



ANTE UNA SITUACIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

PASOS A DAR

A lo largo del año 2023 hemos presentado ante numerosas empresas solicitudes de apertura de protocolos por conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:

Según el artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):

▽ Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

▽ El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

▽ En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Según los artículos 15 y 18.1 de la Constitución Española:

▽ Todas las personas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a

tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

▽ Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Según la LPRL y el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) la empresa debe:

▽ Realizar las actividades de gestión de la prevención de riesgos psicosociales en la empresa a través de la evaluación de riesgos y la consiguiente aplicación de medidas preventivas.

▽ Aplicar medidas de protección de la persona que ha sufrido daños a la salud por conductas de acoso para lograr su adaptación y compatibilidad con el puesto de trabajo.



**ASESORATE Y
BUSCA APOYO**

CCOO
**TU SINDICATO
DE REFERENCIA**

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora como al desarrollo del trabajo.

- ▽ Esta situación es susceptible de considerarse un “conflicto laboral”, por lo que desde el sindicato se actúa iniciando una solicitud para que se active el protocolo que la empresa tenga en estos casos para solucionar esta problemática, que es una consecuencia relacionada con la exposición a un riesgo psicosocial.
- ▽ Lo que caracteriza el acoso o la conducta inapropiada es la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo.

El objetivo es menoscabar su dignidad, con el fin de que perturbada su vida laboral se aleje de la misma provocando su autoexclusión o expulsión del puesto de trabajo. Esta definición suele recogerse en los protocolos de acoso.



La solución pasa por implementar medidas de protección a las personas que han sufrido daños a la salud por conductas inapropiadas para lograr su adaptación y compatibilidad con el puesto de trabajo.

Mientras se lleva a cabo la investigación es necesario proponer medidas cautelares que amparen y ofrezcan protección a las personas.



ANTE UNA SITUACIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

PASOS A DAR

COMPETENCIAS DEL/DE LA DELEGADO/A DE PREVENCIÓN O SINDICAL:

- ▽ Supervisión: como paso previo al protocolo las empresas tienen la obligación de hacer una gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial (identificación, evaluación y adopción de medidas preventivas).
- ▽ Recordar a las empresas que la mera puesta en práctica del protocolo no exime por sí misma a las empresas de responsabilidad por los daños que puedan sufrir las personas trabajadoras por la exposición a riesgos psicosociales.

Una vez recibida la denuncia por la entidad que corresponda (servicio de prevención, delegada/o de prevención, comité de seguridad y salud, etc.), la decisión de iniciar el protocolo de resolución del conflicto debe estar en manos de una instancia u órgano neutral de la empresa.

La comisión de investigación que se constituya ha de ser paritaria, formada por el mismo número de representantes de la empresa que por parte de las personas representantes de la plantilla.

La comisión de investigación debería incluir una persona técnica en prevención de riesgos laborales especializada en riesgos psicosociales, ajena a la organización y designada por un organismo externo, con objeto de garantizar el equilibrio y la imparcialidad en el proceso. Asesorará a la comisión de investigación sobre las diversas actuaciones a realizar y llevará a cabo las investigaciones que se le soliciten.

Como la comisión de investigación debe ejercer la investigación sobre la denuncia, así como proponer medidas cautelares y de otro tipo en la fase de resolución de la investigación, es conveniente que los miembros que la componen tengan formación en riesgos psicosociales.

El protocolo debe integrarse en el plan de prevención de la empresa. Para ello debería existir una evaluación de riesgos psicosociales que sirva de apoyo a dicho protocolo y que pueda lograr el consenso de todas las partes que tienen que intervenir.



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

