



Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral

Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral

Los procedimientos de solución de conflictos son instrumentos elaborados con el objetivo de resolver aquellos problemas que plantean las relaciones laborales. Suelen ser de carácter general, por lo que no inciden en problemas específicos como la violencia en el trabajo o el estrés, problemas para los que hay que desarrollar procedimientos específicos que aborden el problema desde una perspectiva múltiple que tenga en cuenta su multicausalidad.

Este Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral ha sido impulsado por UGT y liderado por las Universidades de Valencia y Castellón con el objetivo de diseñar una solución autónoma (no judicial) de los conflictos de violencia laboral. Es un procedimiento preventivo integral de la violencia laboral que tiene su origen en las experiencias profesionales en diversas áreas de conocimiento, jurídicas, psicológicas y preventivas, y en la aportación cualitativa y cuantitativa de agentes implicados en los procesos preventivos de las organizaciones.

Es un instrumento que guía la actividad preventiva para afrontar de manera interna este tipo de riesgo psicosocial. Para la puesta en marcha de este Procedimiento es necesario contar con el acuerdo de la empresa y de la representación de los trabajadores.

Estructura del Procedimiento de solución autónoma

El Procedimiento establece una serie de pasos a seguir para negociar e implantar el proceso en la empresa, que son llamados Momentos:

- **Momento 1:** Negociación y acuerdo. Para comenzar se plantea una negociación que debe ser suscrita por los sujetos legitimados para negociar, aunque se pueden incorporar a la negociación la representación de los trabajadores especializada en prevención, con funciones de asesoramiento, o también puede acordarse de que la comisión negociadora delegue el trabajo técnico en una comisión ad hoc o en el Comité de Seguridad y Salud.
- **Momento 2:** Prevención proactiva de la empresa. Cumplimiento de los derechos y obligaciones recogidas en los artículos 14, 15 y 16 de la LPRL. Formación e información a los trabajadores. Declaración de principios de la empresa y de los trabajadores. En esta fase se trata del cumplimiento inexcusable de las normas recogidas en la LPRL, es decir, que la representación social puede exigir la implantación del Plan de prevención de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la evaluación de riesgos laborales.
- **Momento 3:** Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia laboral. Metodología y plan de evaluación y prevención frente a los factores de riesgo de violencia laboral. Concepto de violencia y acoso preventivo. El Procedimiento en este punto se ocupa de todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral, incluso las incipientes, las no reiteradas en el tiempo, que hayan causado daño o sean susceptibles de causarlo.

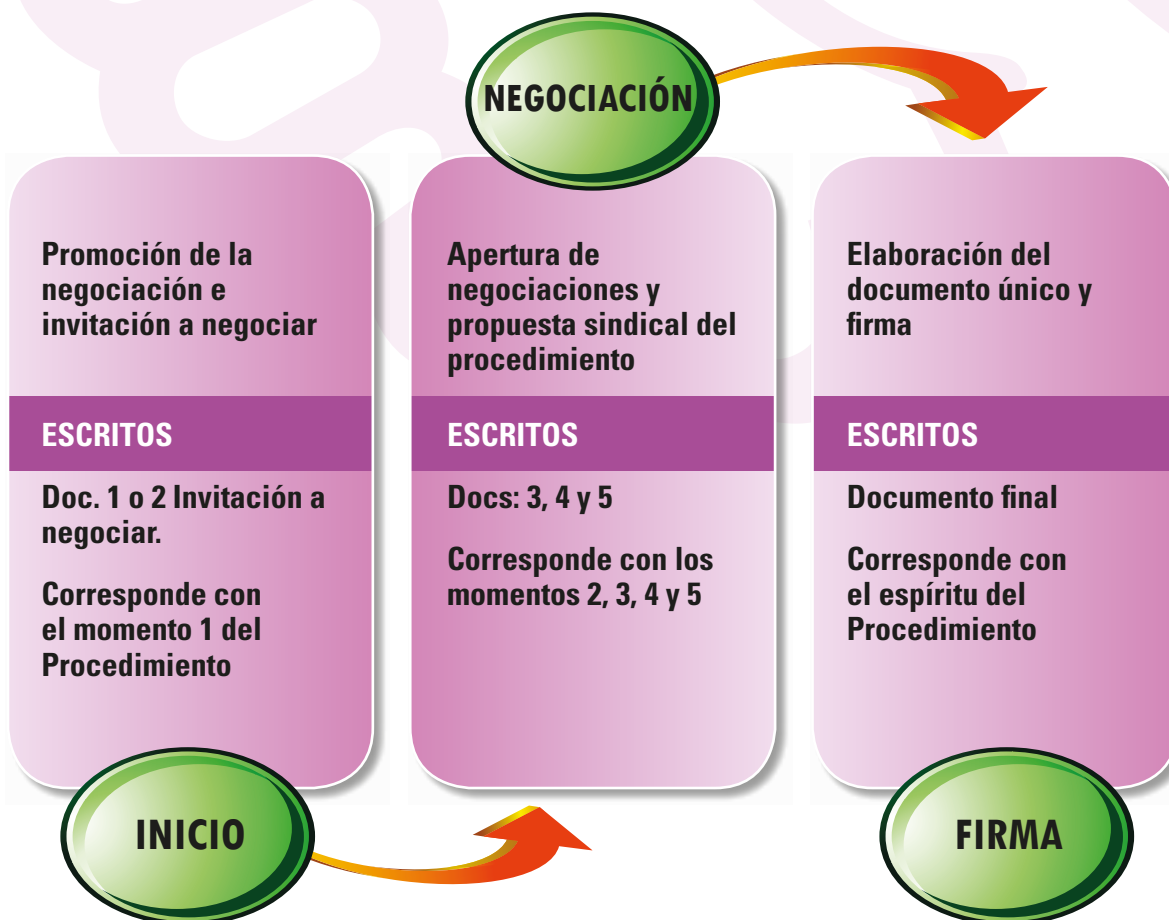


Con la Financiación de:
DI-0010/2012





- **Momento 4:** Gestión y resolución interna del conflicto. Protocolo. Se ha diseñado un protocolo dentro del Procedimiento en el que se han seguido las pautas que se establecen en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. Es imprescindible para la correcta tramitación del procedimiento que la elección de quienes conforman los órganos encargados de la investigación, tramitación y propuesta de resolución de los asuntos de violencia sean consensuados, con antelación al conflicto, por las partes legitimadas para negociar. Con ello se persigue evitar la parcialidad de otros protocolos y se garantiza la correcta gestión del proceso.
- **Momento 5:** Respuestas de solución, seguimiento y control desde la empresa. Las experiencias obtenidas con la implantación del Procedimiento permiten solucionar las situaciones de conflicto laboral, manifiesto o latente, que se estén generando y adoptar de manera negociada las medidas organizativas que conduzcan a erradicar dichas conductas. Mejora de la actividad preventiva de la organización, tanto a nivel general como en el específico de los riesgos psicosociales. Las deficiencias encontradas en el seguimiento y control del modelo establecido por el Procedimiento deben ser atendidas y resueltas.



Bibliografía:

-NTP 891 y 892: Procedimiento de Solución Autónoma de los conflictos de violencia laboral. INSH. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf>

-Guía La negociación en la empresa de un acuerdo de solución de conflictos de violencia laboral. UGT-CEC 2013

http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones_new/index.html



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org

