

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de la Font de la Figuera

2024/10326 *Anuncio del Ayuntamiento de la Font de la Figuera sobre la aprobación definitiva del Protocolo de Acoso Laboral.*

ANUNCIO

Aprobado inicialmente, por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2024, acordó la aprobación inicial del Protocolo de Acoso Laboral, acuerdo publicado en el BOP núm. 104 de fecha 30/05/2024 y finalizado el plazo de exposición pública, sin que hayan sido presentadas reclamaciones ni sugerencias, su aprobación ha adquirido carácter definitivo.

El texto íntegro es del siguiente tenor literal:

VER ANEXO

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10-1.b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y art. 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Font de la Figuera, a 18 de julio de 2024. —El alcalde, Elio Cabanes Sanchis.





Ajuntament de La Font de la Figuera

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN
/ ACTUACIÓN CONTRA
LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA
LABORAL**

**AJUNTAMENT DE LA FONT DE LA
FIGUERA**



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL



ÍNDICE.

1.- LEGISLACION.....	3
2.- POLÍTICA DE LA EMPRESA	3
2. OBJETIVO	6
3. ALCANCE	7
4. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD	7
5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	7
6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO	14
6.1 PRIMERA FASE: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO	14
6.2 SEGUNDA FASE: PREVENCIÓN PROACTIVA.....	16
6.3 TERCERA FASE: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA	17
6.4. GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO.....	18
ANEXO III- DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL.....	30
ANEXO V: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL.....	33
ANEXO VI: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	34
BIBLIOGRAFÍA	36



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

1.- LEGISLACION

El artículo 173.1 tipifica el acoso laboral. Estatuto de los trabajadores. Condena la discriminación y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 14 de La Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/1995 Artículo 14.
Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores 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

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos que permitan prevenir y actuar frente a ellos.

2.- POLÍTICA DE LA EMPRESA

El AJUNTAMENT DE LA FONT DE LA FIGUERA es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora.

En virtud de este derecho la Dirección del AJUNTAMENT DE LA FONT DE LA FIGUERA se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de las personas.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral ya sea física y/o psicológica no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, englobados dentro



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

de los riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- El AJUNTAMENT DE LA FONT DE LA FIGUERA. rechaza, de manera contundente, cualquier tipo violencia laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador.
- Todas las personas tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.
- El Ajuntament de la Font de la Figuera se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- El Ajuntament de la Font de la Figuera velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

2. OBJETIVO

La Dirección de la Empresa Ajuntament Font de la Figuera a través de este Procedimiento, marca como objetivo la prevención integral y la mejora de las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, especialmente en lo que a violencia laboral hace referencia

En este protocolo se incluye también la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razones de sexo recientemente publicado por el Ministerio de Igualdad. dando cumplimiento al RD901/2020 de 13 de octubre

Se quiere garantizar el cumplimiento de las funciones preventivas con eficacia y eficiencia, y de este modo mejorar la calidad de vida laboral y prevenir cualquier tipo de violencia laboral protegiendo a la totalidad de las personas que componen la empresa

Deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de violencia laboral contra las personas, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en el Ajuntament de la Font de la Figuera, un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes.

En consecuencia, se determinan en el presente protocolo las medidas y actuaciones que, persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, si se ha conculcado el derecho de las personas, una vía de solución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de el Ajuntament de la Font de la Figuera



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

3. ALCANCE

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de El Ajuntament de la Font de la Figuera., independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra empresa, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de una posible situación de violencia laboral.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca en el entorno laboral entre personas de una misma empresa, entre personas de diferentes empresas que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, y la que eventualmente se establezca entre usuarios/clientes y las personas trabajadoras en la prestación de servicios.

4. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD

La empresa se asegurará mediante registro de firmas que la "Declaración de la Política y Procedimientos contra los conflictos de violencia laboral" es comunicada y comprendida por todas las personas y que éstas tienen fácil acceso a los modelos de denuncia establecidos. Y con ello, adquieren el firme compromiso de NO tolerar ni provocar ningún comportamiento de violencia laboral.

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Es importante que queden claramente algunos conceptos que se consideran primordiales en el presente procedimiento.

1. **VIOLENCIA:** La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como "cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes".



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

2. **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** Son las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral entre las personas trabajadoras de una misma empresa, entre personas de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre la dirección de la empresa o mandos intermedios y las personas a su cargo, y también la que eventualmente se establezca entre los usuarios/clientes y personal de la empresa en la prestación del servicio.
3. **CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA:** Son aquellas que suponen una agresión física en el entorno laboral entre las personas trabajadoras de una misma empresa, entre personas de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre la dirección de la empresa o mandos intermedios y las personas a su cargo, y también la que eventualmente se establezca entre los usuarios/clientes y personal de la empresa en la prestación del servicio.
4. **CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Son aquellas que suponen una agresión psíquica en el entorno laboral entre las personas trabajadoras de una misma empresa, entre personas de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre la dirección de la empresa o mandos intermedios y las personas a su cargo, y también la que eventualmente se establezca entre los usuarios/clientes y personal de la empresa en la prestación del servicio.

Dentro de las conductas de violencia psicológica cabe destacar:

4.1 ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.2 ACOSO LABORAL O MOBING: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

4.3 ACOSO SEXUAL: Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español)

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.4 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e) Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- a) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- b) Ignorar la presencia de la persona.
- c) No dirigir la palabra a la persona.
- d) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e) No permitir que la persona se exprese.
- f) Evitar todo contacto visual.
- g) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Gritos y/o insultos.
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO

Las situaciones de violencia laboral son procesos que se generan gradualmente al amparo de unas malas condiciones de trabajo, y una deficiente organización, por tanto, la empresa determina las siguientes fases en el presente protocolo, para establecer las pautas necesarias desde la fase de prevención activa hasta la toma de decisiones sancionadoras.

Para su eficacia, y la garantía de Seguridad de la persona trabajadora que cursa la denuncia, las personas que median se comprometen a ser garantistas y respetuosos con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad, en la totalidad de las fases del proceso.

6.1 PRIMERA FASE: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

En esta fase se garantiza la adopción de la voluntad y compromiso de las partes (empresa y trabajadores/as) para prevenir y/o erradicar la violencia en la empresa.

Las actuaciones que componen este primer paso son:

- a) **Firma de una Política de Prevención en material de Violencia Laboral** por parte de la empresa y representantes de la empresa, que englobe a todos las personas trabajadoras.
- b) El **compromiso** explícito por parte de todos, empresarios y personas a su cargo, de adoptar el procedimiento como método para la prevención de situaciones de violencia laboral.
- c) Determinación de las personas que compongan la **Comisión de Investigación** y nombramiento de una persona que actúe como **mediador**, alcanzando un acuerdo en la designación de la/s persona/s y en las funciones atribuidas.

El **mediador** será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Será la persona a



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible violencia laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito utilizando cualquiera de los medios disponibles a través de correo electrónico.

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Asume con su cargo el tratamiento de la información con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Las Funciones del **Mediador** son:

- a) Recibir las denuncias de posible violencia laboral.
- b) Atender a la persona que inicia el procedimiento, a la menor brevedad.
- c) Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- d) Adoptar las medidas oportunas y establecer la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- e) Informar a la Comisión de Investigación a la mayor brevedad en aquellos casos que no disponga de datos suficientes para obtener una conclusión determinante.

La **Comisión de Investigación** de Violencia Laboral estará formada por:

- a) El mediador.
- b) Representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras establecidos de forma paritaria.
- c) Normalmente esta Comisión será:
 - Jordi Torregrosa Cano
 - María José Biosca Torró



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

- Jose Palau Lladosa

Las funciones de la Comisión de Investigación de Violencia Laboral:

- a) Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- b) Velar por las garantías comprendidas en este procedimiento.
- c) Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.

Todas las personas que intervengan en este procedimiento deben aceptar el compromiso de máxima confidencialidad, sigilo y respeto a las personas implicadas y a los datos que se dispongan para la valoración y resolución del caso.

6.2 SEGUNDA FASE: PREVENCIÓN PROACTIVA

Una vez alcanzado el compromiso y establecidos los medios materiales y humanos, se debe analizar el sistema de organización, para promover una actuación preventiva proactiva y eficaz.

Para ello se debe:

- a) Realizar un chequeo de la actividad preventiva actual de la empresa, no solo a nivel documental, si no mediante la recogida de datos, impresiones y experiencias aportadas por las personas trabajadoras.
- b) Establecer el perfil de la empresa, y en base a las fortalezas y debilidades, desarrollar la actividad preventiva específica, determinando las áreas sobre las que se debe actuar de manera prioritaria y estableciendo una **planificación**.
- c) Integrar la prevención de la violencia Laboral en el sistema de gestión de la empresa, recogándose debidamente en el **Plan de Prevención**



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

6.3 TERCERA FASE: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA

Esta fase, lo que se centra es en la detección temprana de situaciones de violencia laboral, cuando están en bases de baja intensidad o corta duración, para evitar su deterioro, y reducir la posibilidad de daños sobre la persona afectada.

Para ello, se realizan las siguientes **actuaciones de detección y prevención**:

- a) Realizar una **Evaluación e Identificación de riesgos psicosociales**, para obtener indicadores que nos faciliten detectar la violencia laboral. Las situaciones de violencia laboral son el resultado de un proceso paulatino de degradación del ambiente de trabajo.
- b) Crear una **dinámica de trabajo cooperativo**, en el que se incorpore la participación activa de los y las delegadas de prevención, los trabajadores y trabajadoras designadas y el personal de prevención.
- c) **Vigilancia de la salud específica** encaminada a la detección de alteraciones psíquicas en las personas trabajadoras.
- d) **Formar** a los miembros del Comité de Investigación:

El mediador y/o las personas que componen el Comité de Investigación recibirán formación e información sobre cómo realizar la implantación del Procedimiento para la Prevención / Actuación contra los Conflictos de Violencia Laboral.

La empresa formará e informará a la totalidad de las personas trabajadoras mediante:

- Publicación de la Política de Prevención en materia de Violencia Laboral.
- Formación y/o información sobre el **procedimiento para la prevención /actuación contra los conflictos de violencia laboral**. Las personas trabajadoras podrán realizar preguntas y solicitar aclaraciones, verificando el conocimiento y comprensión del mismo.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

- Puesta a disposición del **modelo de denuncia** en casos de violencia laboral y los medios necesarios para su utilización.
- Debe quedar constancia de la **recepción y comprensión** por parte de la persona, así como que asume la responsabilidad correspondiente.

6.4. GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- a) Iniciación o denuncia.
- b) Desarrollo o Investigación
- c) Finalización o resolución.
- d) Fase de post-resolución o seguimiento.

6.4.1 FASE DE INICIACIÓN O DENUNCIA

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de una presunta violencia laboral (físico o psicológico), que no pueda ser resuelto por medios propios sin la intermediación de la estructura organizativa, lo pondrá en conocimiento de Jordi Torregrosa Cano, utilizando los modelos de denuncia internos establecidos.

También podrán denunciar casos de presunta violencia laboral, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente se comunique al afectado y se obtenga su autorización.

El escrito de denuncia se realizará con el modelo establecido y deberá contener, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los actos violentos.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Para iniciar esta actuación es preferible disponer de pruebas o testigos, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.

Si no dispone de pruebas solicite al mediador que establezca medidas de tutela.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación.

Una vez que la denuncia ha sido presentada, se mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 2 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

Las denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados a través del presente procedimiento.

En caso de denuncia infundada o falsa o por el contrario represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia,



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

circunstancias agravantes, reincidencia, se establecerá un compromiso por parte del mediador y de la comisión de investigación de poner en conocimiento la conducta delictiva a la autoridad judicial.

Se deberá tener en cuenta que si se tienen indicios de criminalidad no se podrá activar la mediación ni reunir víctima y acosador. En este caso a la mayor brevedad posible se informará al Ministerio fiscal.

6.4.2 FASE DE DESARROLLO O INVESTIGACIÓN

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el Mediador, éste precisará recabar toda la información necesaria, conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- a) Entrevista con aquellas personas que puedan aportar información del centro de trabajo.
- b) Entrevista con los superiores jerárquicos.
- c) Entrevista con la/s persona/s que presuntamente están llevando a cabo los actos violentos.
- d) Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).

Durante la tramitación del expediente a propuesta del Mediador la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Las personas que participen en este apartado:

- Podrán solicitar la presencia del delegado de prevención durante la fase de entrevista
- Aportarán su autorización para que el **mediador** o persona designada para la realización de las entrevistas, proporcione los datos obtenidos al mediador, conociendo el contenido de la información que será aportada y mostrando su conformidad con la misma y bajo el compromiso de confidencialidad, sigilo y uso preventivo por todas las partes intervinientes en el presente procedimiento.

Esta fase no debe exceder un plazo de 20 días desde la presentación de la denuncia.

6.4.3 FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN

Una vez finalizada la investigación el Mediador elaborará un informe en el que recogerá los hechos, testimonios, pruebas practicadas. A partir del análisis de la información obtenida, se deberá realizar un informe en el que se recojan los siguientes aspectos básicos:

- Relación con los antecedentes del caso.
- Hechos que hayan podido ser acreditados y pruebas realizadas.

La comisión de investigación; una vez recibidas las conclusiones del Mediador; adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables. La decisión se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

Posteriormente llegaremos a las **Conclusiones del procedimiento**, en el que se pueden originar las siguientes situaciones:

1. Que **existan indicios racionales de una posible situación de violencia laboral** o de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

a) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

Se mediará para la consecución de un **acuerdo y el compromiso** por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.

Se determinará una **sanción** en base al régimen disciplinario del **Convenio Colectivo** vigente teniendo en cuenta los elementos de graduación establecidos (reincidencia, grado de perjuicio ocasionado a la víctima, nº de personas afectadas, actitud y compromiso por parte del acosador/a para llegar a un acuerdo y corregir su falta)

2. Que **no se constaten indicios racionales** de una situación de violencia laboral, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- a) Se convocará a la parte denunciante para exponerle las **conclusiones** a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de violencia pretendida.
- b) Si se constatase que la **denuncia** fue realizada **de forma no honesta o dolosa**, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, el mediador podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En estos dos casos, se convocará a la **Comisión de Investigación**, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

3.- Que **no existan datos suficientes** para determinar una conclusión al respecto y el mediador active la **Comisión de Investigación**, en la cual se analizará la información disponible y se llegará a una conclusión consensuada.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL



Si es necesario se retomará la actuación del procedimiento en el apartado que corresponda en función del caso, realizando los apartados de manera conjunta.

Independientemente del presente proceso, el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

6.4.4 FASE DE SEGUIMIENTO

El mediador deberá:

- a) Comprobar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos marcados en los mismos.
- b) Supervisar la evolución de la persona afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre la salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras.
- c) Verificar la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas, garantizando el fin de la actividad de violencia laboral.

Se legitima al mediador junto con el Delegado de Prevención a efectuar un seguimiento de las medidas propuestas, comprobar el grado de cumplimiento dentro de los plazos establecidos, y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de la persona afectada, y de la existencia de posibles represalias contra cualquiera de las personas que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador y de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas,.

Fecha:	Fecha:
Dirección centro:	Mediador



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL



Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:
Fecha: Delegado/a de Prevención:	Fecha: Trabajador/a designado/a:
Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:



ANEXO I: DECLARACIÓN DE POLITICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

El Ajuntament de la Font de la Figuera es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

La Dirección del Ajuntament de la Font de la Figuera se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral no son nuevos, las formas de organización del trabajo han ocasionado un incremento de riesgos psicosociales, generando entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas. Entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de las personas, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad, se establecen los siguientes principios:

- El Ajuntament de la Font de la Figuera rechaza, de manera contundente, cualquier tipo violencia laboral y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador.

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social o laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL



- El Ajuntament de la Font de la Figuera se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.

- El Ajuntament de la Font de la Figuera velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean concedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.

Fecha:	Fecha:	Fecha:
Dirección centro:	Mediador/a	Delegado/a de Prevención



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

ANEXO II: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL Y MEDIADOR.

Empresa: Ayuntamiento de la Font de la Figuera

Nombre y Apellidos: Jose Palau Lladosa

De acuerdo con el Protocolo para la Prevención y el Procedimiento contra los conflictos de Violencia Laboral y dando cumplimiento a la Ley 31/1995 y 54/2003, que exige la integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, asumo las siguientes funciones y responsabilidades:

- Cumplir el presente protocolo y preservar un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad en todos y cada uno de los procedimientos iniciados que me sean asignados.
- Cumplir cada una de las fases establecidas del procedimiento en los plazos establecidos.
- Informar y asesorar debidamente a todas las personas que soliciten ayuda ante casos de violencia laboral.
- Atender cada una de las denuncias generadas a la mayor brevedad, ofreciendo ayuda a la persona.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada y obtenida, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Ante aquellos casos de violencia laboral que se considere, se realizará una solicitud de medidas cautelares.
- En aquellos casos que no se puedan resolver de manera interna, o que supongan una amenaza grave, recomendar acudir a Organismos Legales y prestar asesoramiento y apoyo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Yo, Jose Palau Lladosa , como (Mediador / Miembro Comisión de Investigación)

Acepto las funciones y responsabilidades que me han sido asignadas y me comprometo a seguirlas según las directrices en materia preventiva en el desarrollo de mi trabajo.

En La Font de la Figuera a fecha

Fdo:



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL **valora** prevención

ANEXO III- DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL

D./Dña....., mayor de edad, con D.N.I. núm....., vecino de....., con domicilio en la calle....., ante el Mediador de, comparezco y, como mejor proceda, expone:

Que el compareciente es personal de la citada empresa, con categoría laboral de....., desempeñando sus funciones en el departamento de..... bajo la supervisión de D/Dña..... desde hace aproximadamente

D/Dña viene ejerciendo violencia laboral sobre :

- mi persona.
-

En concreto,

.....
.....
.....
.....
.....

Por todo lo expuesto, SOLICITO que teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En a de de 20...



ANEXO IV: LISTADO DE ACTUACIONES CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL.

Violencia Laboral incluye toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatorio, que se produce en el lugar de trabajo o con ocasión de este y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito físico, psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Se enumeran manifestaciones de Violencia Laboral, no siendo una lista vinculante ni cerrada:

ATAQUES A LA VICTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES.

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva y cuestionar continuamente sus decisiones.
- No asignar tareas, o asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades con la intención de excluir a la persona de la organización.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA Y CREACIÓN DE AISLAMIENTO SOCIAL.

- El superior restringe a la persona y/o a los compañeros las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona, sin motivo alguno, separándole de sus compañeros.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención 

ATAQUES A LOS ASPECTOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

- Burlarse y realizar críticas permanentes a la vida privada de la persona.
- Realizar llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos y menospreciar sus capacidades.
- Ataques personales con motivo de sus creencias, raza, ideología, nacionalidad, edad, sexo, discapacidades o cualquier aspecto personal del trabajador/a.

VIOLENCIA FÍSICA/ VERBAL

- Acosar sexualmente, con insistencia y/o violencia.
- Realizar maltrato físico, desde la menor de las expresiones, incluida la amenaza verbal.
- Realizar amenazas verbales, gritos, insultos, y/o críticas permanentes.
- Hablar mal de la persona a su espalda y difundir rumores denigrantes o humillantes.
- Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.
- Robos y daños. A los materiales para el ejercicio de la actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de la actividad laboral.



ANEXO V: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL.

A.- Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan.
- Ocupación de tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acción de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a otra persona.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B.- Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc...
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



ANEXO VI: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Se ha solicitado por parte de D./Dña. Nombre y Apellidos, como **Mediador, persona que ha iniciado el protocolo, persona a la que se le imputan los hechos de violencia laboral**, su participación como conocedor y/o testigo de hechos que pueden ser relevantes en el Procedimiento iniciado para la Prevención y Actuación contra los Conflictos de Violencia Laboral, por lo que se solicita su colaboración.

Es necesario para su resolución y la garantía de la integridad física y moral de todas las personas que componen la empresa, la participación sincera y objetiva de aquellas personas que puedan ofrecer información al respecto, puesto que la obtención de datos nos permite alcanzar una solución justa y acorde con los hechos sucedidos.

Para ello, solicitamos su participación, mediante la aportación de los hechos de los que sea conocedor en referencia al caso indicado.

Tal y como establece el protocolo, este es un procedimiento que requiere de total confidencialidad y sigilo entre todas las personas que participen en el mismo, por lo cual, mediante el presente documento:

- Se compromete a mantener sigilo y confidencialidad de los datos que se traten al respecto.
- Aportar información objetiva y veraz.
- Autoriza que los datos aportados sean aportados a D. Jose Palau Lladosa, como mediador del presente protocolo, y en caso de que se necesitase, a los miembros participantes de la Comisión de Investigación, habiendo asumido todos ellos, por su parte, la obligación de confidencialidad y objetividad y el uso de los mismos con un fin meramente preventivo y de garantía de seguridad y salud.

Se le informa que puede realizar la siguiente entrevista siendo acompañado si así lo considera por D. Jordi Torregrosa Cano, como delegado/a de Prevención y miembro representante de los y las trabajadoras en el Comité de Investigación.



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL



Los datos que serán aportados, con su conformidad son los siguientes:

Fecha:	Fecha:	Fecha:
Persona entrevistada:	Entrevistador/a	Delegado/a de Prevención
Nombre:	Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:	DNI:
Firma:	Firma:	Firma:



PROTOCOLO CONFLICTOS VIOLENCIA LABORAL

valora
prevención

BIBLIOGRAFÍA

1. Guía Explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009 DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
2. Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectoral en factores psicosociales. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
3. NTP854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2010
4. NTP 891. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2011
5. NTP 892. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2011
6. Protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el ámbito laboral

