

**El procedimiento de solución
autónoma de conflictos de
violencia laboral de las NTP
891 y 892**



■ Tutela Judicial

- Reactiva. No preventiva
- Complicada y lejana
- No efectiva. Falta de tutela integral
- Lenta e inflexible. dilatoria
- Resuelve solo acoso

■ Autotutela (procedimiento interno)

- Preventiva
- Rápida y flexible
- Sencilla y cercana
- Eficaz
- Puede resolver todo tipo de violencia

■ PROCEDIMIENTO

- Nace de la negociación colectiva estatutaria
- Participado conocido y reconocido por todos(empresa y trabajadores)
- Parte de un concepto preventivo, no jurídico de acoso-violencia laboral
- Actúa desde los primeros momentos; no solo en cuadros graves (acoso) sino también en fases tempranas (violencia laboral)
- Se integra en la actividad preventiva de la empresa
- Es vinculante para la empresa
- Es opcional para la víctima de violencia. Art 24 CE
- Garantista. Imparcial
- Centrado en la organización del trabajo. Detección de entornos tóxicos.

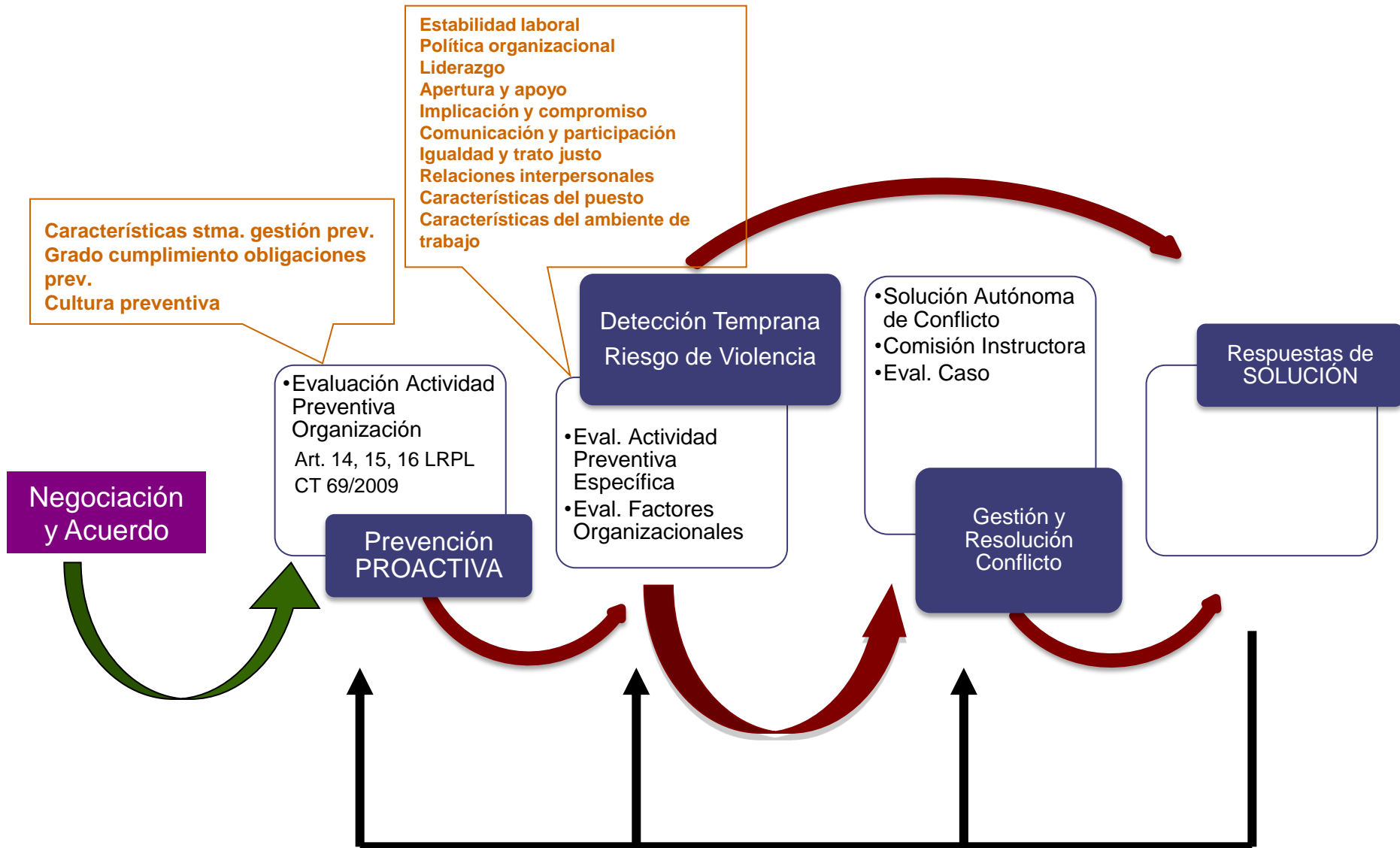
■ PROTOCOLO: Aspectos negativos.

- No nace necesariamente de la negociación colectiva.
- No está participado por todos
- Parte de un concepto jurídico de acoso (reiteración , sistematicidad, tendenciosidad...)
- No es preventivo
- Actúa solo en cuadros graves de acoso
- Está al margen de la actividad preventiva de la empresa
- Centrado en la resolución de las denuncias individuales puntuales
- No garantista. Parcial

■ Procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral de las NTP 891 y 892.

- Negociación y acuerdo.
- Prevención proactiva de la empresa.
- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia.
- Gestión y resolución interna del conflicto. Protocolo.
- Respuestas de solución, seguimiento y control desde la empresa.

Momentos del Procedimiento





Momento 1

Negociación y acuerdo

El papel de la negociación colectiva en la prevención de la violencia laboral

- **IDEA: compromiso de todos (empresa y trabajadores) en la prevención de la violencia.**

- **OBJETIVOS:**

- Mostrar la voluntad y compromiso explícito de las partes – empresario y trabajadores- de prevenir las situaciones de violencia laboral.
 - Declaración de principios de la empresa
 - Declaración de principios de los trabajadores
- Negociación estatutaria de un acuerdo de procedimiento:
 - De materia concreta.
 - Incluido en un convenio colectivo.
 - Por sujetos legitimados en la negociación colectiva

TAREAS:

- Invitación a negociar
- Negociación y suscripción del acuerdo de procedimiento
 - Sujetos legitimados
 - Concreción de ámbitos de aplicación (temporal, territorial, personal)
 - Acuerdo vinculante para la empresa.
- Firma de una declaración de principios por parte de la empresa
- Firma de una declaración de principios por parte de todos los trabajadores



Momento 2

Prevención proactiva

**Introducir el Procedimiento
en el plan de prevención**

OBJETIVO:

- Que la empresa disponga de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz
- Cumplimiento de las normas preventivas
- Introducir el Procedimiento en el Plan de Prevención

FUNDAMENTACIÓN: Art 14,15,16 LPRL

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La prevención de riesgos, también los psicosociales, debe integrarse en el plan de prevención
- Obligación de planificar la prevención, que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales de trabajo.
- Evaluación de riesgos laborales y actualización, en su caso.
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas.



Momento 3

Detección temprana de riesgo de violencia

**Concepto de violencia y
acoso preventivo.**

IDEA: Actuar sobre la violencia de baja intensidad y/o corta duración.

OBJETIVOS:

- Analizar si la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales es suficiente.
- Comprobar si el entorno y la organización del trabajo favorece las situaciones de violencia o no.
- Incluir en el protocolo el concepto de violencia y acoso preventivo.
 - Propuesta :se considera violencia cualquier tipo de conducta, estructura o estrategia que se produzca en el entorno del trabajo que cause o pueda llegar a causar daño físico, psicológico o moral, constituyendo un riesgo psicosocial y por tanto, organizativo.



Momento 4
Respuestas de solución

**PROTOCOLO DENTRO DEL
PROCEDIMIENTO.**

■ PROTOCOLO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO


- Aborda todas las situaciones de violencia y acoso.
- Legitimación amplia para denunciar
- Voluntario para la victima. Art 24 CE
- Obligatorio para la empresa
- No existe fase previa o informal
- Celeridad
- Confidencialidad
- Imparcialidad de la comisión resolutoria
- Garantista
- Permite resolver el conflicto de una sola vez.



Momento 5

Respuestas de solución

**Mejorar las condiciones de
trabajo**

- 
- Competencias post- resolución de la Comisión
 - Seguimiento de las medidas propuestas
 - Supervisión de posibles represalias
 - Concreción de la obligación del empresario de seguimiento permanente. Art 16 y 22 LPRL
 - Las deficiencias encontradas deben ser atendidas y resueltas