

Vía de recurso

- ☞ Cualquier persona inmersa en una situación o circunstancia que considere que atenta contra su dignidad personal o profesional, dispondrá, además de las dos vías de recurso tradicionales (Responsable jerárquico y Gestor de Personal), de una tercera vía articulada en torno a una Comisión paritaria (representación sindical y empresarial), específica de cada centro de trabajo y destinada a la resolución de posibles situaciones de hostigamiento en el trabajo.
- ☞ De ser esta tercera vía la elegida para canalizar su queja, el trabajador se pondrá en contacto con cualquiera de los miembros que componen la citada Comisión (que aparecen más abajo identificados), que pondrá en marcha el protocolo previsto, y ayudará asimismo al trabajador a cumplimentar por escrito la queja (adecuadamente razonada y justificada).
- ☞ Los miembros de la Comisión observarán sigilo profesional y respetarán la confidencialidad en todos los casos tratados.

Personas de contacto:

Nombre	
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Servicio de Personal

RIESGOS PSICOSOCIALES

Síntesis de la dinámica implantada

Agosto 2010



Introducción

- ☞ En coherencia con la inequívoca determinación de la Empresa de conseguir permanentemente unas condiciones de trabajo lo más satisfactorias posible, se acaba de producir un nuevo avance consistente en el reforzamiento de la mejora de aquellas que específicamente están ligadas a los denominados riesgos psicosociales.
- ☞ Los riesgos psicosociales son todas aquellas características de la situación laboral –relacionadas con los aspectos organizativos, con el contenido de las funciones a desempeñar o con las condiciones de realización de las propias tareas–, que tengan la capacidad de afectar tanto al bienestar y a la salud del trabajador como al correcto desarrollo del trabajo, a través de mecanismos ligados al estrés laboral. Es decir, los riesgos psicosociales son las condiciones de trabajo que funcionan como estresores.
- ☞ Aunque dentro de la tradicional dinámica de mejora integral de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo ya se consideraba la vertiente psicosocial, ahora se ve potenciada de forma relevante dando un importante paso cualitativo en la determinación antes apuntada.
- ☞ En concreto, hay tres novedades a destacar:
 - Una *Declaración oficial* de la Empresa.
 - Una *Metodología específica* adoptada.
 - Una *Vía de recurso* adicional a las existentes, para los presuntos casos de hostigamiento laboral.

Declaración oficial

La Empresa ha querido hacer aún más explícito su compromiso con la mejora permanente de las condiciones de trabajo, plasmándolo nítidamente en un documento oficial. En él se insiste también en la importancia y en la decisión de contar en permanencia con un funcionamiento absolutamente antidiscriminatorio, incidiendo especialmente, asimismo, en la inexistencia de cualquier tipo de tolerancia hacia conductas y prácticas inadecuadas que puedan atentar contra el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

Ver texto completo en el documento "DECLARACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES".

Metodología específica

Se ha adoptado –previo trabajo conjunto con los técnicos externos que la han desarrollado–, una de las más reputadas herramientas de análisis y mejora psicosocial que existen: el método PsicoMap del Instituto de Ergonomía Mapfre. En el proceso de adaptación indicado se ha procedido a enriquecer la versión estándar, convirtiéndola en una herramienta aún más exigente y rica. Su utilización se inscribe en el marco del Sistema de Gestión de Medio Ambiente y Prevención, dentro de la dinámica de mejora ergonómica y psicosocial. Ha sido presentada y validada en los correspondientes órganos de representación social procedentes (Comités de Seguridad y Salud).