

PROCEDIMIENTO de Solución AUTÓNOMA de los conflictos de VIOLENCIA LABORAL



Miguel Ángel Gimeno Navarro
Universitat Jaume I de Castelló

*Primeras Jornadas de Psicosociología Laboral
Bilbao, 28 y 29 Octubre 2010*





POR QUÉ VIOLENCIA ...

El acoso laboral ha evolucionado durante la última década

- Cada vez más sutil e indirecto
- Mejor diagnosticado (dinámicas)
- Mayor rigor académico y técnico
- Menor credulidad
- Menos cajón de sastre:
 - Ha pasado de una incidencia del 16 % (Barómetro Cisneros, 2001) ... a una del 6 % (V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2008)

De “efecto llamada” a final de una forma dañina de “hacer empresa”

Un riesgo psicosocial emerge: la violencia laboral

Detección de factores de riesgo "ocultos"

- 28 % trabajadores informan de acoso percibido



Zona de actuación preventiva más allá del acoso

- 6 % trabajadores padecen acoso real

Su causa:

- No son las tareas, ni tampoco los medios técnicos
- Son las relaciones sociolaborales, las relaciones sociales, el clima y la cultura organizacional (**amplificación**): organización de la actividad laboral



POR QUÉ PROCEDIMIENTO ...

Recursos individuales

- Problema centrado en la persona
- Solución individualizada
- No repercute mejoras colectivas

Actuación preventiva tradicional

- Escasa (evaluación riesgos psicosociales: 14 %)
- Actuaciones y metodologías descoordinadas
- Falta de cultura sobre riesgos psicosociales
- A posteriori, individual y puntual: protocolos

Ámbito jurídico

- Inseguridad jurídica (procedimiento no garantista)
- Largo (3-5 años) para obtener la tutela resarcitoria completa
- Coste (salud y economía)
- No repercute en mejoras colectivas

Cambio de perspectiva preventiva

- Pasar de la curación o resarcimiento (eje secundario y terciario) a la prevención proactiva (eje primario)
- Considerarlo como problema organizacional
- Ampliar actuación a entornos de trabajo "tóxicos" (atender a la violencia de baja intensidad)
- Nuestro campo preventivo es la **VIOLENCIA LABORAL**
- Actuar desde los primeros momentos
- Contar con la implicación de todos
- No empezar la casa por el tejado: Primero aplicar la Ley

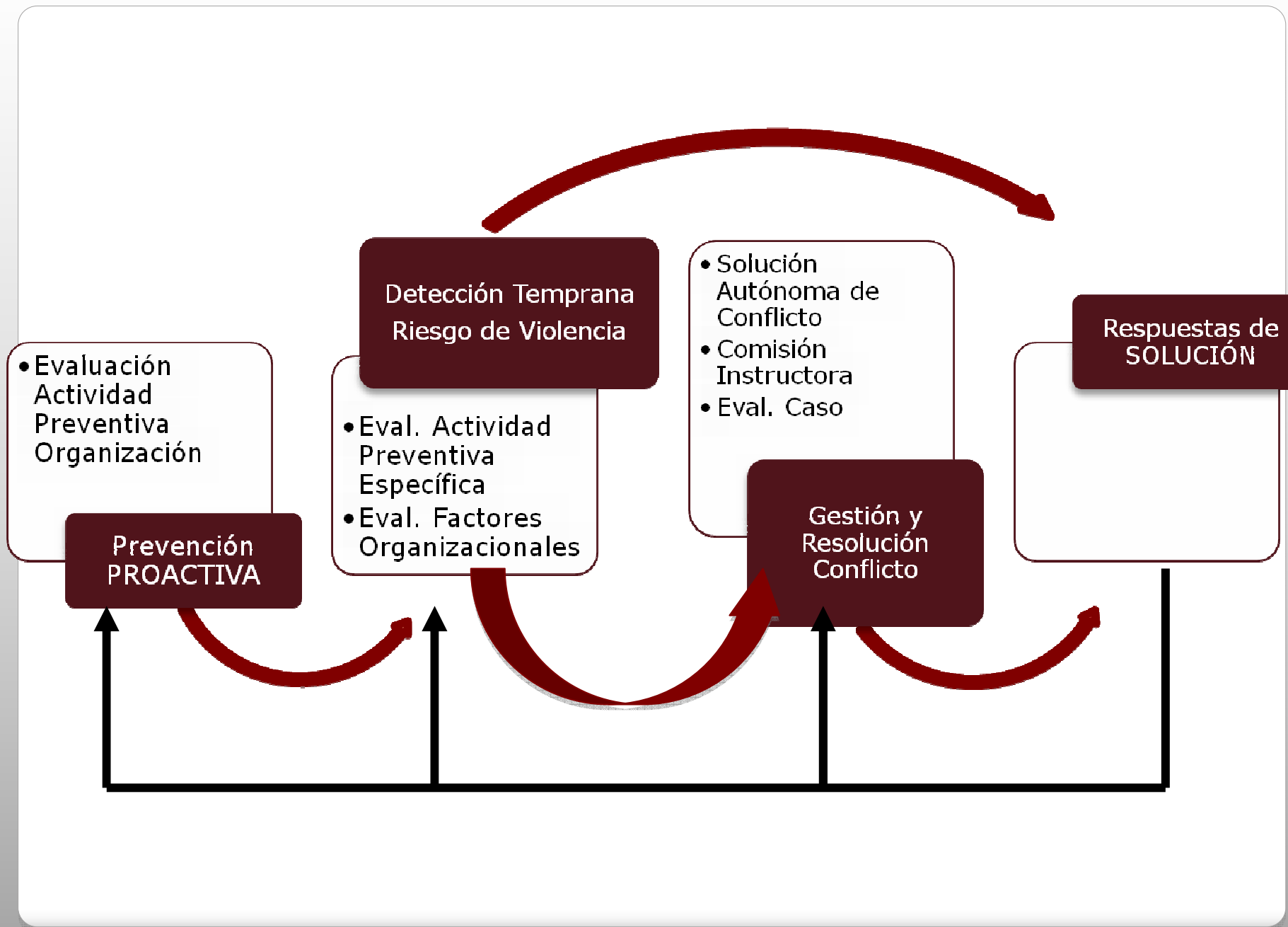
El acoso es el final de un proceso de violencia laboral





CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO

- Integrado en actividad preventiva
- Preventivo. Anticiparse al riesgo. Actuar desde los primeros momentos
- Foco amplio: no solo cuadros graves (acoso) sino también fases tempranas (violencia laboral)
- Participado. Conocido y reconocido por todos
- Suma de recursos (técnicos preventivos + RRHH + Delegados + ...)
- Centrado en la organización del trabajo. Detección de entornos tóxicos
- Del que se deriven compromisos claros y acciones efectivas



MOMENTO	OBJETIVOS	IMPLICADOS DIRECTOS	INSTRUMENTOS
Negociación y acuerdo	- Mostrar la voluntad y el compromiso de empresario y trabajadores para erradicar la violencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección empresa - Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuestionario de Seguimiento en la ejecución del Procedimiento</i> • <i>Cuestionario Nivel de desarrollo, en la Negociación Colectiva, de la actuación preventiva de la violencia laboral</i> • <i>Declaración de principios de la empresa</i> • <i>Declaración de principios de los trabajadores</i>
Prevención proactiva	- Estudiar hasta qué punto la empresa dispone de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección empresa - Trabajadores designados - Delegados de prevención - Técnicos de prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuestionario de Chequeo de la Situación de la Actividad Preventiva</i> • <i>Hoja de perfiles de la Situación de la Actividad Preventiva</i>

FACTOR	NIVEL	SIGNIFICADO
Características del sistema de gestión preventivo existente	DEFICIENTE	El sistema de gestión de la prevención no está implementado o infringe la normativa. La percepción mayoritaria del mismo es muy negativa
	MEJORABLE	El sistema de gestión presenta algunas deficiencias moderadas a subsanar. La percepción mayoritaria del mismo indica fallos moderados
	POSITIVO	El sistema de gestión responde a los requisitos establecidos por la normativa. La percepción general del mismo es favorable
Grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales	DEFICIENTE	La empresa incumple las obligaciones preventivas generales mínimas. La percepción mayoritaria es que no se está trabajando en materia preventiva
	MEJORABLE	La empresa realiza actividades preventivas generales, pero presenta algunas deficiencias. La percepción general es que la empresa trabaja en prevención, pero no lo suficiente
	POSITIVO	La empresa ha implementado todas las obligaciones preventivas generales. La percepción mayoritaria es que la empresa cumple con sus obligaciones preventivas generales
Cultura preventiva de la organización	DEFICIENTE	La empresa muestra un desinterés absoluto por la prevención de riesgos laborales, no es una de sus prioridades en absoluto. La percepción general es que nadie hace nada para prevenir los riesgos laborales
	MEJORABLE	La empresa se ha preocupado, puntualmente, por transmitir normas y valores sobre la prevención entre los trabajadores. La percepción es que no está clara cual es la posición de la empresa sobre la prevención de riesgos y su importancia; las normas y valores no están claros
	POSITIVO	La empresa transmite claramente su vocación preventiva y promueve la misma entre todos sus miembros. La percepción mayoritaria es que en la empresa existe una clara voluntad preventiva, sustentada en normas y valores explícitos

<p>Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia</p>	<p>- 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.</p>	<p>Dirección empresa Trabajadores designados Delegados de prevención Técnicos de prevención Gestores de recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuestionario de Chequeo de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral</i> • <i>Hoja de perfil de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral</i> • <i>Cuestionario de clima de violencia laboral de baja intensidad</i>
<p>Gestión y resolución interna del conflicto</p>	<p>- Gestionar y dar respuesta a las denuncias por posibles situaciones de violencia laboral grave y/o intensa que no hayan podido evitarse.</p>	<p>Persona que realiza la denuncia Comisión compuesta por 3 miembros: representante designado por afectado; persona designada por dirección ; y Técnico especializado, ajeno a la empresa Dirección empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Modelo de presentación de Denuncia Interna</i> • <i>Modelo de Comunicación de trabajador ajeno a la conducta, para activar procedimiento</i> • <i>Propuesta de Protocolo de solución autónoma de conflictos relacionados con la violencia en el trabajo</i> • <i>Modelo de Constitución de la Comisión instructora</i> • <i>Expediente instructor de la denuncia</i> • <i>Escala Breve de Acoso Laboral</i> • <i>Escala Breve de Valoración de Afectación</i> • <i>Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo</i>

Chequear el entorno y la organización del trabajo (prácticas relacionadas con la violencia)

Cuestionario de clima de violencia laboral de baja intensidad. Aspectos considerados:

- Estabilidad laboral
- Política organizacional
- Liderazgo
- Apertura y apoyo
- Implicación y compromiso
- Comunicación y participación
- Igualdad y trato justo
- Relaciones interpersonales
- Características del puesto
- Características del ambiente de trabajo

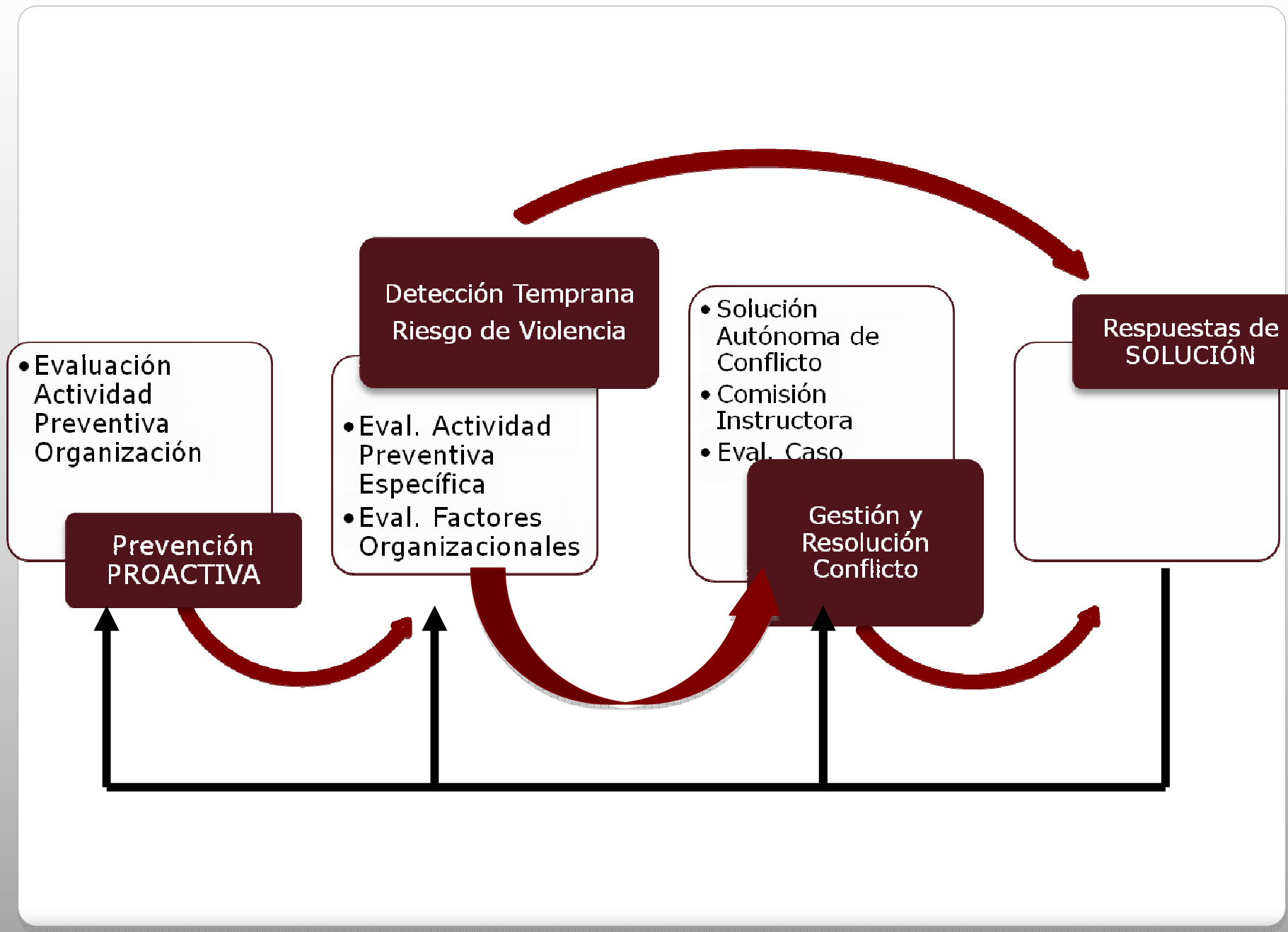
Momento 4
Respuestas de solución

**Mejorar las condiciones de
trabajo**

- Cada Momento genera Formularios que informan sobre niveles y propuestas:
- *Capacidad de la actividad preventiva (Momento 1)*
- *Capacidad de la prevención específica de la violencia laboral (Momento 2)*
- *Factores relacionados con la violencia laboral (Momento 2)*
- *Informe de conclusiones de la Comisión (Momento 3)*

Líneas de actuación:

- Deficiencias en Momentos 1 y 2:
 - *Gestión preventiva: canalizada a través del sistema preventivo*
 - *Factores organizacionales: colaboración Dpto. RRHH + Sistema preventivo*
- Deficiencias detectadas por la Comisión (Momento 3) considerar:
 - *Reincidencia*
 - *Perjuicio ocasionado*
 - *Nº trabajadores afectados*
- Determinar plazos y responsables
- Participación y transparencia



*Muchas Gracias
por vuestra
atención*