

La UPRL informa

La Violencia laboral. (II)

El abordaje de los problemas de Violencia en el Trabajo requiere una serie de etapas generales. Estas etapas se concretan en los distintos procedimientos adoptados por las organizaciones, no obstante, consideramos de interés conocer las principales fases y los requisitos esenciales a cumplir en cada momento.

1. **Fase de Denuncia.** El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada, aunque resulta recomendable que cualquier trabajador pueda instar la apertura del *procedimiento* a través de la oportuna denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención, el Servicio Médico o ante el Delegado de Prevención.



Cuando se pretenda poner en marcha el *procedimiento*, y no lo haya iniciado la persona afectada directamente o a través de los representantes de los trabajadores, la primera acción es comunicarlo a la persona afectada y solicitar su aprobación. Es importante que el *procedimiento* sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española (CE) y permita a la persona

La UPRL informa

afectada decidir de qué forma y a través de qué medios y sistema quiere o no plantear el problema.

Una vez iniciado el *procedimiento* por de la persona afectada o por cualquiera de los legitimados con la aprobación de aquella, el primer trámite a cumplimentar sería la notificación de la denuncia a la organización. Ésta, desde ese momento, tendrá conocimiento fehaciente de la situación y podrá tomar las medidas, desde el punto de vista organizacional, que contribuyan a la solución del conflicto.

Se recomienda que en el escrito de solicitud de apertura del *procedimiento*, el afectado describa y solicite, detalladamente, las medidas que considera que solucionan el problema y le procuran una tutela íntegra. En este sentido, pueden solicitarse medidas organizacionales o correctivas que impliquen obligaciones formativas para la organización, cambios de puesto de trabajo, publicidad de las resoluciones de las comisiones o de los órganos judiciales que declaren la existencia de acoso y señalen al acosador, entre otras. Se ha comprobado que este tipo de medidas son muy eficaces y derivan en la solución definitiva de la situación de violencia.

2. Fase de Investigación. Una vez tramitada la denuncia deberá constituirse una Comisión, ésta deberá iniciar la fase de investigación. En esta fase podrán proponerse por la Comisión la adopción de medidas cautelares. Durante la misma se practican todas las pruebas que las partes propongan y que versen sobre hechos en los que las partes no estén de acuerdo.

La UPRL informa

3. **Fase de Resolución.** Se recomienda que la Comisión emita un informe detallado en un plazo máximo desde que se presentó la denuncia.

En dicho informe se deberían recoger, al menos, los siguientes aspectos básicos:

- la relación de antecedentes del caso;
- los hechos que tras la investigación resultan acreditados;
- un resumen de las diligencias y pruebas practicadas;
- las propuestas de solución, que deberán ser tomadas por unanimidad para asegurar la implantación de las soluciones.

En todo caso, tanto las partes en conflicto como la organización mantienen asegurada la posibilidad de acudir a otras vías de solución (arbitraje, conciliación o resolución judicial).

El *procedimiento* debe ser garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

El siguiente paso es la toma de decisiones por parte de la Gerencia de la organización; se recomienda que ésta decida si implanta las medidas propuestas por la Comisión. En el caso de que la Gerencia no aceptara la propuesta, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, a la Comisión y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores establecidos en el artículo 33 de la LRPL.

4. **Fase Post-Resolución.** Finalmente, también se recomienda que el *procedimiento* recoja competencias post-resolución de la Comisión. En este

La UPRL informa

sentido, se debería legitimar a la misma para efectuar un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el *procedimiento* en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.