

procedimiento de actuación
ante situaciones de

violencia en el trabajo



**Junta de
Castilla y León**



¿Qué es la **violencia en el trabajo**?

Violencia en el lugar de trabajo es todo aquel incidente en el que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto entre el domicilio particular y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícitamente o implícitamente su seguridad, bienestar o salud, esto es, cualquier tipo de agresión que comporte daño físico, psíquico o moral.



¿Cuáles son los **tipos de violencia** en el trabajo?

En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede caracterizar la situación de violencia laboral, en externa y/o interna en función de las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas, por lo que se establecen dos tipos fundamentales de violencia en el trabajo:

Violencia laboral externa:

- *Tipo I.* Quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación laboral o profesional de trato con la víctima. Los casos más habituales se refieren a acciones con ánimo de robo.
- *Tipo II.* En los casos en que existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio. Los casos más habituales se refieren a agresiones físicas, verbales o gestuales.

Violencia laboral interna:

- *Tipo III.* En este tipo de violencia, el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el centro de trabajo o con algún trabajador concreto del mismo, incluyendo el acoso en sus diferentes formas y las agresiones físicas, verbales o gestuales.

¿Para qué sirve el **procedimiento de actuación** ante situaciones de violencia en el trabajo?



El procedimiento de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo tiene por objeto establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de «Violencia en el trabajo» en los centros de la Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos, exceptuando las actuaciones incluidas dentro del Plan integral frente a las agresiones al personal de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

¿Cómo puedo **comunicar** una situación de violencia en el trabajo?

Existe a tu disposición en www.empleopublico.jcyl.es dos modelos de comunicación de situación de violencia en el trabajo, dependiendo si la situación de violencia laboral es externa o interna:

Violencia laboral externa: cumplimentar el modelo de comunicación establecido en el anexo I del procedimiento de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo y entregarlo al responsable del centro para que éste lo tramite al Servicio de Prevención de la Delegación Territorial y al Órgano de Personal que gestione los accidentes de trabajo/accidentes en acto de servicio. Posteriormente, los Servicios de Prevención realizarán la investigación de la agresión y la propuesta de medidas preventivas para evitar estas situaciones.



Violencia laboral interna: cumplimentar los modelos de comunicación establecidos en el anexo II.A y II.B del procedimiento de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo y enviarlo al titular de la jefatura superior de personal que corresponda, Secretario General de la consejería o equivalente en Organismo Autónomo (Servicios Centrales) o Delegado Territorial o equivalente en Organismo Autónomo, o Director Provincial de Educación (Servicios periféricos). Posteriormente, se formará una Comisión de Estudio y Análisis de las Situaciones de Violencia Interna para la investigación del suceso y adoptar las medidas preventivas necesarias para que no se repita la situación.

¿Qué **derechos** tengo como empleado público respecto a la **prevención y protección** ante situaciones de **violencia** en el trabajo?

La Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos dentro su compromiso ético con la seguridad, salud e integridad de los empleados públicos que trabajan en la misma y al objeto de garantizar una eficaz protección de todos los derechos fundamentales que la persona constitucionalmente tiene reconocidos, establece la necesidad y el deber de prevenir la aparición de situaciones de violencia en el lugar de trabajo, entendiendo como tales todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan a nivel interno, así como las que se puedan producir como resultado de acciones de los usuarios a los que se prestan los diferentes servicios.

Conforme a la normativa nacional y comunitaria en la materia, no se admitirá ningún tipo de violencia hacia los diferentes empleados públicos, reafirmando el derecho irrenunciable a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el desarrollo de sus actividades laborales y profesionales, estableciendo una cultura organizativa de normas y valores contra dichas situaciones.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, por lo que la aparición de situaciones de violencia laboral no perjudican únicamente a los empleados públicos directamente afectados, sino igualmente en el entorno más inmediato, en el conjunto de la institución y en la calidad del servicio que se presta a los ciudadanos de nuestra Comunidad.

La Junta de Castilla y León se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de violencia en el trabajo, tratando de evitar su aparición y afrontando las denuncias y las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes

PRINCIPIOS:

- Los empleados públicos tienen derecho a realizar su actividad laboral sin ningún tipo de violencia en el trabajo ya sea interna o externa, acoso psicológico o sexual, ni ninguna otra discriminación por razón de edad, religión, raza, discapacidad, sexo u orientación sexual, con independencia de quien sea el acosador/agresor o la víctima, ni los rangos jerárquicos que ostenten. Todo empleado público tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.
- Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los derivados de conductas violentas y/o de acoso, debiendo contribuir a identificarlas y erradicarlas, dentro de sus obligaciones preventivas.

La Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos velarán por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como técnicas, de formación e información, para prevenir la aparición de conductas que faciliten la aparición de violencia en el trabajo en relación con el personal que presta sus servicios en la misma. Las actividades formativas en esta materia se harán extensivas a los empleados públicos, mandos intermedios y directivos de toda la organización.

- Se garantizarán los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo con un compromiso de rapidez y eficacia en los procedimientos de actuación que se recogen en el protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo.
- Para poder hacer efectivo el rechazo a las diferentes formas de violencia en el trabajo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, esta Administración se dotará de los procedimientos y recursos necesarios que permitan prevenir, detectar y minimizar las conductas de violencia en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas que sean necesarias.



¿Qué **obligaciones** tengo como empleado público respecto a la **prevención y protección** ante situaciones de **violencia** en el trabajo?

Todos los empleados públicos, independientemente de su categoría profesional y posición jerárquica, están obligados a colaborar en la prevención e investigación de las posibles situaciones de violencia laboral, cuando sean requeridos para cooperar en la resolución de las posibles situaciones de violencia en el trabajo así como guardar la debida confidencialidad.