

CUADERNILLO DIARIO DE INCIDENTES



Con la financiación de:

AT2017-0002



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Madrid

CUADERNILLO DIARIO DE INCIDENTES



Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-15715-2018

Índice

INTRODUCCIÓN	5
1. VIOLENCIA EN LUGAR DE TRABAJO Y ACOSO LABORAL.	7
2. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO, ESTADÍSTICAS.	13
3. PORQUÉ OCURREN LAS SITUACIONES DE ACOSO	15
4. EL DIARIO DE INCIDENTES.....	17
5. ¿CÓMO PUEDE AYUDARNOS EL DIARIO DE INCIDENTES?	19
6. ¿CÓMO UTILIZAR EL DIARIO DE INCIDENTES?	21
7. TIPOS DE COMPORTAMIENTOS	25
8. ¿ESTARÉ SIENDO VÍCTIMA DE A ACOSO PSICOLÓGICO?	27
9. NO SE CONSIDERA ACOSO	31
10. EJEMPLO DE DIARIO DE INCIDENTES	33
11. MEDIDAS PREVENTIVAS	35
12. REFERENCIAS LEGALES EN RELACIÓN AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	37
13. BIBLIOGRAFÍA.....	41
14. PROPUESTAS DE UGT MADRID.....	43
15. DIRECCIONES DE INTERÉS.....	49

INTRODUCCIÓN

Con este cuadernillo pretendemos establecer unas pautas para poder reconocer los casos de violencia laboral y facilitar al trabajador la recogida de la información necesaria para actuar en una situación de acoso laboral.

De forma habitual, tendemos a asociar la violencia con la agresión física, pero a pesar de la gravedad de las agresiones con resultado de muerte o daños físicos a las personas, el problema de la violencia reside principalmente, en abusos verbales o amenazas, es tan común este hecho que en la mayoría de las ocasiones no se les presta la atención suficiente o se asumen como parte integrante del trabajo aunque puedan tener importantes efectos sobre las personas que los sufren.

Es por ello que el concepto de violencia deberá ser amplio, incluyendo, además de la violencia física, los abusos verbales, amenazas físicas, actitudes amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras.

1. VIOLENCIA EN LUGAR DE TRABAJO Y ACOSO LABORAL

La violencia en el lugar de trabajo puede empezar desde las amenazas y una agresión verbal y terminar por agresiones físicas. En cualquier forma en que se manifieste, la violencia en el lugar de trabajo es una preocupación creciente a la cual hay que darle solución y establecer medidas preventivas desde el origen .

Clasificación de los tipos de violencia

La California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA), hace una de las clasificaciones más aceptadas de los tipos de violencia en el trabajo dividiendo la violencia en tres grupos:

VIOLENCIA TIPO I

Los autores de las acciones violentas no tienen relación laboral con la víctima.

Se engloban en este grupo los casos de robo, asaltos o atraco en el lugar de trabajo.

El mayor riesgo de sufrir violencia de este tipo lo tienen los establecimientos comerciales, bancos, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, etc.

VIOLENCIA TIPO II

En estos casos existe algún tipo de relación laboral entre el causante del acto violento y la víctima.

Actos violentos provenientes de clientes a quienes se atiende o se presta servicio, es un tipo de violencia vinculada a obtener un servicio que no se está recibiendo.

Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio (como seguridad pública, conductores autobús, personal sanitario, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales).

VIOLENCIA TIPO III

En este caso el agresor y la víctima tienen algún tipo de implicación laboral.

Se refiere a actos violentos que normalmente provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo, está asociado a conflictos laborales bien de nivel organizacional o personal.

Muchos son los escenarios que pueden plantearse en este grupo: el más común es aquel en el que hay una implicación laboral directa entre el perpetrador (por ejemplo, un empleado actual, o que ya no lo es) y el trabajador-víctima. Otro caso es aquel en el que existe una relación personal entre ambos sujetos (cónyuge, ex-cónyuge, pariente, amigos). Más raramente suele existir una implicación más indirecta; por ejemplo, el perpetrador elige un cierto lugar (no tanto a los trabajadores) porque tiene rencor hacia tal sitio por tener para él una carga representativa o simbólica.

Lo más habitual en el tipo III es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo. Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uno mismo justicia.

Dentro de las formas más comunes de violencia está el Acoso Psicológico Laboral, definido como la:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Manuel Hidalgo Vega, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Yolanda Gallego Fernández, MC Mutual, Ramón Ferrer Puig, Universitat de Barcelona, Clotilde Nogareda Cuixart, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Gabriel Pérez Zambrana, MC Prevención, Ramona García Maciá, Departament de Salut Catalunya. 2009.

También encontramos otras definiciones como la establecida en el Artículo 28 de la Ley 62/2003, de medidas fiscales administrativas y del orden social, que define el acoso como:

“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”

Actualmente es frecuente encontrarse con situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo que no deben ser tomadas como habituales o como factores o características intrínsecas al puesto.

La versión más agresiva del acoso es el llamado Mobbing que se entiende como la forma extrema de la violencia psicológica.

En 2001 la Comisión Europea adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo y define el mobbing como:

“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”

Existen una serie de características comunes en las conductas de acoso, que formarían la base del concepto de acoso moral:

- ✓ Dentro de las conductas de acoso se ha de detectar un propósito u objetivo y producirse un efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona.
- ✓ La conducta de acoso atenta contra el derecho a la dignidad del trabajador.
- ✓ Esta conducta crea un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada.
- ✓ El acoso es una acción bilateral, dirigida por una persona o en raras ocasiones varias personas contra otra u otras. En caso de no existir esa bilateralidad, no estaríamos hablando de una conducta de acoso, como ejemplos podríamos indicar el caso de un directivo con conductas arbitrarias y déspotas hacia todos sus subordinados o la

persona que recibe una serie de ofensas puntuales y sucesivas por parte de diversas personas del centro de trabajo pero sin que exista relación entre ellas.

- ✓ Otro punto importante es la reiteración y frecuencia de las ofensas que recibe el trabajador acosado puesto que las situaciones de acoso son situaciones de persecución hacia la persona.
- ✓ Las conductas de acoso son susceptibles de causar daños a la salud de la persona acosada.



Daños a la salud derivados del Acoso psicológico en el trabajo.

Diferentes estudios han puesto de manifiesto que la existencia de problemas relacionados con el acoso psicológico laboral, genera en los trabajadores:

Mal clima laboral

Insatisfacción en el trabajo

Desmotivación

Factores derivados del estrés como ansiedad, sentimiento de fracaso, impotencia, frustración,...

De igual forma se genera, sobre el funcionamiento de la empresa;

Absentismo

Abandonos en el trabajo

Incremento de la accidentabilidad

Disminución de la cantidad y calidad de trabajo, etc.

Las conductas de Acoso Psicológico en el Trabajo como vemos, tienen serias consecuencias tanto en la salud del trabajador como en la organización, por ello, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales es imprescindible la actuación para erradicar este tipo de conductas.

2. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO, ESTADÍSTICAS

En la línea marcada por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 que propone “mejorar la comparabilidad de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo y de gestión preventiva en las empresas con las encuestas europeas equivalentes”, España se ha sumado a la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Los datos obtenidos a través de esta encuesta son las siguientes:

En 2015 **un 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año**. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%).

Los motivos de discriminación más frecuentes en 2015 son la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador (2% en todos los casos).

La discriminación por edad afecta tanto al grupo joven (4% en menores de 35 años) como al de más edad (3% entre los de 50 y más años). Los trabajadores de Industria y de las Actividades administrativas, auxiliares y financieras son los que más manifiestan problemas de discriminación por edad.

Como era de esperar, la discriminación por género afecta fundamentalmente a la mujer (3% frente al 1% de hombres), mientras que más hombres que mujeres manifiesta problemas de discriminación relacionados con su nacionalidad y orientación sexual.

Los trabajadores pertenecientes a centros de trabajo de 250 o más trabajadores son los que más se quejan de ofensas verbales (13%) y de violencia física (3%) en su trabajo.

Hay que señalar que las ofensas verbales son un tipo de agresión que ha aumentado significativamente desde 2010 (5% en 2010 y 8% en 2015).

Los trabajadores de servicios y vendedores son los que reiteradamente

superan el promedio total respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso/intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. Respecto a las actividades, sobresalen también repetidamente sectores que trabajan de cara al público; es el caso de la Salud, la Administración pública y defensa o el Transporte.

La mitad de los encuestados opina que el trabajo no afecta a su salud y sólo un 8% que afecta de manera positiva. Por su parte, otro 37% considera que la influencia sobre su salud es negativa.

Este último porcentaje fue superior al estimado en 2010, cuando un 27% de los encuestados estableció esta relación negativa entre trabajo y salud.

Esta percepción negativa en la relación trabajo-salud es más frecuente entre los hombres (40%), los trabajadores de más edad (40%), los asalariados (38%), los Operadores de instalaciones y maquinaria (55%), los trabajadores de Construcción (48%) y los trabajadores de la Salud (49%).

“Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo”.

3. PORQUÉ OCURREN LAS SITUACIONES DE ACOSO

Normalmente estas situaciones ocurren por deficiencias organizativas relacionadas entre otros factores, por:

- La cultura organizativa de la empresa aprueba este tipo de comportamientos, o no los desaprueba, fomentando en ese caso que se repitan con normalidad.
- La falta de información adecuada para realizar convenientemente el trabajo, sin dar lugar a interpretaciones ni a ambigüedad en los roles.
- Falta de recursos en la empresa, ya sean humanos o económicos que generen que los trabajadores no puedan cumplir con los objetivos marcados, generando cargas de trabajo excesivas debido a una mala organización del mismo en relación con los recursos.
- Deficiencias en el diseño de los puestos de trabajo, inexistencia de definiciones de tareas y funciones, falta de claridad entre los objetivos a lograr y la autonomía de que se dispone para alcanzar dichos objetivos.
- La falta de ética y moral en las relaciones interpersonales entre los trabajadores.
- Existencia de malas relaciones entre los trabajadores y la dirección incluyendo abusos de poder, estilos de mando autoritarios y exceso de supervisión por parte de la dirección de las tareas realizadas por el trabajador.
- Las culturas organizativas que fomentan la precariedad laboral y condiciones de trabajo inadecuadas, así como la competitividad y las relaciones pobres entre compañeros.
- Trabajos monótonos, en los que el trabajador no tiene autonomía ni forma parte de la toma de decisiones, empobreciendo las capacidades de trabajo de las personas.

Ausencia en al organización de:

- Procedimientos internos de resolución de conflictos.
- Códigos de conducta.
- Políticas equitativas de promoción.
- Políticas equitativas de retribución.

4. EL DIARIO DE INCIDENTES

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSB), en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración, ha publicado un documento denominado ***Acoso Psicológico en el trabajo. Diario de incidentes.***

El Diario de Incidentes es un documento que ayuda tanto a las víctimas de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT), como a la empresa.

En relación a las víctimas, ésta define los acontecimientos conflictivos ocurridos con el resto de trabajadores del entorno, el diario de incidentes les ayuda a identificar la posibilidad de estar sufriendo (APT) y puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso.

Por otra parte, ofrece a la empresa la posibilidad de detectar casos de (APT), con el fin de poder actuar desde el inicio del conflicto evitando así o minimizando las consecuencias negativas asociadas a la conducta de acoso.

El Diario de Incidentes es muy útil tanto para los trabajadores como para la empresa.

El diario de incidentes en sí mismo no es un instrumento que indique de forma inequívoca una situación de acoso. No es fácil acometer el estudio de las conductas de acoso psicológico en el trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos y verificar la existencia de tales conductas en las organizaciones, es por ello que ante una posible situación de acoso, busca **apoyo social**, es importante contar con recursos sociales, amigos, familia, busca **apoyo psicológico de un profesional**, de forma que te facilite las herramientas necesarias para afrontar la nueva situación, **rellena el diario de incidentes y/o acude a la Mutua** y solicita te realicen un informe de tu salud psicológica. Es importante que pongas en conocimiento a la empresa de la situación, mediante un escrito, bien a través de tus representantes, o a través del Comité de Seguridad y Salud.

Si existiera un protocolo o procedimiento de solución de conflictos interno en la empresa para casos de acoso, se recomienda su seguimiento.

Los procedimientos internos que se llevan a cabo dentro de la empresa se determinarán mediante la negociación colectiva de las partes.

Es imprescindible el anonimato y la confidencialidad en todas los procesos y protocolos de acoso laboral.

5. ¿CÓMO PUEDE AYUDARNOS EL DIARIO DE INCIDENTES?

Esta publicación se presenta como una herramienta que pretende ayudar en la tarea de identificación de las situaciones de acoso, ya que permite ofrecer a los trabajadores la posibilidad de recoger de manera metódica las posibles conductas de acoso dirigidas hacia ellos.

El objetivo es ayudar a ordenar las ideas y apreciaciones a través de un registro de los acontecimientos generadores de conflicto.

Está demostrado que cuando somos víctimas o testigos de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar el recuerdo llegando incluso a olvidarse de forma parcial o total. En base a esto se recomienda que se deje constancia en el diario de incidentes a ser posible antes de haber transcurrido un día, cualquier comportamiento que nos haya resultado, ofensivo, agresivo, etc, y las circunstancias que rodean dicho comportamiento.

Conviene diferenciar las situaciones de acoso ocurridas por parte de personal externo como clientes, pacientes, proveedores, etc, estas situaciones deberán ser comunicadas al personal de prevención de la propia empresa pero no constarán en el diario de incidentes y las situaciones de acoso ocurridas por parte del personal de la propia empresa.

Dentro de éstas últimas hay que distinguir entre diferencias de opiniones en la realización de tareas, discusiones laborales, etc, contempladas como interacciones relacionadas con la tarea, de las conductas de acoso personal, referente a religión, etnia, género, etc.

El diario de incidentes servirá para:

- Aclarar las situaciones vividas. Exponer los hechos tal y como han sucedido sin que existan elementos subjetivos que modifiquen la realidad.
- Ordenar el acoso: origen, evolución y situación actual.
- Diferenciar comportamientos violentos de los que no lo son (conflictos, discrepancia, diferencias de opinión)
- Evitar magnificar o falsear situaciones de violencia laboral.

6. ¿CÓMO UTILIZAR EL DIARIO DE INCIDENTES?

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo nos ofrece un modelo de Diario de Incidentes muy completo;

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

Acoso Psicológico en el trabajo. Diario de Incidentes. Ramón Ferrer Puig. Manuel Hidalgo Vega. Yolanda Gallego Fernández. Ramona García Maciá. Clotilde Nogareda Cuixart, Gabriel Pérez Zambrana. 2010.

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT Madrid se propone otro ejemplo de modelo similar de Diario de incidentes;

FECHA (dd/mm/aa)	SITUACIÓN	PERSONAS IMPLICADAS Y PRESENTES	CONSECUENCIAS (¿Qué ocurre después y como me afecta?)	EXISTENCIA DE PRUEBA

Los pasos a seguir para la utilización del Diario de Incidentes son los siguientes:

- 1.- El primer paso es anotar y rellenar todos los campos que se piden en él.
- 2.- Comprobar si estas conductas pueden ser indicativas de acoso psicológico laboral.
- 3.- Acudir con el diario a los Delegados/as de Prevención de la empresa. En caso de no tener representación sindical dentro de la empresa se acudirá al Gabinete de Asistencia Técnica sobre Riesgos Psicosociales de UGT-Madrid, donde darán apoyo y asesoramiento para reconocer la situación y poner las medidas oportunas para su solución.

La utilización del diario de incidentes comienza con la creencia de que en la empresa se están generando comportamientos de violencia física o psicológica hacia ti, debiendo anotar las siguientes indicaciones:

Fecha:

Día concreto en que ocurrió la acción o conducta violenta. Se recomienda que se rellene una fila por cada nueva acción.

Si en un mismo día se producen diferentes hechos o situaciones, se recomienda utilizar una fila para cada ocasión.

Situación:

Explicar de forma breve y concisa el tipo de conducta violenta sufrida. En el siguiente apartado se presenta una tabla tipo, de distintos comportamientos considerados de acoso. Se recomienda describir la situación de la forma mas objetiva posible, sin la introducción de elementos subjetivos que puedan restar credibilidad a la realidad.

Personas implicadas y presentes:

Se recomienda distinguir claramente en este apartado a la persona agresora de la persona que recibe dicha agresión. Indicar también si ha habido testigos de la conducta agresora, tanto si han participado como si solo se encontraban presentes en calidad de testigos.

Consecuencias:

Explicar las consecuencias que ha tenido la situación de acoso, si ha habido consecuencias físicas, por ejemplo:

- Me molesta pero no cambia mi estado de ánimo.
- Me molesta y me altera ligeramente.
- Me molesta y me altera pero un intervalo de tiempo prudencial, una o dos horas vuelvo a tener mi estado de ánimo habitual.
- Me ha molestado, me ha alterado y tardo más de un día en no estar recordando continuamente el hecho.
- Me altera mucho, recuerdo constantemente el hecho y afecta a mi estado de ánimo fuera de la empresa. Incluso vuelvo a recordar el momento incluso en sueños.

Existencia de pruebas:

Las pruebas pueden ser tanto testigos, grabaciones como correos, notas,... Para que una prueba se pueda considerar como tal es necesario que describa fielmente la realidad a la que se hace referencia.

7. TIPOS DE COMPORTAMIENTOS

A continuación se enumeran algunos tipos de comportamientos;

1. Me hablan a gritos.
2. Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.
3. Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, me fijan objetivos inalcanzables, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).
4. Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.
5. Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.
6. Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).
7. Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.
8. Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.
9. Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.
10. No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.
11. Me empujan o zarandean.
12. Me dan un manotazo.
13. Me dan una patada.
14. Me dan un puñetazo.
15. Me acaricia y toca con una intención inequívocamente sexual.

16. Me hacen proposiciones de carácter sexual a cambio de favores laborales.
17. Me intenta besar en contra de mi voluntad.
18. Se hacen bromas de contenido sexual a mi costa.
19. Se hacen delante de mí gestos sexuales.
20. Se me llama por teléfono dirigiéndose a mi persona con contenido grosero.

8. ¿ESTARÉ SIENDO VÍCTIMA DE A ACOSO PSICOLÓGICO?

El acoso en el trabajo puede aparecer de distintas formas, generalmente se presenta como una serie de comportamientos nocivos de diferente índole, siendo frecuentes comportamientos por parte del agresor como:

Faltas de respeto

Cuando interrumpen al hablar, no escuchan, no responden, manipulan la interpretación de las palabras llegando a criticar y no respetar las opiniones.

Aislamiento social

Impidiendo los contactos sociales, la participación con el resto de trabajadores o bien ocultando información relevante al trabajador para su trabajo.

Intimidación

Amenazando verbalmente o por escrito, manipulando, gritando y faltando al respeto.

Desacreditan

Mermando la reputación del trabajador, ridiculizando, menospreciando la opinión, creando rumores y comentarios negativos acerca del trabajador o realizando críticas en su contra.

Perjudican la empleabilidad

Asignando tareas inadecuadas bien por exceso, defecto o tareas que sobrepasen la cualificación del trabajador o estén por debajo de la misma, tareas repetitivas, monótonas e incluso humillantes para el trabajador. Asignando así mismo tareas inútiles y/o absurdas, evaluando el desempeño de las mismas de forma ofensiva.

Trato desigualitario

Trato con violencias físicas, verbales o ambas

Gritando, chillando, realizando gestos groseros, amenazantes o inequívocamente sexuales hacia el trabajador, tirando objetos, ataques físicos como empujones e incluso golpes.

La utilización del diario de incidentes nos muestra indicios de si somos víctimas de acoso psicológico en el trabajo.

Desde un punto de vista preventivo para poder tomar las medidas preventivas necesarias con el fin de cesar la situación de acoso, es necesario comunicar éstos hechos a la empresa a través de los representantes sindicales, en caso de no disponer de representación sindical dentro de la empresa se recomienda acudir al Gabinete de Asistencia Técnica sobre Riesgos Psicosociales de UGT-Madrid donde se dará apoyo y asesoramiento para reconocer la situación y poner las medidas oportunas para su solución.

Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

Puedo estar ante una situación de Acoso Psicológico Laboral en el Trabajo (APT), si:

- Se llega a las 6 entradas o filas en la tabla.
- Presencia en la columna “Situación” de los comportamientos 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.

Puedo estar ante una situación de Violencia Laboral, si:

- Se llega a rellenar una sola entrada o fila en la tabla.
- Presencia en la columna de “Situación” de cualquier tipo de comportamiento que entrañe violencia psicológica o física.

Puedo estar ante una situación de Acoso Sexual, si:

- **Se llega a rellenar una sola entrada o fila en la tabla.**
- **Presencia en la columna de “Situación” de cualquier tipo de comportamiento que entrañe actos violentos de naturaleza sexual.**

Recuerda:

ANOTA en el Diario de Incidentes las conductas de violencia psicológica ocurridas.

COMPRUEBA cuando estas conductas pueden ser indicativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.

ACUDE con el Diario de Incidentes al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución.

Teniendo en cuenta que el objetivo del diario de incidentes es prevenir la aparición de conductas de acoso y violencia, recomendamos que, aunque solo se realice una entrada en el diario de incidentes, se acuda y consulte al delegados de prevención o directamente al Gabinete de Asistencia Técnica sobre Riesgos Psicosociales.

Hay que recordar que las consultas realizadas tendrán carácter confidencial.

9. NO SE CONSIDERA ACOSO

No es acoso:

- ♣ Un conflicto, un hecho violento o una situación aislada y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- ♣ Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- ♣ Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados al colectivo en general.
- ♣ La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existen.
- ♣ Las críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- ♣ La supervisión y el control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- ♣ El trabajo individual o aislado por la propia actividad laboral.
- ♣ La mala organización del trabajo o la falta de comunicación en sí tampoco es acoso, aunque pueda fomentarlo e incluso encubrirlo.

10. ¿ESTARÉ SIENDO VÍCTIMA DE A ACOSO PSICOLÓGICO?

En el siguiente cuadro se establece un modelo de cómo rellenar el Diario de Incidentes:

FECHA (dd/mm/aa)	SITUACIÓN	PERSONAS IMPLICADAS Y PRESENTES	CONSECUENCIAS (¿Qué ocurre después y como me afecta?)	EXISTENCIA DE PRUEBA
09/10/2017	Realiza conti- nuas descalifi- caciones rela- cionadas con el desempeño de mi traba- jo, dando a entender que realizo mal mi trabajo	El director y yo a solas en su despacho.	No me habla en toda la jornada restante. Empiezo a tener síntomas de ansie- dad.	No
11/10/2017	Me comunica por correo electrónico que no voy a participar en la reunión prevista para hoy sin un motivo apa- rente. A esta reunión yo estaba citado previamente por correo electrónico.	El director y yo.	No acudo a la re- unión. Vuelven a aparecer síntomas de ansie- dad.	Si, los correos electrónicos.

Cuatrúptico diario de incidentes. UGT Madrid. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT-Madrid.

11. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas deberán establecerse antes de que ocurran las situaciones de acoso.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus diferentes artículos:

- Se deberán identificar y evaluar los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas e informativas para los directivos, mandos intermedios y trabajadores de la empresa sobre el trato con las personas de su trabajo.
- La vigilancia de la salud psíquica de los trabajadores.

A través de la negociación colectiva se podrá establecer dentro de la organización políticas y códigos de conducta que eviten las situaciones de acoso/violencia dentro de la empresa;

- Procedimientos internos claros de resolución de conflictos, celos, rivalidades, acoso, violencia, ...
- Códigos de conducta basados en conductas de colaboración, tolerancia, apoyo social, etc.
- Políticas equitativas de promoción.
- Políticas equitativas de retribución.

12. REFERENCIAS LEGALES EN RELACIÓN AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en el sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

.....

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 14.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c. Combatir los riesgos en su origen

.....

g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo

.....

i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables.

La Unión Europea y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia.

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Bernardo Moreno Jiménez. Carmen Báez León. Año 2010.
- Acoso Psicológico en el Trabajo. Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4. Organización Mundial de la Salud, Programa de Salud Ocupacional y Ambiental, 1211 Ginebra 27, Suiza.
- Acoso Psicológico en el Trabajo. Diario de Incidentes. Ramón Ferrer Puig, Universitat de Barcelona. Manuel Hidalgo Vega, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Yolanda Gallego Fernández, MC Mutual. Ramona García Maciá, Departament de Salut Catalunya. Clotilde Nogareda Cuixart, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Gabriel Pérez Zambrana, MC Prevención. INSSBT y MTI. Año 2010.
- Acoso Psicológico en el trabajo. Guía para el trabajador. Biblioteca virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid, Consejería de Educación y Empleo. Comunidad de Madrid. IRSST. 2011.
- Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Antonia Almodóvar Molina, M^a Luz Galiana Blanco, Pilar Hervás Rivero, Francisco Javier Pinilla García. INSSBT. 2011.

Notas Técnicas de Prevención.

- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Manuel Hidalgo Vega, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Yolanda Gallego Fernández, MC Mutual, Ramón Ferrer Puig, Universitat de Barcelona, Clotilde Nogareda Cuixart, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Gabriel Pérez Zambrana, MC Prevención, Ramona García Maciá, Departament de Salut Catalunya. INSSBT, Año 2009.
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. Jesús Pérez Bilbao, Clotilde Nogareda Cuixart, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSSBT, Año 1998.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Félix Martín Daza, Jesús Pérez Bilbao, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Juan Antonio López García-Silva, Gerencia Informática de la Seguridad Social Madrid.

Estudios y guías.

- Hoja informativa. OSHA. La violencia en el lugar de trabajo. Departamento de Trabajo de los EE.UU. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional 2002
- Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Sobre Riesgos Psicosociales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Año 2012.

Publicaciones de UGT

Gatpsico. Gabinete Asistencia Técnica Sobre Riesgos Psicosociales.

Cuatríptico Diario de Incidentes.

Tríptico Acoso Psicológico en el Trabajo. UGT Catalunya.

A través de la página web <http://www.saludlaboralugtmadrid.org> se puede acceder a las publicaciones arriba citadas, así como a otras publicaciones realizadas que tratan de diversos temas trasversales y sectoriales de interés en materia de prevención de riesgos laborales. Se encuentran en diversos formatos como manuales, trípticos, carteles, cuadernillos, etc.

14. PROPUESTAS DE UGT MADRID

Las propuestas que desde UGT-Madrid hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral en las empresas de la Comunidad de Madrid, van encaminadas a:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo**, en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales**. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2017-2020, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas y de los trabajadores/as, de manera que finalice esta lacra social que es la pérdida de integridad física e incluso la vida en el trabajo.
- Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de Mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc, es decir, el procedimiento.
- **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

- Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.
- Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las Reformas laborales, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.
- Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de vigilancia y control de la norma, incrementando el número de técnicos habilitados.
- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desarrollando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.
- Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.

- Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las empresas que las realizan. Las empresas siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.
- Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.
- Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención....).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador/a que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ **Creación de una mesa en el ámbito del Diálogo Social** donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.

- ✓ **Coordinación entre la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, la de Sanidad y el INSS** para **investigar** las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo, especialmente los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales y los cánceres de origen profesional, con la participación de los agentes sociales.
- ✓ Creación de un **Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral** que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales y su implantación en todos los centros de salud fundamentalmente dirigido a las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, de los trastornos musculoesqueléticos y los cánceres de origen profesional en la Comunidad de Madrid.
- ✓ **Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada** para que junto con los servicios de prevención, mejoren la comunicación y se determine rápida y eficazmente si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Puesta en marcha de **Unidades Básicas de Salud Laboral en las áreas sanitarias** de la Comunidad de Madrid, de manera que exista tratamiento especializado y reconocimiento de las enfermedades del trabajo.
- ✓ Demandar **el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid**, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios/as y trabajadores/as en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ **Apoyar una mejora del sistema de Gestión de las Mutuas** logrando transparencia y eficacia a través de una **mayor participación** de los representantes de los trabajadores/as en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el **informe de los representantes de los trabajadores/as sea vinculante** en la contratación de las mutuas por las empresas, teniendo así en cuenta criterios de satisfacción de los trabajadores/as y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas.

Las propuestas en materia de riesgos psicosociales:

- Modificación del **RD 1299/2006 de 10 de Noviembre, de Enfermedades Profesionales**, que incluya aquellas enfermedades causadas por factores de riesgo psicosocial.
- Seguimiento y evaluación de la evolución de las Enfermedades Profesionales.
- Al Ministerio de Sanidad: Propuesta de realización de un **Protocolo de Vigilancia de la Salud** en materia de riesgos psicosociales.
- Realización en cada centro de trabajo de: protocolos de actuación en casos de violencia laboral y acoso, normas básicas de conducta, códigos de buenas prácticas... redactadas y desarrolladas en el seno del Comité de Seguridad y Salud donde intervengan, en una actuación conjunta, todas las partes implicadas en materia de riesgos psicosociales.
- Tratamiento de las **crisis de ansiedad y agresiones físicas y/o psicológicas como Accidente de Trabajo**, al amparo del Art. 115 de la Ley General de Seguridad Social, se entiende que estas dolencias padecidas por los trabajadores/as se encuadran en el concepto de Accidente de Trabajo ya que supone una lesión psíquica o física que sufre en trabajador/a con ocasión o como consecuencia del desempeño de su trabajo.
- La Autoridad Laboral, en el control de la prevención de riesgos psicosociales y en su actuación inspectora, debe tener **el mismo tratamiento y el mismo nivel de exigencia** en los requerimientos de situaciones de riesgo psicosocial que en el resto de especialidades preventivas.
- Obligación por parte de las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Servicios de Vigilancia de la Salud** de tomar las medidas pertinentes ante **situaciones claras** de riesgos psicosociales para su evaluación y puesta en marcha de medidas correctoras, emitiendo el correspondiente informe, teniendo derecho la persona afectada a obtener una copia de dicho informe.
- **Negociación Colectiva:** desarrollo de normas y actuaciones concretas, en convenios colectivos, que posibilite el ejercicio del derecho de los Delegados de Prevención en materia de riesgos psicosociales.

 **NO OLVIDES QUE ...**

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de los trabajadores/as son centros de trabajo más seguros. Es importante incrementar la representación de los trabajadores/as en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los representantes sindicales, los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT te puede ayudar
Ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!



14. DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID

Avda. de América, 25. 28002 Madrid.

Tel. 91 589 09 09 // 91 589 09 88

Fax. 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Avda. de América, 25. 28002 Madrid.

Tel. 91 589 09 88

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE LAS DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda de América, 25. 28002 Madrid.

Tel. 91 589 09 09

e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

SECRETARÍA SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT CONFEDERAL

C/ Hortaleza, 88. 28004 Madrid

Tel.: 91 589 09 52

e-mail: laboral@cec.ugt.org

<http://www.ugt.es/saludlaboral/>

OTROS ORGANISMOS OFICIALES

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Tel. 900 71 31 23

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

Plaza de José Moreno Villa, 1
28008 Madrid.
Tel. 91 363 56 00

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Telf.: 91 363 41 00
<http://www.insht.es/>

AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

C/ Gran Vía, 33
48009 Bilbao
Telf.: 94 479 43 60

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.P.

C/ Príncipe de Vergara, 108 2ª Planta 28002 Madrid
Telf.: 91 535 89 15
e-mail: fundacion@funprl.es <http://www.funprl.es>

FEDERACIONES DE UGT-MADRID

FeSP (Federación de empleados de los Servicios Públicos)

C/ Buen Suceso, 19

28008 Madrid

Tel.: 91 589 70 43

e-mail: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro)

Avda. América, 25 - 4ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 589 77 33

e-mail: accionsindicalmadrid@fica.ugt.org

FeSMC (Federación de empleados de Servicios, Movilidad y Consumo)

Avda. América, 25 - 2ª planta

28002 Madrid

Tel.: 91 387 92 41 // 91 589 73 84

e-mail: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

UNIÓN COMARCAL NORTE UGT- MADRID

Avda. Valdelaparra, 108

28100 Alcobendas

Tel. 91 662 08 75

e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

UNIÓN COMARCAL SUR UGT- MADRID

Avda. Los Ángeles, 20

28903 Getafe

Tel. 91 696 05 11

e-mail: surslmanujer@madrid.ugt.org

UNIÓN COMARCAL ESTE UGT- MADRID

C/ Simón García de Pedro, 2

28805 Alcalá de Henares

Tel. 91 888 08 18

e-mail: uceste@madrid.ugt.org

UNIÓN COMARCAL OESTE UGT- MADRID

C/ Clara Campoamor, 2

28400 Collado Villalba

Tel. 91 850 13 01

e-mail: saludlaboraloeste@madrid.ugt.org

UNIÓN COMARCAL SURESTE UGT- MADRID

C/ Silos, 27

28500 Arganda del Rey

Tel. 91 876 89 65

e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

UNIÓN COMARCAL SUROESTE UGT- MADRID

C/ Huesca, 2

28941 Fuenlabrada

Tel. 91 690 40 68

e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

