VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE SITUACIONES COMUNICADAS EN RELACIÓN CON POSIBLES PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE ENTRAÑEN, POR MOTIVOS RAZONABLES, UN RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ÍNDICE

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 3

II.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN 6

Artículo 1. Objeto. 6

Artículo 2. Ámbito de aplicación. 7

III.- GUÍA DE ACTUACIÓN 7

Artículo 3. Detección y comunicación de la situación. 7

Artículo 4. Apertura de procedimiento de información reservada. 8

Artículo 5. Valoración del desempeño laboral, principios éticos y de conducta. 9

Artículo 6. Consulta del plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. 9

Artículo 7. Valoración por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales del informe elaborado por el Servicio de Prevención y Medio Ambiente. 11

Artículo 8. Valoración de trabajador o trabajadora especialmente sensible y aptitud en puesto de trabajo. 13

IV.- CRITERIOS DE REFERENCIA 15

V-. REVISIÓN DE VALIDEZ 16

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La importancia de la salud mental en el trabajo y su relación con el bienestar es evidente en la definición de salud mental ofrecida por la OMS en 2001 como un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad.

El personal docente investigador, personal de administración y servicios, personal investigador y de apoyo a la investigación de la Universitat de València suman aproximadamente 8000 personas. Esta realidad obliga a responder de forma adecuada a los diversos problemas que puedan acontecer entre quienes trabajan en nuestra Universidad.

La Directiva Marco de la Unión Europea (UE) (89/391) obliga a la empresa a proteger a su personal evitando, evaluando y combatiendo los riesgos para su seguridad y su salud. Esto incluye las situaciones que puedan derivarse de posibles problemas de salud mental en los trabajadores o las trabajadoras y que entrañen, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud. La gestión de estas situaciones debe seguir un procedimiento de actuación que sea garantista para el personal de la Universitat de València.

El procedimiento de actuación garantista que se propone pretende establecer como criterio rector en su aplicación el principio de proporcionalidad aplicando el juicio de adecuación, el juicio de indispensabilidad y el de proporcionalidad *strictu sensu* en su concreta aplicación.

El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL) establece, en relación con las obligaciones del personal en materia de prevención de riesgos, que el personal debe, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Por tanto, en este protocolo se propone una recopilación inicial de información, a través de la apertura de un procedimiento de información reservada destinado a la averiguación y esclarecimiento de hechos y ante la detección y comunicación de un posible problema de salud mental en un trabajador o una trabajadora que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud.

Asimismo, dado que en estas situaciones puede verse afectado el desempeño laboral y la actuación en base a principios éticos y de conducta, recogidas en previsiones legales como los artículos 20, 52, 53 y 54 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o los artículos 86, 87 88 y 121 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, también se propone su valoración por parte de quien ostente la condición de superior jerárquico directo.

El artículo 16 de la LPRL también establece la obligatoriedad en el empresariado de implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Es evidente que los riesgos psicosociales son los que pueden relacionarse en mayor medida con posibles problemas de salud mental, por lo que también se propone analizar la necesidad de llevar a cabo una valoración del entorno laboral de carácter psicosocial en el que desarrolla sus funciones el personal sobre el que se comunica un posible problema de salud mental y que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud.

El artículo 25.1 de la LPRL establece que los trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores, u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro, o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos del trabajo. Por tanto, según la valoración de la información recopilada y, en su caso, de las actuaciones realizadas, se propone que, si se considera que procede la valoración del trabajador o trabajadora especialmente sensible y de aptitud en el puesto de trabajo, se valore también si existen o no motivos razonables de riesgo para la salud de trabajadores, por un posible problema de salud mental en el trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación.

El artículo 22 de la LPRL impone la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la empresa. Esta obligación se integra en la deuda de seguridad empresarial del artículo 14 de la LPRL: *el derecho de trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se vincula con el deber empresarial de garantizarles la seguridad y la salud en los aspectos relacionados con el trabajo.*

Los criterios determinados por el Tribunal Constitucional, según sentencia (STC) 196/2004, de 15 de noviembre de 2004- destacan, en relación con los principios y caracteres del artículo 22 de la LPRL, lo siguiente:

- La determinación de una vigilancia periódica -y como regla general consentida- del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral.
- La voluntariedad del sometimiento a los reconocimientos médicos.
- La existencia de situaciones tasadas en las que resulta imprescindible la realización de las exploraciones médicas, limitándose así, excepcionalmente en esos casos, la libre determinación del sujeto.
- El principio de la indispensabilidad de las pruebas y de su proporcionalidad al riesgo.
- El necesario respeto del derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.
- El derecho del trabajador a conocer los resultados de sus evaluaciones.
- La prohibición de utilización de los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.
- La prohibición de comunicación de la información resultante, salvo que exista consentimiento expreso del trabajador.
- La posibilidad de transmitir al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención únicamente las conclusiones que se deriven de las exploraciones, y con el exclusivo objeto de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.

Aunque el artículo 22 de la LPRL impone garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, exige para llevarla a cabo su consentimiento. No obstante, existen excepciones al principio de libre determinación del sujeto, configurándose supuestos de obligatoriedad en los que la práctica de reconocimientos médicos tiene carácter no voluntario como son los supuestos en los que su realización sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Esto puede verse en la STC 196/2004 de 15 de noviembre rec. 1322/2000.

Esta STC (196/2004) también establece que “el derecho del trabajador a preservar su intimidad personal cede ante el derecho a la salud del resto de trabajadores que puedan verse afectados por el estado patológico de un compañero y el del empresario a conocer la existencia de enfermedades capaces de originar riesgos añadidos al puesto de trabajo y situaciones de peligro para cuantos se relacionan con el trabajador enfermo, circunstancia en virtud de la cual se establecen tres excepciones a la regla general de voluntariedad”.

De las tres excepciones a la regla general de voluntariedad que se encuentran establecidas en el artículo 22 de la LPRL, esta guía de actuación que aquí se expone se sitúa en la excepción preventiva de verificar "si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para terceras personas relacionadas con la empresa". Esta excepción, como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 marzo de 2018 (rec. 42/2017), "hay que conectarla con la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 25.1 de la LPRL que dispone que los trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Así frente al derecho del trabajador a proteger su intimidad, la ley ampara el derecho a la salud de sus compañeros o de las personas que puedan encontrarse en el medio laboral. El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente."

Estos reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando esté justificada, según apunta la STC 196/2004, la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador: "la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos); la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse *ad casum* la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1)" (STC 196/2004).

II.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo proporciona un procedimiento de actuación que ofrece una protección adecuada ante la detección de un posible problema de salud mental en un trabajador o una trabajadora que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente protocolo se aplicará a todo el personal con vinculación laboral o funcionarial de la Universitat de València. Además, mediante la coordinación de actividades empresariales se informará de la existencia de esta guía de actuación a las empresas subcontratadas y fundaciones tuteladas por la Universitat de València.

2. El estudiantado de la Universitat de València y personas que estén disfrutando de una estancia de movilidad en la Universitat de València están excluidos del ámbito de aplicación de este protocolo, sin perjuicio de que la Universitat inicie los procedimientos de actuación pertinentes en estos colectivos.

3. Ante situaciones urgentes se deberá actuar en base al protocolo de la Universitat de València de gestión de incidencias con personas que pueden tener problemas de salud mental.

4. Los plazos establecidos para la realización de comunicaciones, consultas y/o valoraciones, se establecen para situaciones en las que no existan motivos que ralenticen o impidan su realización.

III.- GUÍA DE ACTUACIÓN

Artículo 3. Detección y comunicación de la situación.

1. Cualquier trabajador o trabajadora que pueda ser conocedor de una situación sobre un posible problema de salud mental en un trabajador o trabajadora que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud, deberá comunicar la mencionada situación de manera inmediata a la persona que ostente la condición de superior jerárquico[1] directo y al Servicio de Prevención y Medio Ambiente de la Universitat de València.

2. Se contempla la posibilidad de que la comunicación al Servicio de Prevención y Medio Ambiente de la Universitat de València sea realizada en el transcurso de un procedimiento abierto a un trabajador o trabajadora de la Universitat de València. En el caso de que existiera un procedimiento disciplinario abierto, se suspenderá la tramitación del procedimiento y el cómputo de los términos.

3. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente, una vez recibida la mencionada comunicación, deberá a su vez, comunicar de manera inmediata a los siguientes destinatarios, según proceda, que ha

[1] En caso de que sea trabajador o trabajadora de la Universitat de València, se considera que el o la superior jerárquico del personal docente y/o investigador es el director o directora de departamento; el del personal de administración y servicios perteneciente a un centro, el administrador; y el perteneciente a un servicio, el jefe de servicio.

recibido comunicación de la existencia de un posible problema de salud mental en un trabajador o trabajadora que entraña, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud:

a) Trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación.
b) Persona que ostente la condición de superior jerárquico directo del trabajador o trabajadora sobre el que se ha comunicado la situación, en el caso de que no sea la persona que realiza la comunicación y que este no haya sido informado.
c) Servicio de Contratación Administrativa, si se trata de un miembro del personal externo, para que, en cumplimiento de la coordinación de actividades empresariales, se realicen las actuaciones correspondientes.
d) Presidencia de la Comisión de Riesgos Psicosociales de la UV, si se trata de un miembro del personal docente e investigador, un miembro del personal de administración y servicios, personal investigador o de apoyo a la investigación.

4. La comunicación a destinatarios que no sean el trabajador o la trabajadora sobre quien se comunica la situación, incluirá recordatorio del deber de confidencialidad.

Artículo 4. Apertura de procedimiento de información reservada.

1. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente iniciará la apertura de un procedimiento de información reservada, en el que realizará una recopilación inicial de información sobre la situación comunicada de posible problema de salud mental en personal que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud, mediante consulta a:

a) Trabajador o trabajadora que comunica la situación.
b) Trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación.
c) En su caso, a otro personal del entorno laboral no consultado sobre el que se considere que puede aportar información relevante con relación a la valoración inicial de la situación comunicada.

2. La recopilación inicial de información por parte del Servicio de Prevención y Medio Ambiente se realizará mediante entrevista, desarrollándose con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las partes implicadas con el objetivo de obtener la información que permita realizar un primer análisis cualitativo de la situación.

3. Todas las personas vinculadas con la Universitat de València están obligadas a colaborar con el Servicio de Prevención y Medio Ambiente durante el proceso de valoración. En caso de que alguna

persona del entorno laboral no aceptara colaborar en esta recopilación inicial de información, se procederá a trasladar la mencionada negativa a su superior jerárquico directo y a Secretaría General.

Artículo 5. Valoración del desempeño laboral, principios éticos y de conducta.

1. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente, en un plazo máximo de tres días hábiles desde la apertura del procedimiento de información reservada, solicitará a quien ostente la condición de superior jerárquico directo del trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación de posible problema de salud mental que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud, la realización de una valoración de su desempeño laboral y de su actuación con arreglo a principios éticos y de conducta.

2. La mencionada valoración del desempeño laboral y de actuación con arreglo a principios éticos y de conducta se reflejará en la emisión de un informe que será remitido al Servicio de Prevención y Medio Ambiente y al trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación, en un plazo máximo de tres días hábiles desde su solicitud.

3. En el caso de que quien ostente dicha condición de superior jerárquico directo del trabajador o la trabajadora sobre quien se comunica la situación no realizara la valoración de desempeño laboral y de actuación con arreglo a principios éticos y de conducta solicitada, se procederá a trasladarlo, según proceda, al vicerrectorado con competencias en profesorado o la vicegerencia con competencias en recursos humanos y organización administrativa para que se inicie, en su caso, las actuaciones oportunas.

Artículo 6. Consulta del plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente realizará las siguientes comprobaciones en relación con el entorno laboral del personal sobre quien se comunica la situación de posible problema de salud mental que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud:

    a) Comprobación de cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas en base al plan de prevención de riesgos, en concreto los de carácter psicosocial.
    b) Constatación de ejecución de:
        1) La evaluación inicial de riesgos que incluya la identificación de los riesgos psicosociales.
        2) La evaluación inicial de riesgos en base a cambios en las condiciones laborales o existencia de daños en la salud o, en caso negativo, necesidad de llevarla a cabo.

3) Las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales mediante metodología cuantitativa y/o cualitativa.

c) Comprobación del establecimiento y planificación de medidas preventivas en relación con los riesgos psicosociales identificados o evaluados.

d) Verificación de la implantación de las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos psicosociales, en el caso de que la evaluación realizada pusiera de manifiesto la existencia de situaciones de riesgo psicosocial.

e) Seguimiento continuo y valoración de las actividades preventivas.

f) Comprobación de posibles daños previos en la salud del trabajador, compañeros o terceras personas, así como la existencia o conveniencia de realizar una investigación al respecto.

2. Las mencionadas comprobaciones sobre el plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva deberán ser realizadas en un plazo máximo de tres días hábiles desde la apertura de procedimiento de información reservada.

3. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente, basándose en las comprobaciones realizadas sobre el plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, determinará la necesidad de llevar a cabo las siguientes actuaciones con relación al entorno laboral del trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación de posible problema de salud mental que entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud, en base a los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL:

a) En su caso, establecimiento de medidas preventivas de manera directa.

b) En su caso, evaluación de los riesgos psicosociales y/o establecimiento de medidas preventivas. Se deberá analizar la relación de los posibles riesgos psicosociales con las características del personal sobre quien se ha comunicado la situación, con la finalidad de establecer si dicha relación implica su declaración como personal especialmente sensible a los mencionados riesgos.

c) En su caso, planificación de la actividad preventiva.

d) En su caso, establecimiento de sistemas de control de implantación y de eficacia.

e) En su caso, investigación de daños para la salud.

4. Las mencionadas actuaciones sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva deberán ser realizadas con la mayor celeridad posible.

5. Una vez efectuadas las consultas sobre el plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como, en su caso, las actuaciones sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, el Servicio de Prevención y Medio Ambiente reflejará, en un plazo máximo de quince días hábiles desde la realización de las consultas y, en su caso, actuaciones, su valoración inicial en un informe que será trasladado, en un plazo máximo de tres días hábiles desde su elaboración, al trabajador o trabajadora sobre quien se comunica la situación y a la Comisión de Riesgos Psicosociales que será convocada para la valoración del informe elaborado.

6. El informe elaborado recogerá:

a) La relación de los antecedentes del caso.
b) Un resumen de las actuaciones practicadas.
c) Conclusiones que incluyan si procede la valoración de trabajador especialmente sensible y aptitud en puesto de trabajo, así como propuestas de medidas correctoras.

Artículo 7. Valoración por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales del informe elaborado por el Servicio de Prevención y Medio Ambiente.

1. A la vista del informe elaborado por el Servicio de Prevención y Medio Ambiente, la Comisión de Riesgos Psicosociales realizará una valoración de la conveniencia de proponer la adopción de medidas de actuación adicionales.

2. La valoración por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales deberá ser realizada en un plazo máximo de quince días hábiles desde el traslado del informe elaborado por el Servicio de Prevención y Medio Ambiente.

3. Si en el informe elaborado por el Servicio de Prevención y Medio Ambiente se concluyese que procede la valoración de trabajador especialmente sensible y de aptitud en el puesto de trabajo, la Comisión de Riesgos Psicosociales deberá valorar si existen o no motivos razonables de un riesgo para la salud de otros trabajadores por un posible problema de salud mental en el trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación que justifiquen proponer un reconocimiento obligatorio de trabajador o trabajadora.

4. Si la Comisión de Riesgos Psicosociales considera que existen motivos razonables de un riesgo para la salud de otros trabajadores por un posible problema de salud mental en el trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación, se propondrá la realización de un

reconocimiento voluntario. Si este es rechazado por la persona, se trasladará a Secretaría General de la Universitat de València la propuesta de reconocimiento médico obligatorio que deberá justificarse por la concurrencia de la proporcionalidad al riesgo, la indispensabilidad de las pruebas y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable.

5. El traslado a Secretaría General de la Universitat de València, para que determine si procede imponer el sometimiento a reconocimiento médico obligatorio al trabajador o trabajadora singularmente considerados, se realizará en un plazo de tres días hábiles desde la consideración y deberá acompañarse de informe de la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras.

6. En el mismo plazo de tres días hábiles, se informará del traslado a Secretaría General de propuesta de reconocimiento médico obligatorio al trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación.

7. Si la Secretaría General determina que procede imponer el sometimiento a reconocimiento médico obligatorio, trasladará al Servicio de Prevención y Medio Ambiente una solicitud de reconocimiento obligatorio del trabajador o trabajadora.

8. El traslado de la solicitud de reconocimiento obligatorio al Servicio de Prevención y Medio Ambiente se realizará en un plazo de tres días hábiles desde su consideración.

9. En el mismo plazo de tres días hábiles, se informará del traslado al Servicio de Prevención y Medio Ambiente de la solicitud de reconocimiento obligatorio al trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación.

10. Si la Comisión de Riesgos Psicosociales considera que no existen motivos razonables de un riesgo para la salud de trabajadores por un posible problema de salud mental en el trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación, o si Secretaria General determina que no procede imponer el sometimiento a reconocimiento médico obligatorio, la Comisión de Riesgos Psicosociales trasladará al Servicio de Prevención y Medio Ambiente una solicitud de reconocimiento voluntario del trabajador o trabajadora.

11. El traslado al Servicio de Prevención y Medio Ambiente de la solicitud de reconocimiento voluntario se realizará en un plazo de tres días hábiles desde la consideración.

12. En el mismo plazo de tres días hábiles, se informará del traslado al Servicio de Prevención y Medio Ambiente de la solicitud de reconocimiento voluntario al trabajador o trabajadora sobre quien se ha comunicado la situación.

Artículo 8. Valoración de trabajador o trabajadora especialmente sensible y aptitud en puesto de trabajo.

1. Si procede, el Servicio de Prevención y Medio Ambiente citará a al trabajador o trabajadora, para su valoración como trabajador o trabajadora especialmente sensible y aptitud en su puesto de trabajo.

2. De forma previa a la citación, se contactará con el trabajador o la trabajadora para informarle de la citación, del motivo de la valoración y de sus características.

3. La citación del trabajador o trabajadora deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud de reconocimiento médico.

4. Se citará siempre al trabajador o trabajadora por escrito, indicando claramente el motivo de la citación, el gabinete de salud y su personal médico responsable, indicando la posibilidad de aportar la documentación que considere de interés.

5. Si la persona no acude a la citación, se realizará una segunda citación en los mismos términos que la realizada en la primera citación.

6. Si la persona no acude a la segunda citación y no hay una justificación razonable para la incomparecencia, el Servicio de Prevención y Medio Ambiente informará a Secretaría General por escrito de la incomparecencia, en caso de reconocimiento obligatorio, a efectos de iniciar las actuaciones oportunas.

7. El personal médico especialista en Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención y Medio Ambiente podrá solicitar la aportación de pruebas emitidas por profesionales sanitarios de otras especialidades, cuando así lo consideren oportuno para una adecuada valoración.

8. El plazo máximo para la realización de las valoraciones será de 30 días hábiles.

9. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente trasladará a la Comisión de Riesgos Psicosociales las conclusiones que se deriven de la valoración de trabajador especialmente sensible y de aptitud para el puesto de trabajo, para que las traslade al trabajador o trabajadora y, según proceda, a la Secretaría General, a la Comisión de Riesgos Psicosociales, a la vicegerencia con competencias en

recursos humanos y organización administrativa, o al vicerrectorado con competencias en profesorado.

10. El informe resultante, deberá establecer:

    a) "Aptitud sin recomendaciones de adaptación del puesto ni recomendaciones de cambio de puesto de trabajo" cuando se considere que no es necesaria la adopción de medidas preventivas ni de protección.
    b) "Aptitud con recomendaciones de adaptación del puesto o recomendaciones de cambio de puesto de trabajo" cuando se considere que son necesarias y posibles la realización de adaptaciones del puesto de trabajo o el cambio de puesto como medidas preventivas y/o de protección a adoptar para evitar que el trabajador o la trabajadora, otros trabajadores u otras personas relacionadas con la Universitat puedan estar en situación de peligro. Se planteará el seguimiento individualizado a realizar en relación con las adaptaciones del trabajador o trabajadora a las medidas adoptadas.
    c) "No aptitud temporal" cuando se considere que no es posible la realización de adaptaciones del puesto de trabajo o el cambio de puesto como medidas preventivas y/o de protección a adoptar para evitar que el trabajador o la trabajadora, otros trabajadores u otras personas relacionadas con la Universitat puedan estar en situación de peligro. En estos casos, se realizará un informe médico y se remitirá al servicio público de salud para la gestión de su Incapacidad temporal. En esta situación se evaluará la posterior reincorporación laboral del trabajador o trabajadora mediante la coordinación médica con otros profesionales de la red público asistencial.
    d) "No aptitud" en caso de que, pasado el periodo máximo de Incapacidad temporal y atendiendo a la valoración de la inspección médica, se considere que no es posible que el trabajador o trabajadora desarrolle su puesto de trabajo sin ponerse en situación de peligro o poner en situación de peligro a otros trabajadores u otras personas relacionadas con la Universitat.
    e) "Incompleto. No valorable" cuando no se hayan podido realizar los reconocimientos y/o pruebas correspondientes o los datos no sean concluyentes.

11. El Servicio de Prevención y Medio Ambiente dará traslado del informe resultante en un plazo de tres días hábiles desde su elaboración.

12. Las actuaciones mencionadas pretenden establecer una actuación coordinada que permita, en su caso, adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas para evitar que el trabajador o

la trabajadora, otros trabajadores u otras personas relacionadas con la Universitat puedan estar en situación de peligro.

IV.- CRITERIOS DE REFERENCIA

Para la realización de esta guía de actuación, se han utilizado como criterios de referencia los principios generales recogidos en la siguiente normativa:

- Constitución Española.
- Directiva marco de la Unión Europea 89/391.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 10/2010 de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Empleado Público.
- Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de esta normativa, se han utilizado también como criterios de referencia las siguientes fuentes documentales:

- ACGUV 28/2016. Protocolo de actuación ante factores de riesgo psicosocial en el ámbito de la Universitat de València.
- Anuario de Datos Estadísticos de la Universidad de Valencia. [consultado 07-02-2020]. Disponible en: https://www.uv.es/uvweb/servicio-analisis-planificacion/es/estadisticasindicadores/anuario-datos-estadisticos-uv/anuario-datos-estadisticos-uv1285868428356.html
- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Comisión Europea). Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral. [consultado 08-03-2021]. Disponible en: https://bit.ly/2LL7CU3
- Domenech, I. P. (1997). El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. *Jueces para la Democracia*, (28), 69-75.
- Guía de buenas prácticas en materia de Transparencia y Protección de Datos. CRUE
- Gala Durán, C. (2016). Los reconocimientos médicos obligatorios vinculados a los riesgos laborales: alcance y responsabilidades. La Administración Práctica núm. 7/2016.
- Gálvez Herrer, M., Mingote Adán, C., Núñez López, C., Otero Dorrego, C. (2012). Guía de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario. Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo - Instituto de Salud Carlos III. [consultado 16-04-2021]. Disponible en: http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2012-80be5fc7d0

- García-Perrote Escartín, I, Mercader Uguina, J. (2017). Los reconocimientos médicos obligatorios en la doctrina reciente de los tribunales. Revista de Información Laboral núm. 5/2017 parte Artículos doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Igartua Miró, M.T. (2010). Comentario al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Vigilancia de la salud. Grandes Tratados. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. BIB 2010\1689, Editorial Aranzadi.
- Junta de Extremadura (2012). Procedimiento S19. Procedimiento para la comunicación de los problemas de salud mental de trabajadoras y trabajadores de la junta de Extremadura. [consultado 16-04-2021]. Disponible en: http://ssprl.gobex.es/ssprl/c/document_library/get_file?uuid=62afa950-aa6c-4a24-86f83051296501f8&groupId=10156
- Llorca Rubio, J.L., Pino Justo, A., López Andreu, E. y Nebot García, S. (2018). Trastorno mental en el ámbito laboral: pautas de actuación técnicas y sanitarias. INVASSAT. UMIVALE. [consultado 15-02-2021]. Disponible en: https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/Trastorno_mental_2018_cs.pdf/8eff6c17-4144-451c-ab0c-97dd4b25b500
- OMS (2006), Salud mental: fortalecer nuestra respuesta — Nota descriptiva n.º 220. [consultado 08-03-2021] Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/
- Trías, R., Ruiz, E. Y. A., & Angeles, M. (2013). Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. En *Conferencia Trilateral Italia/Portugal/España Roma* (Vol. 24).

V-. REVISIÓN DE VALIDEZ

Este protocolo será revisado cada 5 años y siempre que se considere necesario por su responsable o que sea solicitado por al menos el 50% de la representación institucional o sindical en la Comisión de Riesgos Psicosociales.

Aprovat en Consell de Govern de 29 de setembre de 2022. ACGUV 203/2022.