ESTUDIO

la negociación colectiva

en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

A los 20 años de vigencia de la LPRL

UGT

Con la Financiación de: DI-0005/2014

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ESTUDIO

la negociación colectiva

en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

A los 20 años de vigencia de la LPRL

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L. 95 319 11 02

Depósito Legal: M-39580-2015

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

la negociación colectiva

en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

A los 20 años de vigencia de la LPRL

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN:
José Antonio Fernández Avilés

AUTORES:
Susana de la Casa Quesada
Ángel Luis de Val Tena
Manuela Durán Bernardino
José Antonio Fernández Avilés
Juan García Blasco
Salvador Perán Quesada
Victoria Rodríguez-Rico Roldán
José Sánchez Pérez
Natalia Tomás Jiménez
Luis Ángel Triguero Martínez

Índice

I. INTRODUCCIÓN 11

II. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A ESCALA EUROPEA (ACUERDOS MARCO Y SU IMPLEMENTACIÓN EN ESPAÑA) 31

1. Negociación Colectiva y Riesgos Psicosociales: alcance en los niveles europeo y estatal ... 33
2. El tratamiento negocial de los riesgos psicosociales: panorámica general 39
   2.1. El acoso laboral en la negociación colectiva 40
   2.2. El estrés laboral en la negociación colectiva 44

III. IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LÍNEAS EVOLUTIVAS) 47

1. La compleja identificación de los nuevos riesgos psicosociales de carácter laboral 49
2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: un punto de inflexión que determina la inclusión de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva 52
3. Las primeras iniciativas reguladoras en el terreno de la negociación colectiva 53
4. Iniciativas propiciadas por la concertación social 54
5. Riesgos psicosociales y negociación colectiva en la actualidad 55
   5.1. Convenios colectivos que contienen una remisión normativa en relación al acoso moral... 59
   5.2. Convenios colectivos que se limitan a ofrecer el concepto de acoso laboral 60
   5.3. Convenios colectivos que incorporan una declaración genérica relativa al acoso y/o riesgos psicosociales, pero no entran a definirlas 61
   5.4. Convenios colectivos que, junto a la definición de acoso, incorporan algún tipo de medida de actuación, aunque la misma se limite a su inclusión en el régimen disciplinario 61
   5.5. Convenios colectivos que incorporan alguna modalidad de enfoque preventivo 63
6. Los protocolos para la prevención y protección frente al acoso 70

IV. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA: PREVISIONES SOBRE ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y FUNCIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 74
1. Cuestiones generales a tener en cuenta 77
1.1. El derecho a la protección frente a los riesgos laborales 77
1.2. Los principios sobre los que se asienta el sistema de gestión de riesgos laborales en la empresa 79
2. La integración de la prevención de los riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa; en particular, de los riesgos psicosociales 86
2.1. Hacia un modelo de seguridad integrado 87
2.2. Eliminar los riesgos y evaluar los inevitables: la evaluación global de los puestos de trabajo 89
2.3. Planificación y ejecución de las actividades preventivas 100

V. PAPEL DE LOS INSTRUMENTOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (PREVISIONES CONVENCIONALES) 105
1. Objetivos del capítulo 107
2. La participación de los trabajadores en la empresa: referencias convencionales a los instrumentos de representación en materia de prevención de riesgos laborales 108
2.1. Los delegados de prevención 109
2.2. El Comité de Seguridad y Salud 112
3. Panorama convencional de buenas prácticas de la representación de los trabajadores para y con los riesgos psicosociales 114
3.1. La creación de órganos y condiciones específicos y paralelos a los instrumentos legalmente definidos de representación 114
3.2. Los Servicios de Prevención ante los riesgos psicosociales: buenas prácticas en materia de seguimiento, evaluación, información y consulta a los mecanismos de representación.. 117
3.3. Papel de los mecanismos de representación ante el acoso como riesgo psicosocial..... 119
3.4. Buenas prácticas de especialización funcional de los instrumentos de representación en relación a los riesgos psicosociales 121
4. Consideraciones finales 126

VI. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS OCUPACIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 129
1. Apuntes generales sobre el estrés ocupacional como riesgo psicosocial. Concepto, causas y efectos 131
2. El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo de 2004 135
3. Cláusulas convencionales en prevención del estrés ocupacional 138
3.1. Prevención a través de medidas organizativas dirigidas a los factores desencadenantes de estrés 138
3.2. Especial referencia al estrés ocupacional en las evaluaciones de riesgos 141
3.3. El estrés ocupacional como contenido de la formación en prevención de riesgos laborales 143
3.4. Previsiones específicas de responsabilidad empresarial en la prevención del estrés ocupacional 145

VII. TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL (O PSICOLÓGICO) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NORMAS PREVENTIVAS, CÓDIGOS DE CONDUCTA, GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN 146
1. Introducción 149
2. Fuentes autónomas comunitarias: el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia 149
3. Tratamiento convencional del acoso moral en España: diversidad de instrumentos negociales 150
4. Análisis cualitativo de la regulación convencional: una perspectiva del contenido 156
4.1. Descripción de supuestos de acoso moral en la negociación colectiva 156
4.2. El acoso moral y su vinculación a la dignidad de la persona 161
4.3. La colaboración entre empresa y representantes de los trabajadores 162
4.4. Previsiones convencionales respecto a la evaluación de los riesgos en las organizaciones del trabajo 162
4.5. Gestión del riesgo del acoso laboral promoviendo un clima laboral adecuado 163
4.6. Formación y sensibilización en acoso moral 165
4.7. Protocolos para detección y prevención del acoso moral 166
4.8. Procedimiento 167
4.8.1. Presentación de la denuncia 168

4.8.2. Principios que inspiran el procedimiento 170
4.8.3. Regla general: apertura de un expediente informativo 171
4.8.4. La imposición de medidas disciplinarias 174
4.8.5. Medidas complementarias 177

VIII. TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: NORMAS PREVENTIVAS, PLANES DE IGUALDAD, CÓDIGOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN 179
1. Síntesis 181
2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Tratamiento normativo 182
2.1. Definición y elementos configuradores del acoso sexista en la empresa 183
2.2. Instrumentos operativos para la prevención y erradicación del acoso sexual. Planes de Igualdad, códigos de prevención del acoso sexual y protocolos de actuación 185
2.3. El acoso sexual y por razón de sexo como riesgo profesional 186
2.4. Competencias de la Inspección de Trabajo 188
3. La negociación colectiva como espacio privilegiado para la adopción de medidas de prevención y protección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 189
3.1. Su imposición por la vía normativa 189
3.2. La definición del acoso sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva 191
3.3. El contenido de la negociación colectiva en materia de acoso sexual y por razón de sexo 194
3.3.1. Medidas de naturaleza preventiva 194
3.3.2. Protocolos de actuación 196

IX. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA VIOLENCIA FÍSICA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: NORMAS PREVENTIVAS 199
1. Objetivos del estudio 201
2. La prevención de la violencia física en el lugar de trabajo. Aproximación jurídica y conceptual 202
2.1. Marco legal 202
2.2. Concepto 204
2.3. Tipología 205
2.4. Causas y consecuencias de las conductas violentas 207
2.5. Prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Medidas preventivas 208

3. Evolución del tratamiento convencional de la violencia física en los lugares de trabajo .. 209
3.1. Intervención de la negociación colectiva ante la violencia física en el lugar de trabajo .. 211
3.1.1. Convenios que se remiten al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo 211
3.1.2. Convenios que recogen un protocolo de actuación en casos de violencia en el lugar de trabajo 212
3.1.3. Convenios que regulan las ofensas verbales y físicas como faltas graves o muy graves sancionables 214
3.1.4. Convenios que introducen medidas reparadoras hacia las víctimas de violencia física en el trabajo 216
3.2. Tratamiento convencional de la violencia física en sectores productivos de mayor riesgo 217
3.2.1. Sector sanitario 217
3.2.2. Sector de la enseñanza 220
3.2.3. Sector servicios: transporte, finanzas y comercio 221
4. Valoración crítica y propuestas de mejora 223

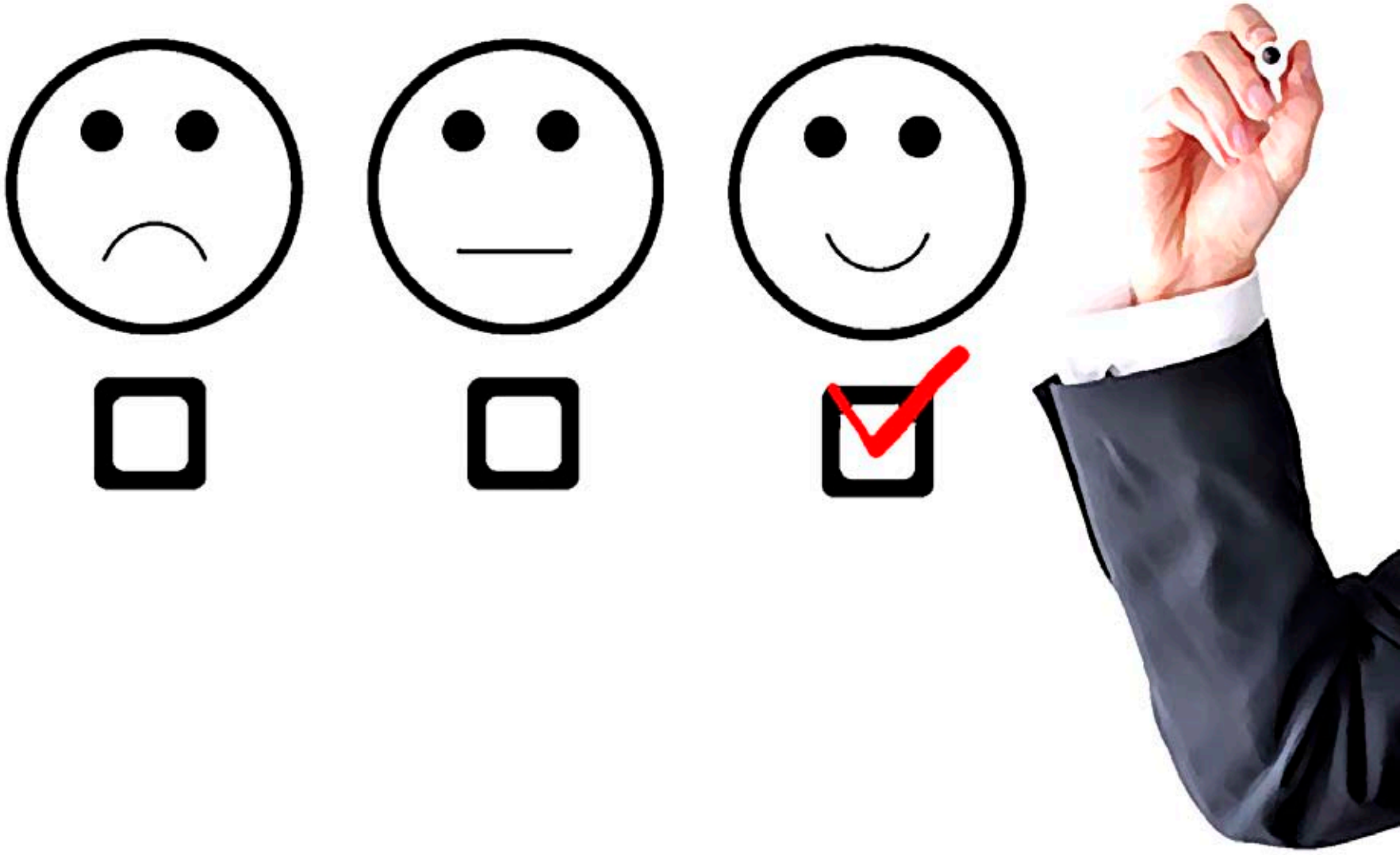
X. RIESGOS PSICOSOCIALES Y PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO 227
1. Poder disciplinario y prevención de riesgos psicosociales (perspectiva general) 229
2. Papel de la negociación colectiva en materia disciplinaria 230
2.1. Marco general 230
2.2. El tratamiento de los riesgos psicosociales desde una perspectiva sancionadora: una acción negocial recurrente y necesitada de una profunda revisión 232
2.2.1. La necesaria tipificación de conductas relacionadas con los riesgos psicosociales (perspectiva general) 232
2.2.2. Tipificación y graduación de conductas en la práctica negocial 235
2.2.3. Análisis específico del tratamiento disciplinario del acoso moral 238
2.2.4. Necesidad de mayor atención a la prevención “integrada” y a la toma de decisiones en el conjunto del organigrama empresarial 244

XI. CONCLUSIONES 244

XII. Bibliografía 259

Introducción

1



INTRODUCCIÓN

El presente Estudio tiene como objetivo general el análisis de la evolución de la negociación colectiva en nuestro país en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con una atención muy especial a los riesgos psicosociales.

La intención es abordar las diferentes materias relacionadas con los riesgos psicosociales en conexión con el cambio que supone la vigencia vicenal de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). A tal efecto, el Estudio identifica los acervos convencionales de mayor interés en materia de riesgos psicosociales, por su precisión regulatoria o por lo novedoso de su tratamiento. Se refieren y analizan también los códigos de conducta, guías de buenas prácticas y protocolos de actuación, u otros instrumentos de similar alcance, siempre que se encuentren previstos por la propia negociación colectiva.

Se trata además de ofrecer la "dinámica" evolutiva de dichos acervos convencionales, detectando los hitos principales más significativos sobre cómo han ido evolucionando –y perfeccionándose, en su caso- en los 20 años de vigencia de la LPRL (en cada una de las versiones del convenio colectivo correspondiente).

El Estudio ha perseguido también identificar y analizar los modelos de regulación que hemos considerado más garantistas y evolucionados en la materia, como ejemplo a seguir en otras unidades de negociación. Estos paradigmas regulatorios deberían tener extensión en las unidades de negociación donde todavía los sujetos negociadores no han procedido al tratamiento y regulación de la vertiente preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. No debemos deslumbrarnos por regulaciones que se presentan como adecuadas, pero muy excepcionales, en el panorama de la negociación colectiva española. Son muy preponderantes todavía las unidades de negociación que no han procedido -aunque sea a un tratamiento muy básico o superficial- a tratar los riesgos psicosociales en clave preventiva.

El Estudio ofrece una visión crítica de la situación en la materia, las dificultades encontradas para que los acervos convencionales vayan incorporando estos contenidos, la trayectoria general de la negociación colectiva y las perspectivas de evolución futura. Hemos de advertir que, a diferencia de otros estudios precedentes de mucha utilidad, se trata de un análisis de tipo "cualitativo" de las regulaciones detectadas. En este sentido, este Estudio enlaza con otras publicaciones precedentes auspiciadas por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT, que han enriquecido notablemente el panorama del análisis científico sobre cómo se tratan los riesgos psicosociales en nues-

tra negociación colectiva. Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT se viene prestando especial atención a este método de participación y de regulación, destacando los estudios dirigidos por la Profª. San Martín Mazzucconi: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas* (2010) y la Guía Estudio: *La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica* (2014); así como divulgando los Protocolos de Actuación y otras buenas prácticas desarrolladas mediante la negociación colectiva.

El Estudio que se introduce recoge una labor de investigación de pleno rigor científico, pero que presentamos como difusión, de manera que hemos procurado que pueda ser manejable y útil para los agentes sociales, con un estilo lo más directo y claro que ha sido posible sin perder la rigurosidad científica.

La aparición de los riesgos psicosociales, como fenómeno social típico, no se consolida hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Pese a que se trata de un fenómeno significativamente antiguo no es hasta este momento cuando empieza a ofrecerse una respuesta en el ámbito del Derecho del trabajo. La aparición de la LPRL en el año 1995 permite en nuestro país dar un paso hacia delante en este sentido tutelar de la salud y la integridad psicofísica en el trabajo. La prevención de riesgos laborales debería abarcar un tratamiento específico que incorpore la evaluación y planificación integrada de esta nueva faceta de la misma. La legislación existente en ese momento resulta claramente insuficiente no sólo para prevenir las distintas variantes de riesgos psicosociales, así como para abordar esta problemática a través de la negociación colectiva. Esta ordenación "indiferenciada" en el marco heterónomo conoce de pocas excepciones, como la obligación impuesta por la Cláusula 5.3 de la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU, donde se obliga a evaluar, a tales efectos, los "factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo" [cfr. nuestra norma de transposición: Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio].

Es por ello que los primeros convenios colectivos que incorporan los riesgos psicosociales lo hacen de forma imprecisa y tímida. En ocasiones se limitan a una mera remisión normativa o a ofrecer un concepto genérico de acoso. Otros, la mayoría, comienzan por incorporar el acoso laboral y sexual, dentro del régimen disciplinario. Por último, en una etapa más reciente de expansión del tratamiento de los riesgos psicosociales comienzan a incorporarse distintas modalidades de enfoque preventivo que han tenido su culminación en el establecimiento de protocolos para

la prevención y protección frente al acoso en el trabajo, así como otros instrumentos para prevenir los efectos de un excesivo estrés en la organización productiva. Abordamos, e incluimos, también el análisis de la tutela frente a la violencia física en el trabajo, pues normalmente proviene de ambientes o actividades poco sanos desde el punto de vista psicosocial y porque la existencia de este tipo de riesgo, contribuye a su vez –o es un factor adicional- en la aparición de los propiamente psicosociales [*v. gr*. la violencia psíquica, verbal, etc. normalmente es también el precedente o se encuentra en relación de concomitancia con la psicológica].

La aprobación de la LPRL marcó un hito decisivo en el ordenamiento jurídico regulador de la seguridad y salud en el trabajo, así como en la política preventiva de nuestro país. Frente al precedente modelo defensivo, reglamentista y reactivo, se dio paso, aunque sin abandonar totalmente la escena por supuesto, a otro modelo que debía ser más proactivo y dinámico (realmente preventivo). La LPRL marcaba, pues, un antes y un después sin posibilidad de vuelta atrás.

Ahora bien, al mismo tiempo, hasta el momento actual se ha podido comprobar que, reconocer normativamente un derecho a la prevención de riesgos laborales muy avanzado, no es necesariamente sinónimo de su efectividad. Por tanto, contar con uno de los ordenamientos jurídicos más avanzados de la UE, probablemente del mundo, en esta materia no es ninguna garantía para no ocupar uno de los lugares más elevados en los listados de siniestralidad laboral de Europa.

El principal adjetivo con que la LPRL calificaba el derecho que venía, no ya a reconocer, sino a actualizar normativa y organizativamente, la eficacia –derecho no a cualquier protección sino a una “eficaz” dice el art.14 LPRL- aparece por el momento irrealizado. Los riesgos psicosociales han puesto fuertemente frente a las cuerdas a un modelo de regulación de corte clásico o “industrial” y poco adaptado a una realidad productiva más diversificada propia de las sociedades post-industriales con creciente peso de la “terciarización” de la economía y la transformación en los riesgos laborales que ello supone. Consecuentemente, todos los instrumentos o útiles de gestión puestos al servicio de la realización de este objetivo se han revelado incapaces, por diversas razones, de darle cumplimiento, al menos en el nivel razonable que sería exigible con el periodo que ya ha transcurrido desde la entrada en vigor de la LPRL.

Entre estas herramientas de gestión inadecuadamente empleadas está, no lo dudamos, la negociación colectiva cuando, paradójicamente, y frente a una creencia tan tradicional y difundida como errónea, la acción negociada aparece en el nuevo modelo preventivo como un elemento inexcusable y principal. Así, la especial idoneidad o adecuación de la negociación colectiva como fuente reguladora de la seguridad y salud en el trabajo vendría confirmada, entre otros factores, por la proximidad de esta fuente a la realidad que hay que regular, por la propia naturaleza de la LPRL, caracterizada por ser una norma-marco o una de ley de principios que remiten su concreción a diversos ámbitos reguladores, incluida la negociación colectiva. Las propias remisiones expresas de la LPRL a la negociación colectiva son harto significativas de este papel central de la misma.

Estos y otros factores dejan emerger el momento actual como el más propicio de cuantos ha conocido nuestra historia legislativa en la materia para que, en el marco del imponente marco reglamentario y sin perjuicio de la debida racionalidad técnica, la negociación colectiva abandonara su tradicional posición abstencionista y se implicase mucho más activamente que en el pasado en el diseño y puesta en práctica del sistema preventivo. Sin embargo, los resultados hasta el momento, sin ser tan pobres como la doctrina cree poder evidenciar, no dejan de ser insatisfactorios.

Ciertamente, hay que destacar que la responsabilidad por esta situación deficitaria no ha de vincularse lisa y llanamente a la desidia de los interlocutores sociales. Por un lado, hay que reconocer que la tarea no es nada fácil, pues son notorios y notables los inconvenientes que sigue encontrando la negociación colectiva para ocupar el sitio que legal y lógicamente le corresponde en la definición y aplicación de la política preventiva y en su gestión en el seno de las organizaciones productivas.

Son muchos los factores que dificultan la aplicación de verdaderas políticas preventivas de empresa, no digamos ya en materia de prevención de riesgos psicosociales. Entre ellos, son muy significativos los siguientes: la perversión práctica de las exigencias legales de documentar la prevención, que aparece más como un objetivo formal y burocrático, en el que se agota la actividad, más que como una garantía de transparencia y seguridad de la política preventiva, dejando de lado el objetivo de la integración efectiva en la actividad empresarial; la propia tipología del tejido productivo y empresarial, caracterizado por el predominio de las organizaciones de pequeñas dimensiones y con escasa capacidad de implementar una política preventiva de calidad; la excesiva temporalidad de nuestro mercado y el uso generalizado, cuando no abuso, de las formas de externalización de amplias fases de la actividad

productiva; la infravaloración de los propios trabajadores de su "salud", que están dispuestos a cambiar en muchas ocasiones por mejoras económicas, actuales (incrementos salariales) o aplazadas (mejoras sociales, incluidos planes de pensiones, etc.). Todos estos elementos –por reseñar solo los más significativos- hacen del principio de la integración de la actividad preventiva en la empresa más un *desideratum* legal, un horizonte, que una verdadera realidad.

Por otro lado, la misma estructura de la negociación colectiva, y la persistencia de algunas deficiencias, en particular en orden a la renovación de contenidos negociadores, contribuye a esta situación. El predominio –por impulso legal expreso- de los convenios colectivos de ámbito inferior, ya sea de empresa e incluso de centros de trabajo, aunque luego sus contenidos sean muy homogéneos, con la consiguiente eficacia territorial limitada de los convenios colectivos no les permite resolver algunos de los problemas abiertos (representación en "microempresas"; organización de servicios mancomunados, etc.).

En todo caso, cuando la PRL a duras penas consigue dejar de ser un mero "convidado de piedra" entre las materias a considerar en las diferentes mesas de negociación (lo que ya sucede en algo más de la mitad de convenios colectivos), aún sin convertirse en una de las estrellas de los procesos de negociación (lo que sucede en la mayor parte de los Convenios que han superado aquel nivel de la anomia o abstencionismo) asistimos a una fractura: mientras que las estrategias sindicales definidas "en la cumbre" apuestan decididamente por hacer de la política preventiva y su gestión en la empresa un caballo de batalla de los ámbitos negociadores, con sugerentes propuestas –ejemplo: gestión del estrés laboral (ANC 2005), del acoso y violencia en el trabajo (ANC 2008), o recordando de nuevo a las partes tales compromisos de negociación en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-, los ámbitos más próximos a la realidad normada, aquellos que además tienen más cerca el riesgo y lo conocen mejor, difícilmente pasan de las remisiones –o reproducciones literales- de la LPRL. Lo cual nos obliga a concluir que ya es hora de que todos asuman el compromiso de que hay que optar decididamente por cerrar esa brecha.

Los riesgos psicosociales, siendo de los que más incidencia tienen en las sociedades avanzadas, con economías muy terciarizadas y asentadas en la prestación de servicios, siguen siendo una materia de difícil normativización por vía convencional, pues escapan a las técnicas de control preventivas tradicionales de la producción industrial. Las funciones primarias de sensibilización, formación e información cobran aquí un especial relieve para evitar que se produzcan, así como la vigilancia preventiva de la salud psicosocial de cara a la detección precoz de este tipo de

riesgos. De todos modos, existen ya muchas estrategias, técnicas y modelos de regulación, disponibles para los interlocutores sociales en su tarea de adaptación de los acervos convencionales a esta nueva tipología de riesgos, tan apegados a los modos de dirección, organización y gestión del trabajo.

A grandes rasgos, con carácter general y para toda actividad profesional, la Agencia Europea de Riesgos Psicosociales considera a éstos como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, desde el año 1986, considera factores de riesgo psicosocial a las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro, pudiendo ejercer aquéllas una influencia nociva en la salud de éstos a través de su percepción y experiencia.

En cualquier caso, sean denominados de una u otra forma, por su sentido y alcance, a día de hoy, se configuran como una de las tipologías de mayor importancia dentro de los riesgos laborales "emergentes" (no en el sentido de novedosos, sino de riesgos que la renovada conciencia social considera intolerables) en las sociedades actuales.

Sin embargo, ante la particular realidad socio-laboral y empresarial de España y las cíclicas crisis o recesiones económicas que ha venido padeciendo en la historia reciente con los efectos que han proyectado sobre aquélla, hay que ser conscientes de las dificultades existentes para la definición uniforme y unívoca de los riesgos psicosociales y de aquéllos que los conforman, tanto a nivel jurídico-legal, como convencional e, incluso, doctrinal e interdisciplinar.

Por éstos, a nivel nacional y para el caso concreto del trabajo por cuenta ajena, se ha de entender el conjunto de peligros o riesgos inmanentes a las relaciones laborales directamente conectados con la organización del trabajo y con las condiciones en las que la actividad laboral se desarrolla en el seno de la empresa, pudiendo provocar efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Así, son identificables riesgos tales como la fatiga, la violencia, la adicción al trabajo, el acoso –sea sexual, sea moral, o de cualquier otra índole-, el estrés o el síndrome del trabajador quemado o *burn out*, entre otros, no existiendo un catálogo cerrado. Por otra parte, la dinámica de la organización y gestión de los procesos productivos, y de las propias tecnologías aplicadas en los mismos, hacen aflorar nuevos riesgos o factores de riesgo, de ahí el especial carácter cambiante y dinámico de los mismos, necesitado también de una adaptable y dinámica ordenación normativa de corte preventivo.

Junto a esta complejidad conceptual y a la tipología funcional tan abierta y vaga que tienen los riesgos psicosociales, se encuentra la circunstancia de que, en el Derecho español vigente no hay una regulación "diferenciada" de los mismos, estos riesgos psicosociales no tienen ni una definición ni una regulación jurídica concreta y concisa, separada de otros riesgos, sino que se encuentran incluidos en la concepción general de los riesgos laborales y en la política y regulación jurídica general del Derecho de la prevención de riesgos laborales. Con la ambición de superar esta circunstancia pero, a la vez, siendo muestra de ella, en tan necesaria conceptuación técnico-jurídica es factible de proyección y consideración el art. 4 LPRL, en el que se recogen un conjunto de definiciones a efectos de la citada ley y de las normas que la desarrollan. De conformidad con lo establecido en sus distintos apartados, un riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo.

Desde esta perspectiva y, en lógica consecuencia, los riesgos psicosociales se han de prevenir y tutelar en el marco general y común de la prevención de riesgos laborales. Una política jurídica que, tras los veinte años que lleva vigente, centra su interés y atención, de una forma expresa, en una cultura de la prevención y en un reforzamiento de la gestión preventiva desde la concepción de la tutela pública contra riesgos profesionales, frente a una gestión reparadora y punitiva que era más tradicional, pero que también en las consecuencias lesivas de la actualización de estos riesgos, viene presentando también notables carencias.

Teniendo en consideración todos estos elementos, la incertidumbre jurídica que se origina y genera con respecto a la especificidad de los riesgos psicosociales, para todos los operadores jurídicos, políticos y sociales, por la ausencia de una regulación concreta sobre ellos, puede desencadenar el pensamiento de un vacío regulador sobre la materia que, desde la *praxis*, no se ha de considerar como tal. Lo que sí manifiesta explícitamente es un escaso compromiso institucional y social para y con su prevención y tutela.

Desde esta perspectiva, en España está vigente un modelo de tratamiento legislativo indiferenciado o "inespecífico" de los riesgos psicosociales. Teóricamente, *a priori*, ante los riesgos psicosociales se puede oscilar desde la aplicación en su tutela, protección y prevención empleando el elenco de dispositivos preventivos previstos para cualquier riesgo laboral -de la tipología, sentido y alcance que sea-, hasta su derivación e inclusión en el tratamiento de cuestiones directamente conectadas con la gestión de recursos humanos. Si ninguna perspectiva para su abordaje debe considerarse excluyente, la negociación colectiva declina la balanza, en la práctica, hacia la primera posibilidad, como quedará corroborado más adelante.

Esto constituye una manifestación expresa de que es ésta, la propia negociación colectiva y para el ámbito concreto objeto de análisis, la que imperiosamente ha de dar un decidido paso al frente en aras de suplir posibles carencias reguladoras para la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales, debiendo proceder a conformar y constituir, *a priori*, una auténtica y genuina política jurídica preventiva específica frente a estos riesgos en cada organización productiva. Especialmente desde la consideración de aquélla como el instrumento legal pertinente para la regulación de las condiciones laborales y la organización del trabajo por su carácter adaptable y dinámico frente a los riesgos laborales presentes en cada tipo de actividad productiva. Precisamente, las condiciones laborales y la organización del trabajo son las dimensiones sobre las que se encuentran latentes los riesgos psicosociales.

La *ratio* político-jurídica y fundamentación de este modelo se halla, principalmente, en el art. 14 LPRL. Se fija en él el derecho que tienen los trabajadores a una protección "eficaz" en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correspondiente y consecuente deber de la empresa de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando, en consecuencia, la seguridad y la salud en todos y cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo. En el seno de este derecho, implícitamente, se ha de encontrar también la protección frente a los riesgos psicosociales y su evaluación.

Materia, ésta última, no siempre presente en el panorama convencional español. Algunos convenios colectivos lo dan por incluido sin mención alguna (en consonancia con la tendencia político-jurídica apuntada al tratamiento indiferenciado) y otros lo recuerdan expresamente sobre la justificación de la consideración de las particularidades del sector profesional [*v. gr*. art. 31 CC de residencias de personas mayores (BO Guipúzcoa 17 marzo 2011) o en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa (art. 44 CC del sector detallistas y autoservicios de alimentación (BO Zaragoza 2 noviembre 2012); en este último supuesto, incluso, haciendo mención a que aquélla las adoptará previa petición de la representación legal de los trabajadores en materia preventiva y tras un análisis conjunto de las propuestas].

Asumiendo lo hasta ahora planteado, ya en la exposición de motivos de la LPRL, se deja constancia expresa de que uno de sus principios inspiradores es el hecho de la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Lo corrobora el art. 12 de la misma, al establecer esta participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. Ésta se ha de realizar a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para la planificación, programación, organización y control de la

gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Así, no existe prevención sin participación en las distintas fases preventivas y en todos los ámbitos y funciones relacionados.

En un plano más general, la participación en PRL debería desplegarse mediante las formas de *participación institucional*, propias del neo-corporativismo avanzado y democrático. La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es *principio básico de la política de prevención de riesgos laborales*, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales (art. 12 LPRL). Ello en el plano de la formulación de las políticas preventivas públicas y a tal efecto se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora bien, la crisis económica –y el modelo de gobernanza de la misma- ha tenido como efecto el práctico abandono de un "verdadero" diálogo social tripartito (no limitado exclusivamente a una mera consulta).

A nivel de empresa y de centro de trabajo, la participación se canaliza específicamente a través de los órganos específicamente previstos para ello: delegados de prevención y comité de seguridad y salud. El amplio elenco de funciones y competencias legales –ampliables mediante la negociación colectiva- atribuidas a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud permiten –en teoría- un amplio grado de participación en la empresa, aunque sin llegar a niveles de "codecisión" o "cogestión" en la materia.

Desde esta concepción jurídico-política consecuente, no sólo se asientan los pilares para que el medio a través del que se llegue a acuerdos sobre la materia sea la propia negociación colectiva, sino que también se otorga al convenio colectivo el valor jurídico constructivo desarrollador de la política de prevención. Es así porque, muy particularmente, el art. 1 LPRL identifica, como marco normativo sobre la materia, tanto a la propia ley como a otras normas convencionales que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

De esta forma, en este caso concreto, ley y convenio colectivo –en cuanto resultado inmediato del proceso de negociación colectiva- se encuentran interconectados: la propia LPRL actúa como derecho mínimo indisponible que

el convenio colectivo debe respetar y, llegado el caso, suplementar a modo de mejora y de desarrollo [corrobora esta función asignada legalmente el art. 2.2 LPRL]. Cuestión más necesaria que nunca para los riesgos psicosociales, de una parte, por el vacío regulador conciso y expreso existente y, de otra parte, por ser su naturaleza jurídica, cultural y social.

Por tanto, la consideración formal y material del convenio colectivo, como fuente del Derecho, en la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales, es clave: es un instrumento trascendental en la introducción y efectividad de la dimensión preventiva en las relaciones de trabajo (UGT, 2013: 113). De esta manera, si en el marco de la negociación colectiva, los riesgos psicosociales son reflejados y considerados expresamente en el texto convencional –indistintamente a la forma con la que se proceda a ello- se está contribuyendo fehacientemente a que los mismos tengan entidad propia y se contemplen como situaciones no deseadas necesitadas de prevención.

En consecuencia, desde esta perspectiva, no sólo se deja constancia de que han sido tratados, debatidos y negociados, sino que también, para los propios instrumentos de representación de los trabajadores –específicos, incluso, en materia de prevención-, se conforma como una herramienta práctica con la que defender a los trabajadores frente a estos riesgos mediante la exigencia del cumplimiento del convenio (UGT Aragón, 2006: 103-107).

Lo corrobora la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, cuando, en relación a su cuarto objetivo sobre negociación colectiva, establece como línea de actuación su potenciación para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

El resorte impulsor de este planteamiento jurídico-político fue la negociación colectiva a nivel comunitario europeo. Ésta fue la primera en sensibilizarse ante los riesgos psicosociales. Desde la misma, se consideró la necesidad de su integración e inclusión en la política preventiva y en la negociación colectiva de los Estados miembros. En concordancia, ya en la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2002-2006, se consideró tanto la necesidad de desarrollar tanto el diálogo social como la acción de los interlocutores sociales, a nivel interprofesional y sectorial, como una de las mejores formas con las que abordar los citados riesgos en los centros de trabajo (UGT, 2013: 114).

La prevención "participada" fomenta –o es prerrequisito- del éxito de los sistemas y procesos de intervención psicosocial en las empresas. Los resultados de la Encuesta ESENER así lo ponen de manifiesto con claridad. Pero hay mucho de "mito" en ello y la práctica pone de relieve que –aparte de las buenas prácticas y regulaciones convencionales que pueden identificarse- no es una realidad efectiva en muchas organizaciones productivas.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020) es terminante al respecto. El CESE pone de manifiesto que "la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta estrategia". En consecuencia, invita a la Comisión a intensificar los debates y las consultas con los interlocutores sociales y medidas concertadas y, asimismo, considera que los Estados miembros "deben fomentar el diálogo social y los convenios colectivos".

En una visión de conjunto sobre el papel de la negociación colectiva, debemos de partir de la consideración de que la negociación colectiva se ha venido ensalzando como la fórmula regulativa más adecuada también para la ordenación de las cuestiones de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Ello queda consagrado en el art. 2.2 LPRL: "Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, *pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*".

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en relación a su cuarto objetivo sobre negociación colectiva, establece como línea de actuación su potenciación para promover la *integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas*.

Una importante manifestación de que los interlocutores sociales son conscientes de la necesidad de prevenir también los riesgos psicosociales se manifiesta en el III Acuerdo sobre el ENC 2015-2017, en los siguientes apartados:

Cláusula 6 (Cap. II) Igualdad de género: *"Abordar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas"*.

Cláusula 7 (Cap. II) Seguridad y salud en el trabajo: *"… sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo".*

Cláusula 7 (Cap. II) Seguridad y salud en el trabajo: *"El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo, con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios".*

Somos conscientes de que debe destacarse el carácter obligacional (no normativo) de los Acuerdos interconfederales, pero ello no obsta a realzar la idea de que, en base a deber de buena fe que rige todo proceso y administración de los resultados formales de la negociación colectiva, los sujetos firmantes están obligados a una ejecución leal de los mismos, esto es, a ejercer toda su influencia posibles para que las diversas unidades de negociación incorporen las directrices marcadas por los mismos y a garantizar así su máxima efectividad posible en la dinámica convencional en nuestro país.

La fuerte descentralización negocial operada por las sucesivas reformas laborales (especialmente la de 2012, con la prioridad aplicativa "incondicionada" del convenio colectivo de empresa), propicia un sistema de relaciones laborales más apegado a las necesidades y exigencias de la empresa. La descentralización negocial presenta un panorama normativo diferente en materia de prevención de riesgos laborales. Interesa realizar tres consideraciones que demuestran que este ámbito ha permanecido "inmune" –al menos en un plano formal- a esas transformaciones estructurales de la NC: que la materia preventiva está excluida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, disponiendo sobre la misma los acuerdos marco en todo caso [lectura combinada de los arts. 84.2 g) y 83.2 LET]; como ya lo estaba de las posibilidades de inaplicación por convenios supraempresariales respecto de los de ámbito superior, en cuanto a lo relativo a las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales (art. 84.

3 y 4 LET); por último, la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo no se prevé para la materia preventiva (art. 82.3 LET).

Ahora bien, todas las posibilidades abiertas para una modificación a la baja de las condiciones laborales no admite duda de que han revertido en una minoración y pérdida de derechos (en materia de jornada, salario, etc.), que –a su vez- indudablemente tienen repercusión en los aspectos preventivos, por la vinculación directa entre las condiciones de trabajo y el propio ambiente psicosocial en la empresa.

El hecho de que la negociación colectiva sea un instrumento apto (adecuado), conveniente y flexible para regular cuestiones relativas a la PRL, no debe hacernos perder de vista que ello no puede ser una coartada para una des-responsabilización pública en PRL (por supuesto, tampoco en los más complejos riesgos psicosociales). En situaciones de crisis económica sabemos que la prevención de riesgos laborales, por desgracia, pierde puestos en las tablas de reivindicación y en la "escala de prioridades" convencionales (el mantenimiento del empleo y de los niveles retributivos pasa a ser la prioridad en estas situaciones).

En la *praxis* convencional debe combatirse la idea de que el esfuerzo en prevención de riesgos laborales –también en relación a los psicosociales- sea simplemente un coste social. La falta de inversión en prevención, incluidos la relativa a los riesgos psicosociales, tiene consecuencias negativas para las empresas en cuestión de productividad, bajas, fricciones y tensiones en el trabajo, desinterés de los trabajadores, etc. *A sensu contrario*, el buen "clima psicosocial" favorece el interés de los trabajadores, el sentido de pertenencia a la empresa, la mejora de la calidad en el trabajo y la atención a los clientes, entre otros muchos elementos positivos. Téngase presente que las externalidades no solo van a parar a los sistemas sanitario y de Seguridad Social, una parte de los costos de reparación y compensación de las víctimas de los riesgos psicosociales se encuentran internalizados a la empresa (vía prestaciones de IT por contingencias comunes, responsabilidad civil, recargo de prestaciones, etc.). Este es un mensaje importante para las empresas del que tendrían que comenzar a ser más conscientes y que debe incluirse en el debate en las mesas de negociación, esto es, la concepción de la prevención de riesgos laborales como inversión y no como coste social.

Se requiere un especial esfuerzo formativo en riesgos psicosociales para que los representantes –sean del banco social de la parte empresarial- que efectivamente componen las mesas de negociación puedan abordar con solven-

cia la normativización de los aspectos preventivos psicosociales. Especialmente si la política legislativa sigue el camino de una regulación "indiferenciada" de estos riesgos, el papel de la negociación colectiva deberá ser central.

En primer lugar, los interlocutores sociales han de proceder a la identificación de los "riesgos laborales" psicosociales, que en ocasiones ha venido por un *"proceso inverso"*, esto es, la calificación como contingencia profesional de la patología –una vez "actualizada"- y la correlativa consideración judicial como riesgo del trabajo al que la ha producido, y por ende, la extensión de las obligaciones preventivas generales al tipo de riesgo psicosocial identificado.

Defendemos una intervención normativa estatal "diferenciada", aunque sea heterónoma podría venir formulada previo diálogo social efectivo (*praxis* de "legislación negociada"), que sea más clara y contundente en la cuestión de los riesgos psicosociales. La intervención legislativa en el caso belga es un buen ejemplo de que la prevención de riesgos psicosociales encuentra también en el marco legislativo un instrumento de regulación adecuado, sin perjuicio de las amplias posibilidades existentes para la negociación colectiva.

La acción en el plano de la UE –a nuestro parecer- sigue siendo un reto pendiente. Hasta ahora, los resultados se han plasmado en dos Acuerdos Marco (sobre el estrés y sobre la violencia el acoso en el trabajo) junto con las Directrices Multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo. Pero conviene tener presente algunas cosas, como que tales acuerdos se mueven en la absoluta indefinición en relación a su naturaleza jurídica, a su ubicación en el sistema de fuentes, a su grado de imperatividad, a su relación con los ordenamientos internos, a sus modos de transposición y, en definitiva, a su eficacia real en el plano de las relaciones de trabajo. Y ello sin perjuicio de que, como veremos, puedan inspirar la legislación y la praxis convencional a nivel interno, e incluso puedan emplearse como criterios interpretativos de las disposiciones nacionales.

Aprovechando la experiencia de los Acuerdos marco, convendría formular una –o varias- propuesta/s legislativa/s (de Directiva/s) donde: por un lado, se identificasen a nivel europeo los riesgos psicosociales (al menos los más típicos, dado el carácter dinámico de la materia); de otro, se trasladaran todas las obligaciones empresariales en este terreno. Hasta ahora, esta traslación se está produciendo preferentemente por vía jurisprudencial y convencional, salvo excepciones significativas –caso belga- donde existe ya una ordenación más depurada y específica en prevención de riesgos psicosociales.

Todo lo antevisto no significa desconocer los logros alcanzados por la negociación colectiva en la materia. La misma avanza de manera muy lenta y desigual y a veces también se corre el riesgo de considerar lo excepcional –las cláusulas más originales o con un desarrollo más depurado- como algo generalizado.

El problema general de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales es que los convenios colectivos suelen "clonar" los preceptos legislativos, sin aportar nada nuevo en muchas ocasiones. Fenómeno que contribuye a la exasperante "hiperinflación" normativa, con cierto valor pedagógico o de recordatorio, pero nada más. No sucede lo mismo en materia de riesgos psicosociales. Dado el tratamiento indiferenciado en el plano de la intervención legislativa, la negociación colectiva se erige en fuente de regulación crucial en la materia.

En el sistema regulador de la prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva no está ejerciendo el papel regulador que la Ley le atribuye, pues no agota todos los ámbitos de regulación que se le habilitan y en muchas ocasiones se limita a trasladar parcialmente los contenidos legales o reglamentarios, cuando no a remitir a los mismos (García Blasco, de Val Tena, 2015: 681); así se puede comprobar, respecto de la evaluación y planificación de la actividad preventiva frente a los riesgos psicosociales. Sobre estos últimos, empero, encontramos en los textos de los convenios colectivos referencias a los mismos bien, por ejemplo, para delimitar lo que son propiamente riesgos psicosociales o, también, algunas previsiones sobre la actuación a desarrollar cuando se detecta un factor de riesgo o se conoce o denuncia una situación de acoso a un trabajador, fundamentalmente.

Hay ejemplos muy significativos en nuestra experiencia convencional que muestran con claridad el amplio alcance del papel que la negociación colectiva tiene en esta materia. Sin ánimo de exhaustividad -y a título ejemplificativo- pueden identificarse los siguientes aspectos:

- Concreción en los convenios de los factores de riesgo psicosocial a evaluar y tener presentes en cada sector o empresa; aportando la definición de los riesgos (al menos los más típicos socialmente o de los que más incidencia puedan tener en un sector o empresa). Desde luego, aunque ya hay nociones ampliamente aceptadas, resulta recomendable una delimitación de los riesgos psicosociales presentes, con definiciones lo suficientemente amplias, basadas más en el método tipológico que en el conceptual [*v. gr*. ciertamente no todas las conductas lesivas a la dignidad de la persona son acoso moral en sentido estricto -por la falta de reiteración o habitualidad en los comportamientos-, pero eso no significa que no sean factores de riesgo a prevenir].

- A pesar de que es deducible del marco heterónomo preventivo, es de suma importancia explicitar el deber de incluir los factores de riesgo psicosocial en las evaluaciones.

- Sería conveniente establecer en la negociación colectiva estrategias de "detección precoz" de situaciones de riesgo a través de la específica vigilancia de la salud psicosocial de los trabajadores. El convenio puede reforzar esta estrategia preventiva. Recuérdese que las consecuencias psicofísicas perniciosas para los trabajadores, al tratarse de patologías no listadas como enfermedad profesional, no se benefician de las especiales exigencias –derivadas del marco normativo de la Seguridad Social- en materia de reconocimientos médicos cuando se trata de cubrir puestos de trabajo con riesgo de contraer una enfermedad profesional.

- La negociación colectiva puede formular el compromiso con una auténtica política integral de la empresa orientada a dar seguridad a la existencia y continuidad de un ambiente laboral libre de toxicidad o niveles insostenibles de "contaminación psicosocial". A tal efecto, puede desarrollar con detalle los planes de sensibilización, información y formación para evitar el desarrollo de conductas o sistemas organizativos perniciosos desde un punto de vista psicosocial.

- En línea con las previsiones de los Acuerdos comunitarios y con el propio AENC, los convenios colectivos pueden abordar el diseño y aplicación de programas de intervención contra el estrés laboral adaptado al sector o a cada empresa; así como la elaboración y seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o al acoso en el trabajo, con medidas preventivas primarias (proactivas) y procedimiento interno de quejas (reactivas). El papel de los representantes de los trabajadores en la dinámica de los Protocolos de actuación puede ser variable: tener legitimación para incoar los procedimientos (activación del Protocolo tras la denuncia de acoso); ejercer la representación o asistencia –voluntaria- al trabajador afectado; participación en los órganos de instrucción o decisorio (más excepcionalmente, pues ello se reserva a la dirección de la empresa, normalmente a través de su correspondiente Departamento de recursos humanos); el derecho a ser informados del resultado final de los procedimientos y de las medidas adoptadas.

- Los convenios colectivos pueden contemplar la ampliación del número de Delegados de Prevención, así como la ampliación, mejora y desarrollo de sus competencias y facultades (en relación de suplementariedad o complementariedad con las previsiones del art. 36 LPRL). Además, pueden incluir la asignación de crédito horario específico para los Delegados de prevención, que contrarreste la originaria política de "coste cero" de la LPRL, dado que no amplió el crédito horario de cara a las nuevas funciones representativas que pasaban a asumir también los Delegados de personal, y en garantía de la efectividad de sus funciones de representación específica en esta materia. Por otra parte, también pueden establecer criterios diferentes de designación, que prevalecerían sobre los criterios legales [*v. gr*. es legítimo que el convenio colectivo permite que pueda designarse –en asamblea de los trabajadores y a propuesta del delegado de personal- como delegado de prevención a otro trabajador de la empresa que no tenga la condición de delegado de personal (*vid*. STSJ Cataluña 3 febrero 2000)].

- La negociación colectiva también puede abordar la creación de órganos específicos (negociadores o de gestión) para gestionar toda esta problemática de los riesgos psicosociales, con participación de los representantes de los trabajadores, y que puede instrumentalizarse a través de Comisiones "sectoriales" paritarias de seguridad y salud, Comités "centrales" de seguridad y salud, Delegados sectoriales de prevención de riesgos laborales (que actúan en cooperación con los delegados de prevención), u otro tipo de fórmulas. Asimismo, podrá acordarse que las competencias reconocidas en la LRPL a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados por la negociación colectiva. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 35.4 LPRL). En otros casos se va incluso más allá, al crear un específico órgano paritario [como el denominado "Equipo de Riesgos Psicosociales" instituido en algún convenio colectivo].

- La vertiente sancionadora disciplinaria laboral también es materia por excelencia de la negociación colectiva, dada la remisión a este instrumento de regulación por parte de la LET. A tal efecto, se viene produciendo una –lenta y desigual- incorporación progresiva de faltas laborales específicas relacionadas con este tipo de riesgos. Es conveniente el establecimiento de tipos vinculados con la vertiente or-

ganizativa y de gestión (sanción por falta de puesta en conocimiento a los superiores de determinadas conductas) y de tipos agravados (abuso de superioridad, prevalerse de la jerarquía, etc.). Prevalerse de la situación de precariedad o debilidad laboral de la víctima debiera ser un factor agravante que por ahora no aparece en la negociación colectiva.

- Para finalizar este repaso ejemplificativo e introductorio, debemos recalcar que convendría un mayor desarrollo tanto de medidas cautelares –mientras se sustancian los correspondientes protocolos- a efectos de que no sigan sufriendo los derechos fundamentales y/o la integridad psicofísica de la presunta víctima.

- Asimismo, y tal como se reclama en otros ámbitos, la negociación colectiva –ya en clave reparadora- debe prestar especial atención al tratamiento y ayuda a las víctimas de estos riesgos. Se debería profundizar en el diseño y desarrollo de las posibles medidas re-organizativas (medidas reorganizativas de apoyo a la víctima: movilidad, adaptación de jornada y horarios, etc.) y de apoyo psicológico para la readaptación y tratamiento de la víctima. Incluida la asistencia y ayuda de profesionales de la psicología y la psiquiatría, ya en clave reparadora, que solo se contempla excepcionalmente y que son necesarios en los casos –altamente frecuentes- en que la víctima requiere de procesos de rehabilitación más largos o complejos. Otras medidas como el apoyo jurídico para la defensa de los derechos de la víctima también deberían incorporarse en las regulaciones convencionales.

Los Riesgos Psicosociales en la Negociación Colectiva a escala Europea

(Acuerdos Marco y su implementación en España)

2

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RIESGOS PSICOSOCIALES: ALCANCE EN LOS NIVELES EUROPEO Y ESTATAL

Una de las ideas-fuerza a tener muy presente en materia de riesgos psicosociales es que la dimensión ambiental, organizacional, que está presente en estos riesgos lleva a considerar a la negociación colectiva como un instrumento básico para afrontar la problemática que de ellos se deriva. En este sentido, la negociación colectiva entendida en sentido amplio, por tanto, más allá de su producto típico, el convenio colectivo, aparece en esta materia como un útil instrumento que complementa la labor reguladora de las leyes, y más cuando se está presente ante un problema, como es el de la violencia en el trabajo, cuyo tratamiento no es únicamente jurídico, sino más bien, educativo, cultural y social.

En este sentido, la Estrategia Comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período 2002-2006 llevó a cabo un claro pronunciamiento en orden a la necesidad de integrar la violencia en el trabajo, incluida su modalidad de acoso psíquico, en el marco normativo comunitario de la prevención de riesgos laborales, al tiempo que de un lado señaló la necesidad de una nueva legislación europea sobre riesgos emergentes, y de otro apuntó al diálogo social y a la acción de los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales como excelentes instrumentos para abordar los riesgos emergentes de los centros de trabajo.

Desde esta óptica hay que interpretar los Acuerdos Marcos Europeos sobre el estrés laboral de 2005 y sobre el acoso y violencia en el lugar de trabajo de 2007, los cuales responden: de un lado, a la necesidad de búsqueda de vías reguladoras de carácter alternativo y/o complementario a la ordenación por la vía normativa clásica; y de otro, al favor que la Comisión Europea realiza por un modelo de regulación más convencional de las materias socio-laborales, de forma que con ello se relanza al Diálogo Social como fuente del Derecho Social Comunitario. De este modo, tanto las instituciones comunitarias como los interlocutores sociales a nivel comunitario avalan el modelo de autorregulación contractual que en materia de acoso en el trabajo se viene produciendo en buen número de países.

En iguales términos se expresó la Estrategia Comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período 2007-2012 que en esta materia continúa el camino de renovación y progreso promovido por la Estrategia de 2002-2006, e igualmente, aunque con menor énfasis, el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad

en el trabajo 2014-2020, recogiendo tales riesgos dentro del segundo de los retos planteados para este período. Del mismo modo, en el nivel nacional, la Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo para el período 2007-2012, vino de nuevo a resaltar el papel de los interlocutores sociales, tanto al nivel del diálogo social institucionalizado como en los específicos procesos de negociación colectiva, para la consecución de los objetivos relativos a la prevención de riesgos laborales en la empresa. Lo cual se reitera y resalta en la nueva Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo para el período 2015-2020. En idéntico sentido, de una u otra forma en los diferentes Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que se han pactado desde 2002, se ha destacado la importancia de esta labor, llegándose a incorporar inclusive en ellos como parte integrante de los criterios, orientaciones y estrategias para los negociadores los dos Acuerdos Marco Europeos que han tratado diferentes aspectos de los denominados riesgos psicosociales: el estrés laboral y el acoso y la violencia en los lugares de trabajo (ANC 2005 y 2008, respectivamente).

En este punto es importante que nos detengamos siquiera brevemente en lo que supuso la suscripción a nivel europeo del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, firmado por los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea el 8 de octubre de 2004; y, casi tres años más tarde, el 26 de abril de 2007, la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (AMEVA), enmarcados los dos en la acción de la Directiva 89/391 CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. Ambos compartían como objetivo proporcionar una guía en la identificación y prevención de las cuestiones relativas al estrés, en el primer caso y, al acoso y la violencia en el trabajo, en el segundo.

En ambos casos su transposición no se hizo esperar, pues el Acuerdo Marco sobre el estrés se incorporó como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) del 2005 (BOE 16 marzo 2005), prorrogado, a su vez, para el 2006; y el AMEVA fue incluido como anexo al AINC de 2008 (BOE 14 enero 2008).

Uno de los reparos que se realizaron a la asunción de los contenidos de tales acuerdos en el nivel estatal ha sido el de que ello se realizó mediante instrumentos generales, pero de efectos puramente obligacionales, no normativos. Y así, en tal sentido, el propio Tribunal Supremo, en su Sentencia de 11 de abril de 2005, no considera al primero de los Acuerdos Marco aún aplicable, por no tratarse de una recepción real en nuestro ordenamiento interno, sino tan sólo de un compromiso en cumplimiento de las relaciones endo-asociativas con las organizaciones europeas firmantes.

Así pues, ninguno de los dos acuerdos tiene una eficacia normativa directa para los empleadores y sujetos negociadores, sino que su carácter vinculante o no queda a lo dispuesto por los firmantes, sólo obliga a que los sujetos negociadores promuevan su inclusión en la negociación colectiva de cada Estado miembro. Su eficacia jurídica es, pues, meramente contractual u obligacional, no normativa. En todo caso, ello no obsta a que puedan tenerse en cuenta –como criterios interpretativos- del marco normativo vigente, entre los materiales a emplear en la decisión de casos judiciales. De hecho, un repaso por algunos de ellos nos deja buenos ejemplos de referencias a dichos Acuerdos Marcos.

De un lado, por lo que respecta al acoso, en la determinación de su significación y alcance, se suele señalar que "no existe a la fecha un concepto legal general que sirva como un referente que pueda ser considerado como claro y absoluto. La construcción del concepto es de clara influencia de la psicología y de la sociología, así como también de la intervención comunitaria. Cabe citar como precedentes, la Carta Social Europea, que se refiere al acoso como a los actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo, o también la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, aprobada mediante Acta de 20-9-01, sobre acoso en el lugar de trabajo. También el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso, suscrito por parte de los interlocutores sociales el 26-4-07, que lo define como aquella situación en la que, uno o más trabajadores o directivos, son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo" (SSTSJ de Castilla-La Mancha -Albacete-, Sala de lo Social, de 7 de octubre de 2015, de 13 de mayo de 2014, de 4 de septiembre de 2013 y de 10 de abril de 2012). A partir de dicha definición, se ha sostenido que la reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso y no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo Marco (SSTSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2015, de 23 de mayo y de 10 de enero de 2014, de Castilla y León -Valladolid-, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2013 y de Galicia -A Coruña-, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2013).

El Acuerdo contiene, en definitiva, una serie de elementos orientativos en los que se podría basar un procedimiento adecuado, tales como "la discreción y la confidencialidad, la diligencia en la investigación de las quejas, principios procedimentales de audiencia, imparcialidad y trato correcto hacia las personas involucradas, así como que las quejas deben ir respaldadas por información detallada; también se señala la necesidad de no tolerar las falsas acusaciones, que pueden llevar aparejada una acción disciplinaria, y se indica que puede resultar útil la asistencia externa" (SSTSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2015, de 15 y 18 de octubre de 2012).

El recurso en la *praxis* judicial al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo no se limita al ámbito de la construcción conceptual, pues llega asimismo a determinar el sentido mismo del fallo. Buen ejemplo de ello es la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2014: "tal como resulta del Acuerdo-Marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo de 26/4/07, se produce una situación de acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil. De lo cual resulta que una cosa es la relación de conflicto en el trabajo y otra el acoso laboral, y que la situación enjuiciada en el presente proceso no encaja en esta segunda categoría. Por tanto, huelga toda especulación adicional para descartar las infracciones legales de las que habla el recurso, el cual se desestima".

De otro lado, también el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo ha sido empleado como criterio interpretativo en sede judicial. Y ello sobre la base de que "si bien es cierto que éste representa un pacto obligacional de eficacia limitada a orientar a los convenios colectivos y de empresa, sin embargo dado que el estrés laboral hasta la fecha no suele ser objeto de un tratamiento específico en los Convenios Colectivos y en la legislación, es sumamente indicador de un cambio en la materia, pues en virtud de la firma del ANC 2005 y la incorporación del Acuerdo Marco, los firmantes, trabajadores y empresarios, destacan de forma relevante la importancia del problema y la necesidad de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral. Al tiempo, nos marca unas importantes pautas" (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2013). En esta línea, se ha mantenido que el estrés laboral tiene en su origen distintas causas, centrándose el Acuerdo Marco en aquellos supuestos en los que aquél es provocado por elementos relacionados con el trabajo, tales como su propio contenido, la organización, el medio laboral o un déficit de comunicación, entre otros. También el Acuerdo aprecia el hecho de que distintos individuos pueden reaccionar de manera diferente ante la misma situación y un mismo individuo puede reaccionar de distinta forma a situaciones similares en diferentes momentos de su vida. Dada esta naturaleza contingente de sus factores desencadenantes, la dificultad para abordar el estrés es mayor que en el caso de otros riesgos. El Acuerdo sugiere el análisis de determinadas circunstancias para abordar la presencia de un problema de estrés en el lugar de trabajo: la organización productiva y los procesos de trabajo (horarios, carga de trabajo, etc.), o las condiciones mismas de trabajo (SSTSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2007 y de 27 de julio de 2006).

La definición de estrés laboral contenida en el Acuerdo Marco Europeo de 2004 ha jugado en ocasiones un papel importante en la propia resolución del caso. Valga como ejemplo ilustrativo reproducir al respecto los términos de

la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2013: “la dolencia del actor es un trastorno bipolar y en el momento de los hechos un trastorno de adaptación con alteración de las emociones en la forma que consta en el informe médico. No nos encontramos, por tanto, ante una reacción a un riesgo psicosocial (aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores) porque no se acredita la existencia de este riesgo. Tampoco es, en consecuencia, un caso de estrés laboral como riesgo psicosocial definido aquel como “un estado que viene acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que resulta del sentimiento de incapacidad de los individuos para cumplir los requisitos o expectativas depositados en ellos” (Acuerdo Marco sobre estrés laboral de 8 de octubre de 2004) (...) Antes al contrario, estaba calificado como apto y sin limitación, hasta que, sin que conste previo aviso o señal aflora nuevamente el trastorno el día 16, constatado médicamente al día siguiente. Por ello, la Sala comparte el criterio de la juzgadora cuando afirma que el estado de salud del actor es ajeno a su situación laboral, como se deduce de los hechos probados, siendo su estado de salud y no el trabajo -no hay prueba de sobrecarga laboral- el que ocasiona una percepción e interpretación específica de la realidad, no siendo despedido el mismo por estar enfermo”.

Con todo, nos encontramos, por tanto, ante supuestos de negociación colectiva en los que la propia naturaleza y el ámbito subjetivo de los acuerdos impide que su eficacia pueda ir más allá de una mera pauta de conducta, que los sujetos negociadores intentan hacer cumplir en los ámbitos inferiores a través de la esfera de la influencia de sus afiliados, pero careciendo de fuerza de obligar alguna.

De esta manera, si los interlocutores sociales a nivel europeo quisieron mantener el respeto a la autonomía de los sujetos miembros, apostando por un instrumento jurídico autónomo y no por otro formalizado mediante Directiva, los homólogos sujetos a nivel estatal, quisieron hacer lo propio con sus miembros, de modo que se evitó, pese a tener legitimación para ello, el carácter normativo típico de los Acuerdos o Convenios Colectivos españoles.

Es destacable esta preferencia por instrumentos que ponen el énfasis en la autonomía convencional y organizativa respecto del efecto normativo de los productos convencionales en la cumbre o interprofesionales, pese a contar con la legitimación suficiente para desplegar los efectos más comprometidos del art. 83 LET. Se critica por la doctrina la falta de capacidad de los sujetos firmantes de los AINC’s para articular mecanismos eficaces en orden a cumplir los compromisos comunitarios y evitar así el fracaso en la repercusión de estos asuntos en la negociación

colectiva. En efecto, existen instrumentos negociales de ámbito nacional que están diseñados para dar pautas de regulación a los ámbitos inferiores, no para establecer regulaciones completas y directamente aplicables, pese a ser de obligado cumplimiento para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. Tal es el caso de los Acuerdos Interprofesionales, cuyo objetivo no es el establecimiento de cláusulas directamente aplicables a las relaciones de trabajo, pero a los cuales el art. 83.3 LET otorga la misma eficacia que a los convenios colectivos regulados en el Título III de la citada norma, esto es, eficacia personal general y eficacia jurídica normativa.

En ninguno de los dos casos –Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral y Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo- el instrumento comunitario y su homólogo español han servido para que la rica y compleja negociación colectiva española se haga eco de ambas materias en términos medianamente satisfactorios.

En conclusión, no cabe duda del papel que normativamente se le reserva y se le asigna a la negociación colectiva en el marco de la prevención de riesgos laborales, conformándose a la misma como una de las instancias principales para la consecución del derecho del trabajador a una protección eficaz -art. 14 LPRL-. Y dentro de ello, si las cuestiones sobre las que está llamada la negociación colectiva se centran sobre fenómenos que tienen una dimensión inequívocamente colectiva, como son el estrés y las diversas variantes de la violencia en los lugares de trabajo, viene de suyo que la gestión de los problemas que plantean, tanto por los graves efectos para la salud de los trabajadores, como por las importantes consecuencias económicas que conlleva, las respuestas a todo ello deberán de adoptarse desde un preeminente nivel o ámbito colectivo, en doble momento: primero negociándose las respuestas y después gestionándose participativamente. Por tanto, teniendo presente la importancia de este papel regulador, se entiende necesario realizar un análisis de las previsiones convencionales en materia de riesgos psicosociales y la valoración de si las mismas responden a los objetivos y retos que en esta materia se le plantean a la negociación colectiva materializada en nuestro país.

2. EL TRATAMIENTO NEGOCIAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: PANORÁMICA GENERAL

El análisis de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales se puede afrontar desde una doble perspectiva: cuantitativa o cualitativa. En tanto que la perspectiva cuantitativa ya se ha abordado en otros estudios de este Observatorio, nosotros nos vamos a centrar en la perspectiva cualitativa o de contenidos, más allá de la conclusión a la que se puede llegar a la luz de los porcentajes y datos que se hayan ofrecido anteriormente sobre nuestra realidad convencional.

De aquéllos se deduce que un porcentaje elevado de los convenios colectivos pactados y en vigor no hacen referencia alguna a esta materia. Respecto de los convenios colectivos que sí han entrado a prever en esta materia se puede hacer una clasificación de las previsiones convencionales en orden a los siguientes grupos:

- Convenios colectivos que se remiten a lo dispuesto en la normativa legal y/o convencional que aborde este tema.
- Convenios colectivos que solo definen algún o algunos riesgos psicosociales.
- Convenios colectivos que realizan declaraciones genéricas que condenan las actuaciones que provocan tales riesgos.
- Convenios colectivos que definen y articulan alguna medida de intervención.
- Convenios colectivos que establecen un enfoquen preventivo en la materia.

Por último, a efectos de abordar el análisis de esta materia, y con la finalidad de que el mismo sea lo más gráfico posible, se acometerá tal labor en torno a los dos –sino los únicos- riesgos que mayor reflejo regulador tienen en la negociación colectiva: el acoso laboral y el estrés de origen laboral, sin perjuicio de que, en el desarrollo de este estudio, se atenderá también al tratamiento de otros riesgos psicosociales menos tratados en la negociación colectiva y hasta el momento no abordados a escala de la UE.

2.1. El acoso laboral en la negociación colectiva

Centrándonos en uno de los riesgos psicosociales sobre el que más se ha acometido una labor negocial de regulación, esto es, el acoso laboral, y aplicando el criterio clasificatorio que hemos destacado con anterioridad, podemos identificar las siguientes regulaciones, y formular las correspondientes consideraciones:

a) Convenios colectivos que se remiten a lo que disponga la ley sobre el acoso en el trabajo: por ejemplo, la disposición adicional segunda del CC de la empresa Autobar Spain, SA (BOE 5 octubre 2012).

b) Convenios colectivos que sólo se limitan a definir el acoso laboral: II CC de la Corporación RTVE (BOE 30 enero 2014), art. 67 del CC de la empresa Agencia Pública empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades Filiales, Canal sur Radio, SA, y Canal sur Televisión, SA (BOJA 10 diciembre 2014) y CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 (BOE 29 marzo 2012).

c) Convenios colectivos que realizan declaraciones genéricas en las que se condena la existencia del acoso psicológico y no las definen: art. 49 del XXIV CC de la Vid de la provincia de Cádiz (BOP 16 julio 2012), art. 45 del CC de transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial de la Comunidad de Madrid (BOCM 13 julio 2013), art. 114.5 del IV CC marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014), art. 15 del I CC de la empresa Unión del Duero cía. Seguros de vida, SA (BOE 14 mayo 2008), art. 54 del IV CC de Sintax Logística, SA (BOE 17 octubre 2014), art. 53 del CC de Aldeasa, SA (BOE 23 febrero 2012), art. 59 del CC para la industria de hostelería de la provincia de Jaén (BOP 27 junio 2009) y art. 72 del XXI CC estatal de contratas ferroviarias (BOE 24 febrero 2014).

d) Convenios colectivos que además de definir el acoso, incluyen alguna medida de intervención, aun cuando ello se limita a un enfoque disciplinario o sancionador. Lo cual no obstante no se realiza de una manera unívoca (en la práctica totalidad de los casos: falta muy grave [por ejemplo, art. 68.10 del CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 de octubre de 2014)]. Aún en aquellos convenios en que es difícil hallar referencias siquiera indirectas al tema del acoso psicológico, el capítulo de sanciones desencadena multitud de reflexiones. Se puede decir que

el capítulo de infracciones y sanciones se utiliza para aportar en muchos casos conceptos -más o menos apropiados- de acoso psicológico. Es en esta parte de los convenios colectivos donde mejor se aprecia la voluntad de las partes negociadoras de no tolerar las conductas constitutivas de acoso psicológico, al tiempo que se informa de formas de gestión empresarial no tóxicas.

No obstante, hay que destacar que las referencias son escasas, incompletas y muchas veces erróneas. Por lo general, el acoso vertical suele desviarse hacia conceptos de abuso de autoridad excesivamente amplios, en tanto que la mayoría de los acosos horizontales quedan incluidos genéricamente en el comportamiento constitutivo de ofensas. La formulación más positiva pasaría por una definición del concepto de acoso psicológico en capítulo separado y por el enunciado de acoso psicológico, acoso sexual y ofensas (también tal vez abuso de poder grave) como infracciones separadas.

También interesante resultaría la graduación de conductas para establecer la posibilidad de prevención y llamada de atención ante estilos directivos o conductas manipulativas inconscientemente tóxicos. Alguna graduación involuntaria puede deducirse de algunas de las actuales redacciones, pero la confusión que presentan, introduce más elementos de confusión que de solución de problemas.

Resultan igualmente reseñables en esta materia previsiones que destacan la limitación de la responsabilidad del empresario frente a situaciones de acoso laboral cuando haya ejercido la potestad disciplinaria frente al acosador [art. 3 n) I CC nacional de los Servicios de Prevención Ajenos (BOE 11 de septiembre de 2008)].

e) Convenios colectivos que adoptan un enfoque preventivo, en los que a su vez se puede diferenciar:

a') Los que remiten la regulación a un momento posterior y a un ámbito de planificación consensual y participada institucionalmente, en especial a través del encargo que se realiza a un órgano específico de gestión –Comités de Calidad de Clima Laboral-, la cual a su vez elaborará en su seno un Protocolo de Actuación y un Código de Conducta –Acuerdo de Calidad de Clima Laboral- [Comisión Paritaria –art. 7 del CC del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de la provincia de Sevilla (BOP 12 junio 2014), y art. 9.4 del II CC de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (BOJA 12 febrero 2008)]; Comisión Mixta [art. 42.4 del Convenio marco de la Unión General

de Trabajadores (BOE 20 abril 2013)]; Comité de Seguridad y Salud [CC de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 de enero de 2014)]; Comisión Mixta de Igualdad [II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 16 enero 2013)]; Comisión para la Igualdad [art. 75 del CC de la Fundación Red Andalucía Emprende (BOJA 24 marzo 2008)]; e incluso se asigna al Departamento de Recursos Humanos [apartado 10 del Anexo VI, Protocolo de actuación en caso de actos de acoso sexual en la empresa Syrsa automoción, del CC de la empresa Syrsa Automoción, SL (BOJA 6 octubre 2015)].

b') Los que regulan esta materia directamente, incluyendo en el propio texto del convenio el contenido del Protocolo de Actuación y Código de Conducta [XIII CC de flota de remolques marítimos, SA (BOE 30 abril 2008); CC de Puntocash, SA (BOE 1 de octubre de 2012); CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA (BOE 18 abril de 2013); CC de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable) (BOE 27 mayo 2014); V CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31 octubre 2013)]. En todo caso, esta ordenación convencional, en la mayoría de los supuestos se centran en lo que es la dimensión preventiva secundaria o protección frente a situaciones efectivamente materializadas, mientras que la dimensión preventiva primaria no se prevé en modo alguno.

c') Los que remiten al Código de Conducta Europeo recogido en la Recomendación 92/131/C, o al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 28 de abril de 2007 [art. 46.2 del XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25 octubre 2013) y art. 65 del CC de Gas Natural Fenosa (BOE 24 mayo 2013)].

En cualquier caso, hay que destacar que, si bien los modelos de regulación llevan a un tratamiento y a unos contenidos diferentes, no obstante, sí que se viene apreciando la influencia que el mencionado Código Comunitario, así como el Acuerdo Marco Europeo, vienen teniendo en las previsiones convencionales en la materia. Ello en manera que, si bien centrándose en esa dimensión secundaria o de protección frente a situaciones ya producidas, se constata una preocupación acerca de la eficacia del procedimiento de quejas previsto: se recogen los principios de celeridad, respeto a los derechos de intimidad y honor de las personas implicadas, confidencialidad, etc. E igualmente se viene a recoger un catálogo de medidas a adoptar, una vez constatada la situación de acoso, bien de tipo organizativo o bien disciplinaria, inclusive con carácter cautelar, a fin de erradicarlo.

En cambio, aun esta similitud, se aprecian mayores diferencias en el momento de determinar el órgano al que se le encomienda solventar el procedimiento de queja. En este sentido se puede diferenciar cuatro situaciones:

- Atribución a los órganos del sistema de acción preventiva: comités de seguridad y salud, delegados de prevención, servicios de prevención: art. 97.a.8 del CC de La Voz de Galicia, SA (BOE 16 septiembre 2008); disposición adicional segunda del VIII CC de Supermercados Sabeco, SA (BOE 6 junio 2014) y art. 31 del CC de Andalucía para las Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOJA 19 octubre 2011).

- Atribución al departamento o negociado de recursos humanos: XIII CC de flota de Remolques Marítimos, SA (BOE 30 abril 2008), art. 108 del II CC del Grupo HC Energía (BOE 24 febrero 2014), art. 75 del CC de Puntocash, SA (BOE 1 octubre 2012), CC de la empresa Syrsa Automoción, SL (BOJA 6 octubre 2015) y art. 17 del IV CC de Repsol YPF, SA (BOE 4 abril 2012) -aunque el receptor denuncia también puede ser la representación sindical, pero el instructor será bien el Director Corporativo de Retribución, RRLL y Control de Gestión o el Director de Relaciones Laborales-.

- Atribución a la Comisión Paritaria del CC: art. 39 del XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 2 mayo 2012) y art. 8.4 del II CC de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (BOJA 12 febrero 2008).

- Atribución a un órgano creado ex profeso: así, la disposición adicional sexta del CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA (BOE 18 abril 2013) crea la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis; o la disposición adicional primera del CC de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable) (BOE 27 mayo de 2014), que crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal; así como el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y labo-

ral en La Caixa, de septiembre de 2008, anexo II del Plan de igualdad, que crea el Gestor de la igualdad y tratamiento de acoso.

En términos generales, de las previsiones referidas a los órganos encargados de solventar las denuncias de acoso se pueden extraer algunas consideraciones:

- Se aprecia un elevado número de convenios que no prevé la participación de los representantes de los trabajadores en tales órganos, o en el supuesto de prever su intervención ésta viene a centrarse en labores de información y/o asesoramiento e incluso se hace depender su intervención de la petición formal del trabajador [art. 38 del V CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31 octubre 2013)], lo cual no ha de dejarnos pasivos pues entendemos que su participación es crucial en toda esta materia

- Se observa una tendencia a conformar estos órganos en una dimensión eminentemente resolutoria, esto es, con la única finalidad de dar respuesta a las quejas, sin tenerse en cuenta la complejidad de estas situaciones, la íntima conexión existente con la prevención de riesgos laborales y la necesidad de que se propongan medidas de acción preventiva primaria, lo cual a nuestro juicio hace necesario el que se previera la intervención en estos órganos de profesionales tanto en prevención de riesgos laborales como en materia de mediación y conciliación.

2.2. El estrés laboral en la negociación colectiva

Si nos centramos en el estrés de origen laboral, hemos de destacar que éste se cataloga como el segundo problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo en la Unión Europea, después de los dolores de espalda (trastornos musculo-esqueléticos), y que afecta a casi uno de cada tres trabajadores.

Y a este fin, al igual que hicieron en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales (CCOO, UGT, CEPYME y CEOE) firmantes del ANC 2005 comparten el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de fecha 8 octubre 2004, y lo consideran como un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar

de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral. Transmitiendo con él a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, aun cuando adaptándolo a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

Sin embargo, a pesar de estas consideraciones, y habiendo transcurrido un período de tiempo que consideramos suficiente para poder evaluar la incidencia que haya tenido el ANC 2005 en la negociación colectiva materializada hasta la fecha, se puede decir que la presencia de previsiones convencionales en materia de estrés laboral es muy reducida, de escaso contenido regulador, y con mínimas previsiones innovadoras en la materia.
Desde una perspectiva cualitativa o de contenidos, los convenios colectivos que sí han entrado a prever en materia de estrés laboral, se pueden clasificar en los siguientes grupos:

- Tratamiento del estrés laboral como uno de los objetos de la acción preventiva: *v. gr*. el II CC profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).
- Se establece al estrés laboral –aunque en muchos casos dentro del término más amplio de los riesgos psicosociales- dentro del listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en la evaluación de riesgos y el plan de prevención de la empresa: *v. gr*. art. 92 del CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA. (BOPV 5 marzo 2015), art. 59 del CC de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (BOE 27 julio 2012), XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015), CC estatal de grandes almacenes (BOE 22 abril 2013), CC de empresas de centros de jardinería (BOE 23 septiembre 2013), CC de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social del País Vasco (BO País Vasco 4 agosto 2009), CC de trabajo para el sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña (DO Generalidad de Cataluña 20 febrero 2009), VI CC único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (DO Generalidad de Cataluña 24 octubre 2012), CC provincial del Comercio en General de Segovia (BOP Segovia 28 noviembre 2014), CC de clínicas y consultas de odontología y estomatología de la capital y provincia de Salamanca (BOP 24 febrero 2009); CC para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12 abril 2013).
- Se establece la obligación de la empresa de crear mecanismos de detección de riesgos psicosociales: *v. gr*. disposición adicional primera del CC para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12 abril 2013).

- Se establece la obligación de la Dirección de la empresa de velar y garantizar frente a situaciones que provoquen riesgos psicosociales: art. 26 del CC provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila (BOP Ávila 3 julio 2013).
- Intervención de los órganos de participación y/o representación de los trabajadores ante los riesgos psicosociales. No obstante, a su vez se ha de diferenciar dentro de este grupo en función de la actividad para la que se establece esta participación:

  - Intervención del Comité de Seguridad y Salud para desarrollar un procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales: Art. 107 del I CC del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA), BOE 20 de diciembre de 2011.

  - Intervención del Comité de Seguridad y Salud para crear mecanismos de prevención y detección de riesgos psicosociales: Art. 34.3 del III CC de empresas de centros de jardinería (BOE 23 de septiembre de 2013).

  - Intervención de la Comisión Mixta para adaptar los sistemas de evaluación a los riesgos psicosociales: II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 16 de enero de 2013).
- Se atribuye al área social y sanitaria –en concreto al psicólogo- de la empresa una labor específica de intervención y prevención en materia de riesgos psicosociales: Anexo II del CC para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana (DOCV 27 julio 2015); Catálogo de funciones del CC del Sector de la Ayuda a Domicilio en la provincia de Ciudad Real (BOP 11 marzo 2015).
- Se establece una regulación específica sobre los factores psicosociales a considerar, las recomendaciones de medidas preventivas y los grupos o categorías profesionales de trabajadores de riesgo: CC sectorial provincial de Alicante para salas de bingo (BOP Alicante 28 agosto 2013).

Identificación, conceptualización y tratamiento de los Riesgos Psicosociales en la Negociación Colectiva

(Líneas evolutivas)

3

1. LA COMPLEJA IDENTIFICACIÓN DE LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE CARÁCTER LABORAL

La evolución de la sociedad en las últimas décadas ha provocado cambios en los sistemas productivos y en las fórmulas de trabajo que han propiciado la aparición de los denominados *"riesgos profesionales emergentes"*. Junto al control más acentuado de los riesgos de origen traumático, tradicionalmente vinculados al accidente de trabajo, la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales (estos últimos, de carácter no material) aumentan de modo progresivo.

Ofrecemos a continuación una serie de riesgos –y patologías- que tienen su origen en el deficiente clima psicosocial de la empresa:

a) Dentro de los diversos riesgos psicosociales destaca especialmente el acoso laboral. En relación al mismo, se ha de advertir que las conductas de violencia psicológica en el trabajo existen desde que unas personas han realizado actividades laborales para otras, si bien no se ha identificado como fenómeno social típico sino hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Se trata de un fenómeno significativamente antiguo, como pueda ser el propio trabajo o las relaciones humanas, que emerge en la actualidad como consecuencia de los devastadores efectos que se provoca sobre la salud de los trabajadores, así como por los elevados costes sociales y que para las propias empresas representa. Así pues, es la renovada "conciencia social" sobre estas situaciones la que hace que el fenómeno aflore a la luz de la opinión pública, la ciencia y el Derecho.

   El acoso y la violencia en el ámbito laboral han sido recogidas por la *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo* [Bruselas, 8.11.2007 COM (2007) 686 final]. En dicho Acuerdo se contempla que se trata de la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden adoptarse de muy diversas formas, de modo que algunas pueden resultar más fácilmente identificables que otras. Se advierte que la exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo, de modo que, se da una situación de acoso *"cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y de forma deliberada, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo".*

Por otra parte, se habla de violencia *"cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo".* El acoso y la violencia pueden provenir de uno o varios directivos o trabajadores y persiguen perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno laboral hostil.

A la hora de identificar y afrontar el problema de los riesgos psicosociales en el ámbito de la negociación colectiva hay que distinguir la situación de acoso laboral respecto de las figuras afines con las que se puede establecer una cierta similitud. Entre ellas cabe plantear el ejercicio del poder organizativo empresarial de modo arbitrario. En este caso, la finalidad de amenazar o humillar no concurre, siendo el elemento diferenciador más destacable. Aunque no sea constitutiva de acoso, no deja de ser perniciosa por sus efectos en el ambiente laboral de la empresa.

b) En segundo lugar, habría que referir el síndrome del *burn out*. Este término viene a hacer mención al desgaste profesional que sufren los trabajadores con mayor frecuencia en determinadas actividades laborales como la enseñanza, la sanidad, la policía, los servicios sociales, etc., a consecuencia de unas condiciones de trabajo que vienen vinculadas a una fuerte demanda social. Se trata de un trastorno adaptativo crónico, o cuadro de estrés crónico, que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo que soporta el trabajador, con una sobre-exigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades, pudiendo afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional (Sánchez Pérez, 2014: 331).

c) En tercer lugar se podría hablar de trastornos psíquicos como puedan ser la esquizofrenia y la depresión psíquica. La problemática que ofrecen las patologías mentales es muy amplia y compleja, pues habrá patologías desencadenadas por la actividad laboral susceptibles de calificarse como derivadas de contingencia profesional, en tanto que, en el extremo opuesto, también se han detectado desde la perspectiva clínica situaciones de pacientes que han denunciado de forma continuada situaciones de acoso en el trabajo –y en ocasiones de forma continuada en distintos trabajos ocupados por el trabajador-, obedeciendo en este caso las mismas a una patología de base obsesiva o asociada a una patología previa de carácter mental.

d) En cuarto lugar, hay que considerar el acoso sexual cuya caracterización merece dentro de los riesgos psicosociales un análisis individualizado y particular. El mismo pretende como objetivo referente la satisfacción de las apetencias sexuales del hostigador.

f) También el estrés laboral se encuentra entre los riesgos laborales que originan patologías de diverso tipo en el trabajador. El estrés laboral es *"la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"* (OMS, 2004: 3). El estrés laboral, conforme a la doctrina reciente puede determinar la existencia de una patología de carácter psíquico calificable como contingencia profesional pero claramente diferenciable de las situaciones de acoso laboral, encontrándose ausente el elemento de responsabilidad empresarial característico de éstas.

g) Por último, la violencia física, que no tiene carácter puramente psicosocial, pero que también suele venir acompañada de violencia psíquica y, en todo caso, contribuye a crear un ambiente psicosocialmente nocivo en el trabajo.

A partir de la identificación de los riesgos psicosociales descritos es necesario abordar la forma en que los mismos se han incorporado a la negociación colectiva.

2. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: UN PUNTO DE INFLEXIÓN QUE DETERMINA LA INCLUSIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El marco normativo de prevención de riesgos laborales es el conjunto de normas que pretenden eliminar o al menos disminuir las circunstancias que pueden dar lugar a la producción de accidentes de trabajo. En consecuencia, estas normas regulan distintos aspectos de la vida laboral: la organización de los procesos productivos, las conductas de los trabajadores y empleadores en el trabajo y la organización de los poderes públicos que actúan en el sector. La ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) es el centro del sistema y de la misma deriva un marco normativo complejo si bien, en ocasiones, falto de unos criterios sistemáticos claros de orden que permitan su adecuada comprensión.

La norma –en su momento novedosa- a partir del art. 14 LPRL, donde establece *"el deber genérico del empresario de velar por una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo"*, fija una correlación entre el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en el trabajo y el deber del empresario. Pese a que no existan normas específicas para regular de forma directa la obligación empresarial en materia de riesgos psicosociales, el deber genérico descrito permitirá avanzar en la regulación de los mismos a través de la negociación colectiva.

Ubicados en este punto de partida, la regulación del acoso laboral y sexual, el estrés y otro tipo de riesgos psicosociales, a través de la negociación colectiva, ofrece múltiples ventajas. En primer término, se puede apreciar que la solución de compromiso que puedan alcanzar los trabajadores y los empresarios para enfrentarse a este tipo de conductas incrementa el grado de concienciación acerca de la forma adecuada de afrontarlas. El código ético o de conducta que se puede generar a través de esta práctica, sin duda, puede erigirse como un elemento condicionante para dirigir los comportamientos individuales de los trabajadores y de los propios empresarios, identificando como negativos o reprobables los comportamientos que impliquen una situación de amenaza o humillación del compañero/a de trabajo o del inferior jerárquico.

A este respecto, el papel que puede jugar la negociación colectiva resulta decisivo a la hora de enfrentarse a las situaciones de acoso. A través de esta vía puede alcanzarse con más facilidad una adecuada protección y represión del acoso estableciendo tanto medidas primarias (informativas, formativas, etc.) como un código de conducta que fije un procedimiento de reclamación interno que permita detectar, identificar y reprimir esta modalidad de comportamientos.

3. LAS PRIMERAS INICIATIVAS REGULADORAS EN EL TERRENO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pocos fueron los convenios colectivos que siguieron la estela de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no pudiéndose apreciar la existencia de una regulación suficiente acerca de esta materia. En la década de los años '90 pocos convenios contemplaban una regulación específica del acoso laboral en tanto que la inmensa mayoría de los mismos omitían cualquier referencia a las formas de acoso en el trabajo. De hecho, en la negociación colectiva que tuvo acceso a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, durante los primeros años '90 esta última materia careció de relevancia para las partes negociadoras (Del Rey Guanter, 1993: 113).

Las primeras manifestaciones relativas a la regulación del acoso se producen en el ámbito específico del acoso sexual. Desde esta perspectiva, ante la insuficiencia reguladora del mismo se recurría a la previsión contenida en el art. 54.2 c) LET, esto es, completada y concretada por la negociación colectiva, a la sanción de las ofensas verbales o físicas al empresario o bien a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

El primer paso dado por los primeros convenios que introdujeron algún tipo de tratamiento del acoso sexual en el trabajo comenzó por considerar el mismo como falta muy grave (Altés Tárrega, 2002: 142). Las primeras referencias explícitas al acoso de carácter sexual se limitaban a reproducir el contenido del art. 4.2 e) LET, el cual incorpora la mención, como derecho básico de los trabajadores, del respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad contemplando de forma expresa la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Baz Tejedor, 2013: 23 y ss.). Entre los indicados convenios colectivos cabe citar el art. 44.14 del CC Canal Plus (BOE 26 noviembre 1991) y el art. 30.2.b.16 CC del Ministerio de Economía de Hacienda (BOE 11 diciembre 1991).

Otros estudios pusieron de manifiesto cómo la mayoría de los convenios colectivos de sector publicados en el Boletín Oficial del Estado entre los años comprendidos entre 1990 y 1994 (Losuada Arochena, 1996: 279) no incluían una regulación específica del acoso sexual lo que obligaba a acudir para su sanción a otro tipo de faltas de carácter disciplinario. Resultaba recurrente a estos efectos acudir a las ofensas verbales o físicas al empresario o bien a las personas que prestan servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. En estos supuestos, la calificación otorgada a tenor de la aplicación del art. 54.2 c) LET solía coincidir con la de falta muy grave. Se aprecia, a partir de las fechas indicadas, última década del pasado siglo XX, un incremento de los convenios colectivos que incluían referencias al acoso sexual en el trabajo. Sin embargo hay que subrayar, en cualquier caso, que el avance

en la negociación colectiva no deja de ser ficticio dado que la mayoría de los convenios no definen el concepto de acoso sexual y se limitan a tipificarlo como falta. Del mismo modo, al igual que respecto del acoso laboral existe una mínima implantación de procedimientos específicos para denunciar los hechos y establecer sanciones.

Aún mayor gravedad comporta el dato de que los convenios colectivos no contemplen ninguna medida de prevención de este tipo de comportamientos, a lo que se añade la falta de desarrollo de procedimientos específicos y adecuados para la denuncia de los mismos.

La escasa implantación que en estos años muestra el acoso en la negociación colectiva va a experimentar un ligero cambio de tendencia. Las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riegos Laborales obligan a un cambio de perspectiva por parte de las propias empresas, dado que su eventual responsabilidad va a depender con frecuencia de que hayan establecido mecanismos de prevención y sanción adecuados frente a estas conductas. Precisamente esta situación contribuye a que las empresas adopten medidas de forma unilateral o sean más propicias a establecer una regulación específica en la negociación colectiva ya que, de este modo, facilitan la protección de sus propios intereses eludiendo con más facilidad eventuales sanciones administrativas o indemnizaciones por daños y perjuicios, etc. Lo expuesto no ha condicionado el que se extienda o generalice una política de prevención del acoso, pudiéndose apreciar una escasa concienciación al respecto, lo que ha derivado en un gran retraso en su represión como acto ilícito.

4. INICIATIVAS PROPICIADAS POR LA CONCERTACIÓN SOCIAL

La escasa implantación en la regulación convencional de un tratamiento adecuado del acoso propicia el que tomen la iniciativa los agentes sociales, a través de la concertación social, ofreciendo el modelo o referente a seguir en la negociación colectiva. A este respecto, resulta de interés la Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos. La misma deriva de un Acuerdo Interconfederal suscrito por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las centrales sindicales CCOO y UGT. El acuerdo va dirigido a cubrir los subsectores donde las ordenanzas laborales no habían sido sustituidas aún por la negociación colectiva. En la misma, en el régimen disciplinario aparece una referencia escueta [art. 18.3 k)] al acoso sexual que resulta calificado como falta muy grave pudiendo ser sancionado [art. 19 c)] con suspensión de empleo y sueldo, traslado de centro de trabajo a localidad distinta y

incluso con el despido disciplinario. En este caso, la vocación de generalidad del acuerdo, propició que la previsión establecida se extendiese y recogiese en la negociación colectiva, incorporándose –en su momento- a diversos convenios colectivos de nueva redacción. Ello precisamente facilitó la implantación, si bien con un perfil bajo, de una mínima regulación del acoso sexual en la negociación colectiva.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD

En el ámbito laboral, el acoso es una de las instituciones jurídicas de más reciente incorporación en nuestro ordenamiento (Gorelli Hernández, 2009: 924). A ello, sin duda han contribuido las iniciativas legislativas propiciadas por la normativa europea. Es significativo a tales efectos la consideración como falta muy grave del acoso sexual, a tenor de lo previsto en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *"cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".* Tal prevención, complementada por la previsión establecida en el art. 54.2 g) LET, que contempla el acoso sexual o por razón de sexo como causa de despido disciplinario permiten establecer un punto de referencia normativo para el desarrollo de la negociación colectiva.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, parte de la consideración del acoso como una manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es preciso atajar. Por su parte, esta norma ofrece una concepto de acoso que sirve de punto de partida referencial, al entender en su art. 7 que: *"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*. Esta norma viene a ofrecer un concepto más elaborado que la normativa precedente, la cual, en lugar de mostrar una perspectiva descriptiva de la conducta se limitaba a rechazar estos comportamientos como indeseables o rechazables. De las definiciones precedentes se derivaba la necesidad de que la víctima del acoso hubiera exteriorizado expresamente su negativa o rechazo, situando en la víctima la responsabilidad de determinar qué actitudes resultan ofensivas y cuáles pueden entenderse como aceptables. Esta nueva definición, sin embargo, queda fijada en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso y sin que, por lo tanto, quede condicionada la calificación del acoso a que la víctima la rechace o se someta a la misma.

Por su parte, el párrafo 2º del citado art. 7 LI viene a complementar el concepto de acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo: *"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo"*. De modo complementario, en el contexto del ámbito laboral, se clarifican las conductas calificables como acoso sexual en el párrafo 4º, al considerar que: *"el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo"*.

En último término, la Directiva 2010/C 212 E/44 nos ofrece una definición más reciente del acoso sexual, el cual se identifica como: *"la situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*.

El establecimiento, por parte de la negociación colectiva, de procedimientos para la regulación interna de las reclamaciones sobre acoso –en sus diversas manifestaciones- ofrece ventajas desde diferentes perspectivas. De entrada, la regulación genérica de la prevención de riesgos laborales extiende la responsabilidad hacia el empresario cuando no ha adoptado las medidas oportunas para evitar situaciones de acoso laboral en su organización productiva. Ello comporta beneficios: en primer lugar, para el propio empresario al quedar exonerado de responsabilidad cuando haya establecido los mecanismos adecuados de prevención de las situaciones de acoso (Gorelli Hernández, 2009: 933-934); también, en segundo término, los trabajadores van a disponer de una fórmula de reclamación interna para articular eventuales reclamaciones que tengan por causa una situación de acoso.

En la forma expuesta, el convenio colectivo se erige como una excelente forma de regulación de la prevención de este tipo de riesgos. El hecho de que haya un claro posicionamiento sancionador que califique este tipo de comportamientos como *"muy graves",* siendo susceptibles de ser sancionados, incluso con el despido, provoca un indudable efecto preventivo. En todo caso, se ha de tener en cuenta la clasificación que se lleva a cabo respecto al acoso laboral, puesto que puede considerarse desde el punto de vista subjetivo como "horizontal" *–cuando es llevado a cabo entre trabajadores que se encuentran en un mismo escalafón jerárquico-* y "vertical" *–cuando se lleva a cabo por parte de los superiores-*. Debe advertirse que, en estos supuestos, los mecanismos sancionatorios que disponen los convenios colectivos son más efectivos en los supuestos de acoso horizontal, ya que los mismos se

articulan frente al trabajador, siendo más complicado que, por esta vía, se pueda evitar el acoso que parte del comportamiento empresarial. También es de notar que las medidas preventivas que se puedan establecer en el ámbito de la negociación colectiva resultan más efectivas en la mediana y gran empresa, dada la escasa penetración que la misma alcanza en el ámbito de la pequeña empresa donde estos mecanismos suelen resultar más ineficaces.

Antes de entrar en un análisis más detallado del desarrollo del acoso laboral por parte de la negociación colectiva, si bien hay que partir de que la regulación inicialmente ha resultado prácticamente testimonial (Quesada Segura, 2007: 239), con el paso del tiempo progresivamente el nivel de incorporación se incrementa de forma significativa. Dentro de las modalidades referentes relativas al acoso, en cualquier caso, hay que distinguir entre el acoso moral y el acoso sexual (o por razón de sexo o discriminatorio), pudiéndose apreciar que esta última modalidad de acoso ofrece un desarrollo más acentuado. Ello, sin duda, deriva de la normativa sancionadora precedente y a la que hemos hecho mención; de forma significada, el art. 8.13 de la LISOS y las prevenciones establecidas en la LO 3/2007, relativas al establecimiento de los planes de igualdad en las empresas.

Una de las cuestiones que, sin duda, ha incidido en mayor medida en la limitada regulación del acoso en la negociación colectiva tiene que ver con la dificultad técnica que se asocia a la descripción de los comportamientos a regular. Esta circunstancia ha constituido un condicionante para que los actores sociales pudieran adoptar iniciativas que podrían haber propiciado un desarrollo más adecuado del acoso en la negociación colectiva. Considerando lo anterior, puede verificarse que, una vez que tiene entrada en la negociación colectiva una determinada regulación, ésta tiende a trasladarse hacia otros convenios colectivos, especialmente entre convenios de sectores similares. Opera así una especie de mímesis entre sectores similares, actuando de paradigma o modelo de referencia las regulaciones más tempranas en la materia. En este contexto, se puede apreciar incluso cómo en ocasiones se produce la copia de las regulaciones establecidas en algunos convenios colectivos, que se llega a trasladar de modo textual e impremeditado a otros convenios sin reparar en eventuales errores o inadaptaciones. Así, se verifica en diversos convenios de empresas públicas al describir el acoso sexual como "*todo comportamiento no verbal o físico"* dejando al margen los comportamientos típicos de carácter verbal (Gorelli Hernández, 2009: 937). Tal error deriva de la trascripción del art. 43.14 del CC del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA 28 noviembre 2002) donde la referencia exacta contemplaba *"todo comportamiento verbal, no verbal o físico"*. Esta apreciación merece una atenta lectura por parte de los agentes sociales a quienes les compete cuidar los aspectos formales y materiales en la redacción del clausulado de los convenios colectivos.

Se debe tener presente que, pese a que cada vez resulta más extendida la regulación del acoso en la negociación colectiva, ésta se lleva a cabo de forma insuficiente, limitándose con frecuencia a consignar el acoso moral y sexual como infracciones laborales susceptibles de ser sancionadas por el empresario. En otras ocasiones, la regulación se limita a transcribir preceptos normativos, con lo cual puede entenderse que no existe una auténtica regulación negocial de la materia.

Partiendo de las consideraciones expuestas, se pueden identificar distintos modelos de regulación a la hora de abordar el tratamiento del acoso en la negociación colectiva, entre las que habría que destacar las siguientes:

- Convenios colectivos que contienen una remisión normativa en relación al acoso moral.
- Convenios colectivos que se limitan a ofrecer el concepto de acoso laboral.
- Convenios colectivos que incorporan una declaración genérica relativa al acoso y/o riesgos psicosociales, pero no entran a definirlas.
- Convenios colectivos que junto a la definición de acoso, incorporan algún tipo de medida de actuación, aunque la misma se limite a su inclusión en el régimen disciplinario.
- Convenios colectivos que incorporan alguna modalidad de enfoque preventivo.

Atendiendo a cada una de las formas de afrontar el tratamiento de los riesgos psicosociales, se va a comentar cada una por separado atendiendo a diversos ejemplos concretos de regulación, para a continuación proceder a valorar la adecuación de cada una de las variedades descritas.

5.1. Convenios colectivos que contienen una remisión normativa en relación al acoso moral

Dentro de esta modalidad de convenios cabría reseñar el CC de Finanzauto S.A. (BOE 25 agosto 2012) el cual en su disposición final 6ª establece que la empresa, de forma total y absoluta, rechaza aquellas situaciones que se puedan producir o de las que tenga conocimiento en materia de acoso, ya sea moral, sexual, laboral y de cualquier índole persiguiendo y sancionando tales comportamientos a tenor de lo que disponga la normativa vigente.
También cabría destacar aquellos convenios que realizan una remisión al Código de Conducta Europeo contenido en la Recomendación 92/131/C, o al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 28 de abril de 2007.

El XVII CC Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25 octubre 2013) recuerda, en su art. 46, las normas de no discriminación establecidas en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, recomendando las partes firmantes a sus representados la aplicación íntegra del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, firmado el 26 de abril de 2007. Se señala que, a tenor del reseñado Acuerdo, el acoso ocurre cuando *"uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo".*

Como puede apreciarse, la técnica de la remisión normativa es una fórmula insuficiente y primaria en el tratamiento del acoso. En este sentido, los agentes sociales hacen una declaración de intenciones, se pronuncian en contra del acoso, pero no van más allá de acudir a una remisión o apoyo normativo. Las partes negociadoras no han sido capaces de estructurar medidas específicas frente al acoso, motivo por el que es deseable desarrollar un planteamiento más decisivo y elaborado frente a este fenómeno. La toma de posición, en definitiva, es relevante para identificar qué tipo de comportamientos son reprobables y rechazados dentro de la organización empresarial. No obstante, la opción por un sistema normativo más elaborado resulta claramente deseable.

5.2. Convenios colectivos que se limitan a ofrecer el concepto de acoso laboral

Dentro de esta clasificación podemos citar el II CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012) que, en su art. 92, procede a definir el acoso sexual y el acoso moral. En el mismo se recoge el compromiso de empresa y representación legal de los trabajadores en el sentido de crear y mantener un entorno laboral en el que *"se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral".*

A continuación, el citado Convenio, ofrece una delimitación del concepto de acoso sexual, según el cual, en el marco de la relación laboral, identificará a *"todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores".* Asimismo, se considera acoso moral, en el contexto laboral descrito a *"todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo".*

La incorporación de un concepto de acoso facilita, sin duda, la identificación de este tipo de comportamientos con la finalidad de erradicarlos y prevenirlos. Como opción, resulta preferible a la remisión normativa, dado que se ofrece una descripción gráfica de aquellas conductas que integran una situación de acoso, motivo por el que los integrantes de la organización empresarial conocen y pueden distinguir qué tipo de actuaciones no resultan admisibles ni aceptables. Sin embargo, también se ha de calificar esta opción como insuficiente y mejorable, existiendo fórmulas más adecuadas para atajar y regular el fenómeno del acoso.

En todo caso, conviene tener presente que cualquier vulneración de derechos fundamentales, aunque no sea constitutiva de ninguna variante de acoso, no deja de ser merecedora de los diferentes instrumentos de tutela jurídica prevista por el ordenamiento.

5.3. Convenios colectivos que incorporan una declaración genérica relativa al acoso y/o riesgos psicosociales, pero no entran a definirlas

Dentro de esta tipología de regulación, *v. gr*. el CC del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio 2013), contiene en su capítulo XIV, relativo a la prevención de riesgos laborales, un art. 68.6, donde se contiene una declaración genérica relativa al acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo. En el mismo se indica, de forma genérica, que las partes son conscientes de la relevancia que están tomando estas modalidades de acoso, de modo que se comprometen a *"prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral".* Este posicionamiento no impide que los comportamientos genéricos descritos sean calificados y sancionados como falta muy grave (art. 58.22 del citado Convenio).

En este caso, la mera declaración genérica también debe considerarse como un tratamiento demasiado básico de la materia. Implica, como en supuestos anteriormente descritos una expresión de declaración de intenciones, positiva en cualquier caso, pero donde se echa en falta una mayor implicación de los agentes sociales y las partes negociadoras.

5.4. Convenios colectivos que, junto a la definición de acoso, incorporan algún tipo de medida de actuación, aunque la misma se limite a su inclusión en el régimen disciplinario

Entre esta tipología de convenios colectivos se pueden incluir los que se relacionan seguidamente.

El I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE 29 septiembre 2010), donde se incorpora (art. 58) la obligación de incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, y de otro lado se prevén, entre las faltas muy graves, los hechos que sean calificables como acoso laboral (art. 90.1.17) y acoso sexual (art. 90.1.15). El primero queda referido omitiendo cualquier definición. Respecto de la segunda modalidad se hace uso de una fórmula genérica de discriminación que incluye el acoso sexual o por razón de sexo. De este modo, incorpora transcrita la definición que ofrece el art. 95 de la Ley 7/2007 de 13 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, describiéndola como: *"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión*

o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual". Por añadidura, respecto a esta modalidad de acoso, ofreciendo una oportuna concreción se indica que *"se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la víctima".* Asimismo se describe como condición agravante que las conductas descritas sean ejercidas por superiores jerárquicos y compañeros cuando las mismas se lleven a cabo desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere.

Por su parte, el XVII CC General de la industria química (BOE 9 abril 2013), en el capítulo IX relativo a la seguridad y salud laboral prevé la evaluación de los riesgos psicosociales y una intervención preventiva genérica al mismo nivel que el resto de riesgos. En su art. 61 se consideran como faltas muy graves, ofreciendo además una descripción conceptual: el acoso sexual (párrafo, 17), el acoso moral (párrafo 18) y el acoso por razón de sexo (párrafo 19).

El CC Provincial del Campo de la Provincia de Granada (BOP Granada 25 abril 2014) ofrece en su art. 30 una definición de acoso en el ámbito laboral, entendiendo que tendrán la consideración de faltas graves o muy graves: *"los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa"*. Además, se añade que, para el caso de que estos comportamientos se lleven a cabo desde posiciones de superioridad jerárquica o bien sobre personas con contrato temporal, la calificación de la infracción será siempre como muy grave, siendo sancionable cuando concurra la situación de abuso de superioridad con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado. Es llamativa la particular consideración que tienen los trabajadores de carácter temporal en razón a la mayor vulnerabilidad que deriva de su vínculo contractual inestable.

Dentro de esta tipología, también resulta significativo el III CC Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 2 octubre 2014) el cual ofrece, en su art. 42, una definición de acoso sexual que servirá como referencia para a continuación (art. 42.13) considerar como falta muy grave aquella conducta *"que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual"* considerándose un agravante el que se lleve a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica superior. También se considera falta muy grave el acoso psicológico o moral (art. 42.14).

Nos encontramos ante una de las opciones más difundidas en la negociación colectiva. En este caso, la incorporación de la definición de acoso no es una simple declaración de intenciones sino que se incorpora al régimen disciplinario tipificando el comportamiento descrito como falta grave en ocasiones y como falta muy grave en la mayoría de los supuestos. Desde una perspectiva crítica la opción descrita se muestra como una opción de mínimos en el contexto de la negociación colectiva. En la organización empresarial se debe tomar conciencia de que las situaciones de acoso no sólo son reprobables por sí mismas sino que merecen una respuesta contundente desde el punto de vista disciplinario. Y a tal fin, de entrada, no hay medida más transparente y efectiva que identificar como comportamiento sancionable aquellos que se correspondan con una actitud de acoso laboral.

5.5. Convenios colectivos que incorporan alguna modalidad de enfoque preventivo

Dentro de los convenios que contemplan alguna modalidad de enfoque preventivo podemos encontrar además varios subtipos entre los que destacamos dos:

a) Aquellos que incorporan la participación institucional consensuada a través, por ejemplo, de la Comisión Paritaria del Convenio, Comités de Seguridad y Salud, Comisiones mixtas de igualdad o el propio Departamento de Recursos Humanos.
b) Los que establecen una regulación directa de la materia aprobando un Protocolo de Actuación o bien un Código de Conducta.

Entre estos cabe citar, respecto de los convenios que plantean una participación institucional consensuada, los siguientes:

El III CC de empresas de centros de jardinería (BOE 23 septiembre 2013). Este convenio, en su art. 34, ofrece una definición de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo. Entre las medidas preventivas que se contemplan, establece que la empresa se constituirá en garante de la seguridad y salud laboral, promoviendo un clima laboral sano. Añade que el Comité de Seguridad y Salud establecerá *"los mecanismos de detección de posibles riegos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud".* De forma añadida (art. 36 relativo al régimen disciplinario) estos comportamientos se considerarán como faltas muy graves.

En cuanto a los convenios que establecen una regulación directa de la materia, aprueban bien un Protocolo de Actuación o bien un Código de Conducta:

El CC de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009, núm. 5485, rectificado DO Generalitat de Catalunya 20 enero 2010, núm. 5549). En el Título IV del convenio se incorpora un tratamiento amplio que abarca planes de igualdad y medidas frente a la violencia de género, así como, en el ámbito laboral, el acoso moral, sexual y por razón de sexo. En el art. 57, en desarrollo de los planes de igualdad, se establece que a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas se obligan a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que deben ser objeto de negociación con carácter previo a su implantación. En forma complementaria, en empresas de más de 250 trabajadores resultará obligado el llevar a cabo un plan de igualdad. El art. 59 por su parte contempla la prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual en el trabajo, así como por razón de sexo. En primer término este precepto señala como declaración de principios la referencia a los derechos fundamentales de orden constitucional que quedan en juego (libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, intimidad y dignidad). A continuación se fijan una serie de medidas preventivas entre las que se contempla el que *"los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona",* de modo que *"las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad".* Esta última matización relativa a las obligaciones de los trabajadores con responsabilidad de mando incorpora varios matices apreciables; de un lado, señala la especial responsabilidad de quienes mantienen una superior condición jerárquica cuando por otra parte, precisamente por esta condición pueden caer en la tentación de ejercer un uso desviado de tales facultades. En modo complementario, las empresas han de establecer los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, debiendo evaluar los mismos, y promover su detección precoz a través de las revisiones periódicas de los trabajadores (exámenes de vigilancia de la salud). Además, se establece el compromiso de llevar a cabo acciones de formación de todo el personal que ingrese en las empresas afectadas por el Convenio en relación a materias relativas al acoso moral y sexual en el ámbito laboral. A continuación se ofrecen definiciones concretas del acoso moral, sexual y por razón de sexo. En concreto por acoso moral se entiende *"toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en*

el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral". Mientras, el acoso sexual se define como *"toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima".* En último término por acoso por razón de sexo se considera, a tenor de lo que expresa el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".* Estas definiciones, aunque suponen un lugar común, reiterado en varios textos convencionales, ofrecen un criterio referente cuya descripción permite conocer a los trabajadores de forma precisa qué comportamientos no solo resultan indeseables sino susceptibles de dar lugar a una reacción disciplinaria del máximo rigor por parte de la empresa. Se añade, a los oportunos efectos de concretar los comportamientos aludidos que el carácter laboral se presume cuando el mismo se lleva a cabo en el ámbito de la organización de la empresa. En el mismo modo, cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. De otro lado, en cuanto a la acción llevada a cabo por el acosador, ésta ha de resultar indeseada y rechazada por quien la padece, de modo que se ha de producir una ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. En cuanto al acoso sexual, no se precisa un desarrollo continuado en el tiempo, bastando, en función de su gravedad, una única acción.

Otro ejemplo a considerar es el que ofrece el CC Estatal de grandes almacenes, Resolución de 8 de abril 2013 (BOE 22 abril 2013), el cual establece en su capítulo VII un Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo. El mismo se desarrolla en su art. 50 estableciendo que *"todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral"* añadiendo que las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Se establece que las empresas afectadas por el convenio estatal deben desarrollar en el plazo de un año un procedimiento que desarrolle el protocolo establecido. Entre los criterios a tener en cuenta se establece que las partes firmantes se asegurarán que los trabajadores conozcan el procedimiento de actuación, ofreciéndose difusión a través de los órganos de representación de cada centro. Por otra parte se procurará atender la detección precoz del riesgo a través de la vigilancia de la salud. En la forma descrita los exámenes médicos periódicos incorporarán esta faceta entre los criterios a examinar. Como complemento, el art. 54.16 contempla como falta muy grave: *"toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral"* operando como agravante el que se ejerza prevaliéndose de la posición jerárquica.

Por su parte, el CC Estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3 octubre 2013), comienza por considerar en su régimen disciplinario como falta muy grave (art. 49) *"el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo"*. En forma complementaria incorpora un anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector. En el mismo introduce la obligación de las empresas, a tenor de la Ley 3/2007 y 31/1995, de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. A partir de ahí relaciona para una mejor identificación las conductas y las diversas formas de acoso y violencia en el lugar de trabajo; entre ellas se plantea que las diferentes formas de acoso y de violencia pueden ofrecer las siguientes características:

- Ser de tipo físico, psicológico y/o sexual.
- Constituir un solo incidente aislado (violencia) o bien obedecer a patrones más sistemáticos y reiterados.
- Producirse entre compañeros/as, entre superiores y subordinados o bien provocarse por terceros entre los que se encuentran clientes, proveedores, etc.
- Oscilar entre casos de relevancia menor como pueda ser un comportamiento irrespetuoso o bien constituir comportamientos más relevantes, entre los que se incluyen actos tipificables como delito penal.

Entre los objetivos que se marca el acuerdo se encuentra: (a) Incrementar el *"conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo"* y (b) *"Proporcionar a empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo".* A continuación se ofrece una descripción del concepto de acoso y violencia en el trabajo asimilable a las que aparecen en otros convenios. En último término (apartado 4 del Anexo) se ofrece un procedimiento interno que se plantea sin perjuicio o renuncia a las acciones legales que puedan corresponder a las partes interesadas.

En él se establecen unas directrices entre las que se plantea que:

- Las partes tienen obligación de actuar con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
- Existe deber de confidencialidad respecto de terceros en cuanto a la información a que se acceda.
- Las quejas o denuncias formuladas deben ser investigadas y tratadas con la mayor premura.
- Todas las partes afectadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.

- Las quejas deben estar apoyadas por información detallada que ofrezca al menos un indicio de la denuncia formulada.
- Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y deben dar lugar a acciones disciplinarias.
- Las partes podrían eventualmente recurrir a asesores externos que puedan ofrecer el asesoramiento adecuado.

A modo de conclusión, si se verifica que se ha producido una situación de acoso y/o violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores, en razón a las cuales se podrán emprender las acciones disciplinarias que procedan frente a los trabajadores. También se *plantea –no de forma gratuita, pero no parece otra cosa que un brindis al sol-* que cuando sea el empleador quien realice este tipo de conductas y queden demostradas, habrá de responder ante las víctimas por los daños causados. Mantenemos lo expuesto puesto que, dado que es el propio empresario el que ha de facilitar el que se desarrolle el procedimiento interno de investigación, si él mismo es el causante del hecho denunciado, no parece que el aludido proceso de investigación se pueda desarrollar con las garantías precisas, e incluso habría que poner en seria duda si el mismo se podrá realizar en estas condiciones.

También resulta ilustrativo el CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 (BOE 5 junio 2014). Contempla en su art. 57 las actuaciones a llevar a cabo frente al acoso en el ámbito laboral, procediendo a ofrecer una definición concreta de cada una de las modalidades de acoso (moral, sexual y por razón de sexo) reseñando que de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se desprende la obligación de *"promover en el ámbito del Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso".* Se establecen de forma añadida una serie de medidas preventivas que se relacionan:

a) Sensibilizar a la plantilla frente a las diferentes modalidades de acoso, así como en los procedimientos establecidos para su evitación.
b) Promover tanto el rechazo como la corresponsabilidad en el desarrollo de los comportamientos desempeñados en el trabajo, especialmente en lo que afecta al personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
c) Promover la colaboración y comunicación entre mandos y equipos de trabajos en los distintos niveles jerárquicos.

En último término y, de forma complementaria con lo anterior, se diseña un protocolo de actuación (párrafo 3º, art. 57) en virtud del cual aquellas personas que se sientan acosadas podrán ponerlo en conocimiento de la empresa o bien de los representantes legales. Se implanta el principio de colaboración de la empresa con los representantes sindicales sentando una serie de criterios referentes de actuación:

a) En primer término, se establece la garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, debiendo quedar preservada tanto la identidad como las circunstancias personales de aquellos que formulen denuncia.
b) Se ha de garantizar la permanencia de la persona afectada en su puesto de trabajo, respetando la voluntad de la parte, y adoptándose en cualquier caso las medidas oportunas dirigidas al cese inmediato de la situación de acoso.
c) Se considerará con carácter prioritario la tramitación de las actuaciones pertinentes procurando llevar a cabo una investigación exhaustiva y esclarecedora de los hechos, a través de las entrevistas que se consideren oportunas y permitiendo que las partes afectadas puedan ser acompañadas por quien decidan.
d) Se ha de garantizar la adopción de las medidas necesarias que resulten oportunas, incluidas las de carácter disciplinario frente a quienes, de forma acreditada, incurran en las conductas de acoso descritas a través de un procedimiento que no ha de prorrogarse más allá de 15 días naturales, plazo en el que la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas oportunas con conocimiento de la Representación Sindical.
e) En último término se garantiza el derecho de indemnidad de los denunciantes de modo que no se produzcan represalias de ningún tipo como consecuencia de la iniciativa llevada a cabo.

El CC del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana (DO de la Comunitat Valenciana 7 noviembre 2014) ofrece en su art. 47 un tratamiento genérico del acoso moral, sexual y por razón de sexo que comienza incorporando una definición de acoso moral. A continuación en su párrafo segundo, establece una serie de normas de conducta destinadas a la prevención de situaciones que puedan propiciar la aparición de casos de acoso en el trabajo. Entre ellas sería destacable:

- La prohibición de las actuaciones individuales o colectivas que atenten contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

- La prohibición de las actuaciones contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, encomendándole un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, que resulte innecesario, para el que no esté cualificado, etc.
- No se permitirá la tergiversación de la información que deba recibir un empleado en relación a su cometido laboral, debiendo omitirse actitudes explícitas (que incluyan amenazas, críticas relativas al trabajo…) e implícitas (no dirigirle la palabra, hacerle el vacío, etc.).
- No se permitirán situaciones en las que se permita establecer diferencias de trato o que comporten una distribución no equitativa del trabajo.

Se establece que las conductas relacionadas serán perseguidas y sancionadas a tenor de su gravedad mientras que, de otro lado, se compatibilizan las acciones de todo tipo que puedan interponer los interesados con un procedimiento de carácter interno que ha de iniciarse a través de denuncia que se formulará bien ante la representación de la empresa, o bien ante los representantes legales de los trabajadores. Tal iniciativa provocará la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, que se dirigirá a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si los mismos se confirman, el que se mantenga la situación de acoso denunciado a cuyos efectos se adoptarán las medidas oportunas. Se dará, asimismo, traslado al Comité de Seguridad y Salud o a los delegados de prevención, realizándose las indagaciones que procedan y dándose trámite de audiencia a todos los afectados. En el proceso, que no debe dilatarse más de 10 días, se garantizará una absoluta confidencialidad respetando la intimidad y honorabilidad de las personas. La empresa, por su parte, de existir indicios racionales relativos a la veracidad de los hechos denunciados, deberá aislar y proteger a la persona denunciante. Finalmente a tenor del resultado de la investigación se pondrá a disposición de las partes afectadas el informe resultante al objeto de que se puedan llevar a cabo las actuaciones legalmente procedentes.

Dentro de las opciones que pueden desarrollar las partes negociadoras a la hora de dar contenido a la regulación del acoso laboral, la más efectiva y deseable como modelo es aquella que no sólo ofrece una descripción gráfica del concepto de acoso, así como una eventual inclusión de los comportamientos que comporta en el régimen disciplinario, sino aquella que da un paso más ofreciendo medidas adecuadas para prevenir los comportamientos típicos del acoso. Se trata pues de una opción que no se limita al aspecto represivo del acoso, sino que va más allá y adopta iniciativas desde el punto de vista preventivo. Las iniciativas en este sentido se han adoptado principalmente en grandes empresas que disponen de más medios y recursos para articular medidas adecuadas para prevenir las situaciones de acoso. Sin embargo, ello no impide que determinadas iniciativas aunque no incorporen

el modelo más desarrollado puedan entrar en la negociación colectiva general. Entre ellas la incorporación al capítulo formativo de los trabajadores de las conductas adecuadas para enfrentarse a las situaciones de acoso, tanto por parte de los trabajadores como de los mandos intermedios. También es interesante integrar en las revisiones de vigilancia de la salud los protocolos médicos adecuados para detectar y diagnosticar adecuadamente situaciones patológicas vinculadas al acoso laboral. Un paso más viene dado por el establecimiento de un código de conducta en la empresa que describa de forma gráfica el carácter indeseado de las conductas vinculadas al acoso así como la forma de actuar cuando el mismo se produzca en alguna de sus manifestaciones. En último término, como fórmula más elaborada hay que dar paso a los protocolos para la prevención y protección frente al acoso cuyo contenido pasamos a desarrollar a continuación.

6. LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

El protocolo se traduce en un procedimiento establecido en una empresa a través del cual se regulan las fórmulas de actuación ante una situación de acoso laboral en cualquiera de sus formas de actuación. A tenor del enfoque que ofrece el presente trabajo se han hecho referencia a protocolos que proceden de la negociación colectiva aunque ello no implica ignorar que existen otros ámbitos (Consejo General del Poder Judicial en relación al ámbito de la Administración de Justicia, Universidades como la de Jaén y Extremadura, etc.) donde los equipos de gobierno han recurrido a esta fórmula de afrontar este tipo de problemas.

El protocolo frente al acoso laboral, para que resulte una herramienta eficaz, debe surgir de un compromiso asumido por la empresa expresando en este sentido que no son tolerables este tipo de comportamientos, debiendo ofrecer un cauce adecuado para procurar que estas conductas no se lleven a cabo y se evite la producción de daños en la salud de los trabajadores. Desde nuestra perspectiva, el protocolo más eficaz debe buscar fórmulas de compromiso a través de la consulta, la negociación colectiva y el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la empresa (Guía del observatorio vasco de acoso, 2014).

La conveniencia de establecer un protocolo de acoso obedece a varias razones. De entrada ofrece un efecto preventivo indudable. Cuando se identifican los comportamientos propios del acoso como indeseables y susceptibles de comportar la imposición de una sanción de carácter grave o muy grave, a la vez que se propicia el que los mismos no se extiendan se establece un mecanismo específico para combatirlos. Otra cuestión relevante tiene que

ver con el ofrecimiento a los trabajadores afectados de una vía adecuada para canalizar las oportunas reclamaciones o denuncias evitando improvisaciones, actuaciones inadecuadas o incluso la eventual resignación que puede producirse cuando no se advierte una salida adecuada al problema. El seguimiento del protocolo puede evitar, por tanto, que se materialice el riesgo del acoso a través de una detección temprana de sus primeras manifestaciones. De manera complementaria, la implantación de un protocolo puede permitir el que se forme y se informe adecuadamente a los trabajadores y a aquellos que tengan algún tipo de responsabilidad de dirección en la empresa en relación a estas conductas. Ello contribuirá a identificar y prevenir que se produzcan este tipo de comportamientos, con mayor facilidad si la empresa adopta al respecto una posición clara a favor de su eliminación. A este respecto, resulta de utilidad que se clarifique la situación de compromiso de la empresa en la represión de conductas constitutivas de acoso, pudiendo establecer un código de conducta con un decidido posicionamiento al respecto.

La información a los trabajadores también resulta un elemento útil a los fines pretendidos, pues facilita el que se discriminen anticipadamente comportamientos cercanos o paralelos al acoso que socialmente, y en determinados ámbitos, son tratados con cierta complacencia. Es conveniente de forma complementaria la inclusión de los protocolos de acoso en la negociación colectiva pues así se hace partícipes a los trabajadores del seguimiento del procedimiento de tutela que se pueda establecer.

La fórmula más común para afrontar este tipo de situaciones se ha traducido en la inclusión de los protocolos establecidos frente al acoso en el propio texto del convenio colectivo como un apartado más, complementándolo con la inclusión de tales comportamientos en el código disciplinario y considerándolos a tales efectos faltas graves o muy graves. Una alternativa más decidida es aquella que opta por llevar a cabo un acuerdo convencional *ad hoc* en el que se desarrolle de forma pormenorizada y con detalle el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso.

Ejemplo de lo anterior es el reciente Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, sobre el protocolo para la prevención/actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27-2-2015 (BO de la Región de Murcia 10 marzo 2015). En el mismo, la Administración Regional viene a garantizar el cumplimiento de la normativa sobre acoso laboral y se compromete a actuar a tenor de una serie de principios, entre los que se encuentra el reconocimiento de todo empleado público a un trato digno, evitando las conductas vulneradoras de los derechos fundamentales de carácter constitucional. A continuación se establecen una serie de comportamientos

no permitidos del personal al servicio de la Administración, al personal directivo y de designación política, entre los que se encuentran:

1. Las agresiones materializadas con medidas de tipo organizativo que puedan comportar la falta de ocupación efectiva, la asignación de tareas carentes de sentido, que puedan resultar degradantes, o la descalificación del trabajo realizada de forma asidua.
2. El aislamiento social limitando las posibilidades de relación de la víctima, o provocando el aislamiento físico de la misma o incluso de los mismos compañeros que la apoyaran.
3. Discriminaciones y/o agresiones a la vida privada y personal en función de origen, ideología, sexo, religión, etc.
4. La violencia física y sexual.
5. Las agresiones verbales o gestuales, etc.

A tenor de lo expuesto, todo aquel que haya sido objeto de algún tipo de comportamiento calificable como acoso tiene a su disposición la posibilidad de poner en marcha el procedimiento contemplado en el protocolo. El protocolo se divide en varios apartados: el primero de ellos (capítulo I) ofrece la definición amplia de acoso laboral y el ámbito de aplicación del acuerdo; el capítulo II incorpora las medidas de prevención del acoso planteado básicamente en dos niveles: en el primer nivel, procediendo a elaborar estrategias de sensibilización y formación, y en el segundo evaluando situaciones de riesgos psicosociales específicas.

Dentro de las estrategias de sensibilización cabe extender la formación e información entre los trabajadores, elaborar una guía de actuación personal ante posibles situaciones de acoso, realizar campañas de divulgación preventivas, establecer un cauce informativo (vía teléfono o dirección de correo electrónico) donde se pueda ofrecer información con garantía de anonimato, incluir en los protocolos de vigilancia de la salud criterios diagnósticos que permitan detectar situaciones de acoso, integrar dentro de los programas formativos contenidos relacionados con la prevención del acoso, formar al personal directivo respecto de habilidades relativas a la forma de afrontar este tipo de problemas, etc.
De forma complementaria se contempla la procedencia del establecimiento de estrategias de sensibilización y formación, promoviendo y ejecutando programas específicos. A tenor de los principios de acción preventiva, se entiende que la Administración Regional no sólo debe desplegar su iniciativa una vez que se hayan materializado los supuestos de acoso, sino que pretende detectarla en sus inicios a través de un procedimiento de evaluación de

riesgos psicosociales. Se incidirá, por tanto, en un diseño adecuado de la organización del trabajo en cada unidad o centro correspondiente. Asimismo se establece un procedimiento de actuación que incorpora, incluso, un modelo de solicitud que facilita la iniciativa de las partes afectadas, poniéndose a disposición de las mismas el apoyo psicológico y médico correspondiente. Recibida la solicitud corresponderá su tramitación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales donde dos personas adscritas al mismo (una de ellas licenciada en medicina o psicología y la otra especialista en ergonomía y psicosociología) llevarán a cabo un estudio con actuaciones que detalla el protocolo y a través de las cuales se realizarán las indagaciones oportunas. A la vista de lo actuado, la Gerencia del Servicio Público que corresponda, a la vista del informe que ha de emitir el Servicio de Prevención, en un plazo máximo de 10 días naturales habrá de emitir una resolución que declarará o no la existencia de indicios de acoso laboral, indicando si procede la imposición de sanción administrativa, pudiendo dar traslado al Ministerio Fiscal si se estimare que los hechos pueden ser constitutivos de delito. En último término, en el desarrollo del procedimiento se deben respetar una serie de garantías en las que se encuentra:

a) El respeto y protección a las personas, teniendo presente el derecho a la salud del afectado.
b) Se ha de actuar con la mayor prudencia y respeto de la confidencialidad, considerando que las personas implicadas no podrán recibir un trato discriminatorio o perjudicial, quedando proscritas las represalias frente a quienes participen en cualquier forma en el procedimiento.
c) Se actuará con la máxima diligencia, sin que sean admisibles demoras indebidas, actuándose dentro de los plazos establecidos.
d) Se debe garantizar una audiencia y tratamiento imparcial frente a las partes afectadas debiéndose buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
e) Se deberán aplicar medidas correctoras que procuren el fin de la situación planteada, evitando futuras situaciones de acoso o mejorando las condiciones de trabajo existentes.
f) El procedimiento ha de tener carácter contradictorio, garantizando la igualdad de oportunidades de las partes en cada trámite procedimental, existiendo una adecuada confrontación de los distintos intereses en juego, antes de dictarse la resolución definitiva que proceda.

La Integración de la Prevención de Riesgos Psicosociales en la Empresa: Previsiones sobre aspectos organizativos y funcionales en la Negociación Colectiva

4

1. CUESTIONES GENERALES A TENER EN CUENTA

1.1. El derecho a la protección frente a los riesgos laborales

El Capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que desarrolla los "Derechos y obligaciones", se abre con el reconocimiento del derecho de los trabajadores "a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" (art. 14.1, párrafo primero, LPRL). Esta formulación inicial se corresponde con la utilizada en el Estatuto de los Trabajadores [arts. 4.2.d) y 19.1 LET], y antepone la atribución del derecho a la del deber jurídico del cual deriva.

Desde una perspectiva jurídico-pública, el deber de seguridad y protección de la salud de los trabajadores está incluido en la Constitución Española de 1978 entre los "principios rectores de la política social y económica" (Capítulo III, Título I, CE); se atribuye a los poderes públicos "el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo" (art. 40.2 CE). A su vez, ese deber específico se integra en el conjunto de actuaciones públicas para tutelar la salud en general, no sólo mediante medidas reparadoras sino también preventivas (art. 43.2 CE), como se pone de manifiesto, por lo demás, tanto en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (arts. 32 y 33) como en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 7 a 11).

Lo relevante, en todo caso, de este nivel jurídico-público de protección de la seguridad y la salud en el trabajo es que constituye la fuente de la que se deriva una organización instrumental al servicio de la prevención de riesgos; organización caracterizada por los destinatarios de las normas –que lo son el Estado y otros poderes públicos–, por el interés protegido –el interés general relativo a la salud y seguridad en el trabajo–, y por las técnicas jurídicas utilizadas para darle efectividad a sus normas y actuaciones que descansan principalmente en la responsabilidad sancionadora administrativa.

Ahora bien, las normas constitucionales y legales son fuente también del deber de protección del empleador frente a los riesgos laborales. El legislador parece que quiere indicar el lugar antecedente que corresponde a este deber del empleador, al expresar que la atribución a los trabajadores del derecho a una protección eficaz en la materia "supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales" (art. 14.1, párrafo segundo, LPRL). Tal formulación es conveniente matizarla, sin embargo, con dos precisiones: de una parte,

añadiendo que el carácter "correlativo" no pretende indicar que sea fruto de una reciprocidad sino que designa un efecto constitutivo que aparece, de forma secuencial, en la esfera de derechos de los beneficiarios en cuyo interés se establece el deber de protección; de otra, que este deber de protección establecido por la Ley tiene su campo de aplicación tanto en las relaciones de empleo laborales como en el empleo público, esto es, también respecto de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, si bien con las peculiaridades que contemplan la Ley especial y sus normas de desarrollo (art. 3.1 LPRL).

La extensión del deber que pesa sobre los empresarios en esta materia se formula *ex lege* como un deber abierto y general, provisto –además– de un carácter dinámico, por cuanto exige una continuada actualización para el perfeccionamiento de la actividad preventiva. En efecto, para cumplir el deber de protección, el empresario debe "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo" (art. 14.2 LPRL). La expresión procede del art. 5.1 de la Directiva Marco 89/391/CEE, de la que es reproducción literal, y la amplitud de su significado incluye un reenvío a concretos deberes secundarios que se van desgranando en el mismo precepto y en los siguientes de la LPRL, ya sea como específicos deberes o como principios.

Interesa destacar el carácter dinámico del deber de seguridad. De un lado, con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se reforzó precisamente el carácter dinámico del deber del empresario en materia de prevención un salud, con la imposición de ciertas actuaciones para la "identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes" (art. 14.2, párrafo segundo, LPRL). Tales actuaciones se continúan mencionando con un notable grado de generalidad, aunque sea menor: la obligación complementaria consiste en el desarrollo de "una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva", aunque ahora se concretan en la Ley los objetivos de esta actuación. No obstante, ya se había previsto en la redacción originaria de este apartado, que el empresario dispondría "lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención (…) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realidad del trabajo".

De otro, el deber de seguridad como una obligación de medios. De la mano de la jurisprudencia, se puede calificar el deber de seguridad del empresario como una obligación de medios, lo que parece acorde con el espíritu y la letra de la LPRL, sobre todo tras la reforma de 2003, si bien para quedar exonerado el empresario de la responsabilidad por los daños de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se le exige que observe una máxima diligencia, en la que insiste la Ley al afirmar que pesa sobre aquel adoptar cuantas medidas sean necesarias

para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y que a tal fin ha de desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva. Por supuesto, esta diligencia máxima exigible es compatible con la línea jurisprudencial ya afirmada, que repara en la valoración en cada supuesto de la actuación del empresario, procediendo a imputar las responsabilidades cuando estima la existencia de incumplimientos culpables o negligentes, así como a atenuar o excluir la responsabilidad en situaciones de imprudencia temeraria del trabajador o de fuerza mayor [SSTS de 2 de noviembre de 1996 (RJ 1996, 4078) y de 20 de abril de 1998 (RJ 1998, 3003)].

1.2. Los principios sobre los que se asienta el sistema de gestión de riesgos laborales en la empresa

El legislador, además de reconocer y conformar el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, también enuncia los principios que presiden el sistema de gestión de riesgos laborales. Esta gestión incluye un alto componente técnico y una serie de actuaciones secuenciales, constituyendo los sistemas empresariales de gestión de riesgos laborales una parte de la organización creada por la política de prevención, en la que se incluyen –como precisa la norma UNE 81902:1996 EX– la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

El objetivo primero y principal de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo consiste en la identificación de los riesgos, la neutralización de los mismos, cuando ello es posible, y, también, su evaluación y control, si se ha de trabajar contando con la existencia de riesgos ya identificados. Para ello, la política de seguridad se debe integrar en la estructura productiva y jerárquica de la empresa, extendiendo la planificación y la adopción de decisiones al conjunto de la organización para excluir los factores de riesgo y hacer así posible un concepto renovado de "seguridad integrada", que la Ley de reforma 54/2003 reforzó y renovó. En el desarrollo de esta gestión de la actividad preventiva, a la dirección de la empresa le corresponde un papel fundamental, debiendo de manera permanente velar el empresario por el mantenimiento y la actualización del programa de prevención para que se alcancen unos objetivos, lo que supone tanto el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa pública de prevención de riesgos laborales como de la normativa propia de cada empresa (González Díaz, 2002: 168).

Es en este marco de la gestión empresarial de la prevención en el que cobran su pleno sentido los principios recogidos en el art. 15 LPRL, aunque solo se enuncien como tales los contenidos en su apartado primero. De tales principios se ha dicho, con acierto, que son "patrones estándar o modelos de referencia de la diligencia en el deber

de prevención" (González-Posada Martínez, 1997: 52); que tales principios identifican "una serie de pautas o reglas, no estrictamente jurídicas en algunos casos, pero juridificadas a través del precepto, que señalan los objetivos a alcanzar con la actividad preventiva y los criterios de actuación del empresario, que derivan, en general, de la experiencia legislativa, doctrinal y aún técnica contrastada en la organización de la prevención" (Tudela Cambronero, Valdeolivas García, 2002: 143); y que el valor preceptivo de los principios complementa –pese a su tenor elemental, didáctico y abierto– el deber general de seguridad del empleador establecido en el art. 14 LPRL (González Díaz, 2002: 170).

Por lo demás, el legislador español ha optado por la reproducción literal del listado de principios contenido en el art. 6.2 de la Directiva Marco para, a continuación, en números diferentes enunciar, como concretos mandatos, otros principios respecto de los cuales, por su contenido, podría resultar artificiosa una formulación sintética (así, respecto de los señalados en los números 2, 3 y 4 art. 15 LPRL). Concretamente, el empresario debe aplicar las medidas que integran el deber general de prevención conforme a los siguientes principios:

a) Tiene valor de principio primero de la acción preventiva el de evitar los riesgos. El significado general de la expresión lo convierte, lógicamente, en objetivo principal de la actividad preventiva, por lo que su aplicación se despliega en varias direcciones: se trata de evitar los riesgos existentes y los potenciales; de eliminar el riesgo en su origen para cualquier trabajador y para personas o grupos que puedan ser más sensibles al mismo. El principio da por supuesto el concepto de "riesgo laboral", entendiendo como tal "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo" (art. 4.2 LPRL). Se trata de una premisa básica de la actividad preventiva, que exige una acción constante dirigida a eliminar los riesgos de los puestos de trabajo, aplicando a ello la máxima diligencia e incorporando las innovaciones técnicas que hagan posible trabajar con la mayor seguridad [STSJ Castilla-La Mancha de 21 de abril de 1999 (AS 1999, 809)].

b) Junto a la identificación de los riesgos que se pueden evitar se sitúa la verificación de que pueden existir riesgos que no se pueden eliminar total o parcialmente, siendo obligado en tales casos proceder a la evaluación de los riesgos mismos, con el fin de actuar sobre ellos para prevenirlos o reducir su incidencia o gravedad, esto es, para proceder a su control. El mapa de riesgos de la empresa es el arranque de la planificación preventiva, que exige el art. 16 LPRL.

c) Sin embargo, con el fin de eliminar los riesgos y para, en su caso, controlarlos, la Ley impone un modo de operar que consiste en combatirlos en su origen, esto es, tomar razón de la fuente de los concretos riesgos laborales de una empresa. La utilización del término –no jurídico– "combatir" permite aplicar esta forma de actuación tanto a los supuestos en los cuales el riesgo es eliminable como a aquellos otros en que tan solo cabe aplicar medidas de control, fase que culmina el proceso de gestión del riesgo. Este proceso se inicia con la identificación y, en su caso, eliminación, seguida de la evaluación y termina con el control, entendiendo este como el conjunto de medios que se ponen en práctica para reducir su incidencia, probabilidad o gravedad.

d) La adaptación del trabajo a la persona es un principio incorporado a la gestión preventiva que tiene su origen en la Ergonomía; ciencia que, desde distintas vertientes disciplinarias, estudia las condiciones de trabajo a partir de la relación entre el hombre, el trabajo que realiza y el medio en que lo desarrolla. Este principio de adaptación se recoge también en los arts. 36.5 LET y 123.1 LGSS. En el primero de estos preceptos –que procede del art. 13 de la Directiva 2003/88/CEE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo– se repara en la adaptación del trabajo a la persona, "especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud", lo que se deberá tener en cuenta de manera particular, "a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo". El art. 123.1 LGSS contempla, sin embargo, la violación de este principio de adaptación como causa del recargo de prestaciones, para lo cual se ha de reparar en las características del puesto de trabajo, en la edad, en el sexo y demás condiciones del trabajador. En la formulación general del principio en el art. 15.1.d) LPRL se destacan, no obstante, aspectos distintos de los mencionados en el art. 123.1 LGSS: en concreto, en la concepción de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos y de los métodos de trabajo y de producción y en la atenuación del trabajo monótono y repetitivo. Por lo demás, la eficacia del principio "pasa por el análisis individualizado de los sujetos que vayan a desempeñar las tareas en la empresa, formando parte esencial de la evaluación de riesgos" (Tudela Cambronero, Valdeolivas García, 2002: 145), como queda de manifiesto en el art. 16.1 LPRL y en los arts. 4.1.c) y 2.c) y 5.1 RD 39/1997.

e) Atender a la evolución de la técnica es un principio que, en realidad, se constituye en un referente constante de los otros principios ya referidos. Obliga al empresario a una actuación continua para

mejorar el grado de prevención de riesgos y de protección que puede brindar a los trabajadores, al compás de los avances científicos y tecnológicos.

f) El principio de sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro no cabe considerarlo como mera reproducción de una consecuencia seguida de la aplicación de otros principios –en concreto, de los que figuran en las letras a), c), d) y e) del art. 15.1 LPRL– sino como un concreto modo de operar. La legislación española de riesgos profesionales hace una precisa aplicación de este principio de "eliminación del riesgo por sustitución", entre otras disposiciones, en el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores sobre los riesgos con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en el que se dispone que, el empresario, atendiendo a la información técnica y científica disponible, "cuando la naturaleza de la actividad lo permita, evitará la utilización de agentes biológicos peligrosos mediante su sustitución por otros agentes que, en función de las condiciones de utilización, no sean peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, o lo sean en menor grado" (art. 5). Una previsión similar se encuentra también en el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos (art. 4). Con mayor desarrollo se hace aplicación del principio de referencia en el RD 374/2001, de 6 de abril, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los agentes químicos durante el trabajo (art. 5.2).

g) El principio de seguridad integrada –pese a su reforzada configuración, a partir de la Ley 54/2003– se formula de forma sintética, aunque hay que entender que también incompleta, entre los principios de gestión de la acción preventiva. La nueva formulación de este principio obliga a contar con los factores y aspectos que en el presente incluye el párrafo segundo del art. 16.1 LPRL, además de los que ya figuraban en el art. 15.1 g) LPRL, para la elaboración del plan de prevención de riesgos. Esta nueva perspectiva integradora del plan tiene como piedra angular el sistema general de gestión de la empresa [art. 7 XVI CC General de la industria química (BOE 9 abril 2013)], debiendo incluir "la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios" para realizar la actividad preventiva en los términos que reglamentariamente se establezcan. Pero para ello se ha de contar, en cada caso, con un conjunto de factores que conforman el contexto del medio de trabajo, entre los que se mencionan: "la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el

trabajo" [art. 15.1.g) LPRL]. En suma, el principio de seguridad integrada [cláusula adic. 4ª III CC para la acuicultura marina nacional (BOE 1 julio 2013)], como se ha expresado de forma precisa y breve, "consiste en que la seguridad y salud en el trabajo ha de formar parte del conjunto de actividades de la empresa como una más, debiendo estar presente en todos los niveles de organización de la misma, y materializándose en la práctica de un plan de prevención" (Salcedo Beltrán, 2000: 47).

h) El principio de seguridad colectiva supone la adopción, con carácter preferente, de medidas que "antepongan la protección colectiva a la individual". El principio se aplica a un supuesto concreto –los equipos de trabajo– en el párrafo segundo del art. 17.2 LPRL, que nos proporciona la clave de la preferencia por los medios de protección colectiva. En efecto, para el legislador las medidas de protección personal tienen, bien carácter "complementario" de las colectivas, en los casos en que estas son insuficientes para eliminar los riegos ("no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo"), o carácter "supletorio", cuando el riesgo no se puede evitar. En el fondo, subyace la presunción de que la protección colectiva es más eficaz por cuanto neutraliza los riesgos en su origen o es capaz de reducir su incidencia con carácter general, mientras que la protección individual parte de la subsistencia y afectación colectiva de los riesgos y condiciona su eficacia preventiva a la efectiva utilización de los equipos de trabajo por los trabajadores individuales.

i) El principio de información adecuada, colectiva e individual, de los trabajadores se formula como una obligación general del empresario: "Dar las debidas instrucciones a los trabajadores". Este deber de información está especificado, en relación con las órdenes que debe recibir el trabajador, en el art. 18 LPRL. El mandato general se completa con la obligación impuesta de informar a quienes trabajen en zonas de riesgo grave o específico, que se contiene en el art. 15.3 LPRL. En cualquier caso, el legislador parte de la base de considerar la información que debe proporcionar el empresario como una primera e inexcusable medida de protección. Esta información tiene una vertiente colectiva y otra individual, referida en este último caso a los riesgos que afectan a las funciones de desempeño individual o a los puestos de trabajo, así como a los equipos y medidas de protección. Los cauces a través de los que se hace llegar esta información son la cadena jerárquica de mando y los representantes de los trabajadores, cuando existan; pero sin perjuicio, en todo caso, de la "información directa a cada trabajador de los riesgos específicos".

Al margen ya de la enumeración de los principios generales, pero en estrecha relación con la obligación de información a los trabajadores, el legislador, en el ámbito de la faceta formativa, incluye un complementario deber empresarial de individualizar las ordenes de trabajo en relación con "las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud" (art. 15.2 LPRL). Se establece así un límite externo al ejercicio del poder de dirección que obliga al empresario a tener en cuenta las aptitudes y la capacitación profesional del trabajador en materia preventiva. Bajo el término "capacidades", la Ley, en definitiva, comprende no sólo unas aptitudes y habilidades del trabajador para el desempeño de las tareas, sino también para la utilización adecuada de los equipos y medios de protección contra los riesgos laborales, por haber adquirido una previa formación que le permite el empleo eficaz de los mismos.

Asimismo, la Ley recoge una concreción de la obligación de información a los trabajadores que se proyecta también como un límite externo al poder de dirección, normalmente ejercitado por la estructura jerarquizada de mando. El mandato legal, como ya se ha adelantado, obliga al empresario a adoptar "las medidas necesarias" para "garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específica" (art. 15.3 LPRL). El límite se debe aplicar tanto al destino de trabajadores para que realicen sus funciones en las mencionadas zonas como a la circulación de los trabajadores por las mismas, siempre que unos y otros hayan recibido "la información suficiente y adecuada". Este concepto jurídico indeterminado debe concretarse a la vista de los riesgos de esos lugares, del grado de información recibida y de las características individuales de los trabajadores que la reciben. De otra parte, el concepto de "zonas de riesgos grave y específico" no está descrito en la LPRL, aunque se puedan referir los calificativos de grave y específico tanto a "las condiciones de trabajo" que se desarrollan en los "locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo", en cuanto causas generadoras de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (art. 4.7 LPRL), como a los "equipos de trabajo", ya que en la definición legal de estos (art. 4.6 LPRL) se incluyen las máquinas e instrumentos y "la instalación utilizada en el trabajo". Esta última ha sido la opción por la que se ha decantado el RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, al definir el concepto, más general, de "zona peligrosa", en el que se comprende "cualquier zona situada en el interior o alrededor de un equipo de trabajo en la que la presencia de un trabajador expuesto entraña un riesgo para su seguridad o salud".

La formulación de los principios de la gestión preventiva concluye con dos mandatos que no se expresan como tales principios y que hacen referencia a aspectos diferentes: de un lado, a la inclusión en el deber de seguridad de las

distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador; de otro, lo que se podría expresar como principio de proporcionalidad para el establecimiento de las medidas preventivas, y que consiste en que para la adopción de estas se han de tener en cuenta los riesgos adicionales que pueden originarse con su introducción, procediendo solo cuando la magnitud de aquellos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan otras alternativas más seguras (art. 15.4 LPRL).

Por lo que se refiere al primero, hay que decir que el legislador ha querido hacer co-extenso, en este punto, el alcance del deber de prevención con la calificación como accidente de trabajo de las lesiones corporales que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. En efecto, para la legislación de Seguridad Social no impide la calificación de un accidente como de trabajo el hecho de que el mismo se haya producido por "imprudencia profesional", entendiéndose por tal la que "es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira"(art. 115.5 LGSS). En paralelo, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber empresarial (art. 14.1 LPRL) alcanza a la garantía de una "efectividad de las medidas preventivas" que debe prever "las distracciones o imprudencias no temerarias". Con ello, a la postre, lo que está expresando la Ley es que el deber de prevención ha de dar cobertura a estos supuestos que coinciden con el concepto de imprudencia profesional, ya elaborado por la legislación y la doctrina jurisprudencial para la calificación de los accidentes de trabajo, y que, por el contrario, quedan extramuros de aquel los supuestos de inefectividad de las medidas preventivas por actuaciones dolosas del trabajador o por imprudencia temeraria. La responsabilidad empresarial en materia de prevención respecto de los supuestos de imprudencia profesional no excluye y es independiente de la exigencia de responsabilidades del empresario a los trabajadores a su servicio por los actos y omisiones en el cumplimiento de las medidas de seguridad de conformidad con la formación recibida y con las instrucciones del empresario, lo que dará lugar a su consideración como incumplimiento laboral y falta disciplinaria, a efectos de la aplicación de lo previsto en los arts. 29.3 LPRL y 54.2.b) LET.

La aplicación del principio de proporcionalidad para adoptar medidas de protección supone un desarrollo práctico del principio de "sustituir lo peligroso por lo no peligroso o por lo que entraña poco o ningún riesgo"[art. 15.1 f) LPRL], que se modula respecto de la concreción de las medidas en la necesidad de comprobar que los riesgos adicionales que se sigan de la utilización de cierta medida preventiva deben ser, en primer término, sustancialmente inferiores a la de los que se pretenden controlar, y, en segundo lugar, solo se aplicará tal medida "cuando no existan alternativas más seguras". Este doble juicio sobre la idoneidad de la medida de protección exige una valoración

técnica y unos conocimientos científicos que permitan decidir sobre una base objetiva los términos en confrontación. Las normas legales y reglamentarias no suministran criterios claros de preferencia para decidir la comparación entre las dos situaciones de riesgo en contraste. En efecto, los criterios de referencia a la "magnitud de los riesgos sustancialmente inferior" y a la "alternativa de mayor seguridad", se pueden ver enturbiados en su aplicación según se refieran a la entidad de los riesgos o a las colectividades afectadas.

2. LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA; EN PARTICULAR, DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Manifestación del genérico deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales es la específica obligación de implantar un plan de prevención que ordene la acción preventiva. No fue una novedad –por más que el título y el contenido del art. 16 LPRL, tras su reforma por la Ley 54/2003, mencionara y regulara expresamente por vez primera aquel instrumento– la obligación formal de planificar, puesto que a nivel reglamentario se exigía "la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales" para articular la acción de la empresa en materia de prevención (art. 2.1 RD 39/1997). Aunque la redacción original del precepto legal omitía cualquier referencia al plan de prevención, sí, en cambio, aludía a la planificación de la prevención. Es más, el legislador, y así lo señala en la Exposición de Motivos de la LPRL, fue *ab initio* consciente de que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales requería una actuación de la empresa que desbordaba el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales, de manera que "la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial", así como "la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas", constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales.

Quizá porque el texto legal centró el objetivo en la evaluación de los riesgos y en las actividades de prevención, sin reparar en la fase intermedia de planificación, con ocasión del desarrollo reglamentario de los servicios de prevención se pudo completar la insuficiente regulación, constituyéndose así el RD 39/1997 en una norma que se ocupa también de los procedimientos para evaluar los riesgos y de la planificación de la actividad preventiva. La Ley de reforma de 2003, conocedora de aquella laguna, incorporó al articulado de la LPRL las previsiones reglamentarias

al respecto, salvando definitivamente la situación de *ultra vires* en que pudo incurrir la norma reglamentaria. Y es que, si bien el deber de evaluar los riesgos venía predeterminado en el texto de la Ley y –además– formalmente se llamaba a su desarrollo reglamentario [art. 6.1 d) LPRL], la planificación de la actividad preventiva tan sólo figuraba como un deber empresarial accesorio, sin referencia alguna a la implantación y aplicación de un plan de prevención, por más que pudiera sobreentenderse la necesidad de este instrumento. De esta forma, la intervención del legislador tuvo que dar plena cobertura al marco jurídico reglamentario, lo que no deja de ser una técnica anormal y poco común.

2.1. Hacia un modelo de seguridad integrado

Conforme a la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles de decisión es una de las obligaciones generales del empresario [art. 6.3 a)]. Idéntica obligación se reconoce en el ordenamiento estatal: así, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrase en su estructura de gestión, con presencia en todos los niveles jerárquicos, lo que supone la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten en relación con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta (arts. 16.1 LPRL y 1.1. RD 39/1997). La opción es por un modelo de seguridad integrado [art. 7 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013); cláusula adic. 4ª III CC para la acuicultura marina nacional (BOE 1 julio 2013)], esto es, como un conjunto coherente de actuaciones que se proyectan en una doble dimensión: horizontal –sobre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales en el trabajo [art. 15.1 g) LPRL]– y vertical –sobre la cadena jerárquica de mando, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad–. Subyace en este planteamiento el objetivo de garantizar la máxima eficacia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La actividad preventiva, obligación que deriva del deber de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, corresponde ejecutarla al empresario, asumiendo el coste económico que en modo alguno puede recaer sobre los trabajadores (art. 14.5 LPRL). Sin embargo, el empresario no está obligado a satisfacer personalmente dicha obligación, pudiendo colaborar con él otras personas u órganos técnicos con capacidad suficiente, sin que ello le exima del cumplimiento de su deber en esta materia (art. 14.4 LPRL). Con el fin de complementar la actuación propia, el

empresario puede recurrir a trabajadores o a servicios de la empresa y también concertar actividades con entidades ajenas especializadas, dada la necesidad de contar con conocimientos técnicos (art. 30 LPRL). La integración de la seguridad en la estructura jerárquica de la empresa no implica solo a estas personas especializadas que forman parte de su plantilla; también, y principalmente, al personal directivo y mandos intermedios en las distintas áreas de gestión (de Val Tena: 2002: 130-134) que tendrán siempre presente los principios de la acción preventiva en cuantas órdenes o decisiones adopten [art. 198 X CC del personal de tierra Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., Operadora, S. Unipersonal (BOE 22 mayo 2014)].

Para la correcta puesta en práctica de la acción preventiva se exige "la implantación y aplicación de un plan de riesgos laborales", que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo tal acción (arts. 16.1 LPRL y 2.1. RD 39/1997). Plan que resulta de obligada elaboración y que el empresario debe conservar a disposición de la autoridad laboral [art. 23.1 a) LPRL].

A tenor del mandato legal, el plan de prevención debe preceder a la acción preventiva, en tanto aquél contiene la programación que se va a desarrollar en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la elaboración e implantación de un plan de prevención presupone, lógicamente, varias actuaciones complementarias, resultando instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos "la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva" (art. 16.2 LPRL). En efecto, antes de planificar la acción preventiva, es preciso conocer las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos o evaluar los que no puedan evitarse, y sólo a partir de los resultados de la evaluación de los riesgos el empresario puede planificar la actividad preventiva, para después ejecutarla. De inicio, la planificación a realizar en cada empresa requiere el análisis de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los ocupan o puedan desempeñarlos, procediendo, a continuación, a eliminar los riesgos y a evaluar aquéllos que no puedan evitarse, para concluir con el diseño de una estrategia de actuación, recogida en el plan de prevención, y la ejecución de las medidas previstas en el mismo. Estas son las etapas que debe cubrir la actividad preventiva. Cada una de ellas es necesaria e insustituible, pero no suficiente por sí misma para lograr el objetivo último perseguido. De todas las fases, las de evaluación y planificación de la actividad preventiva han merecido atención preferente por parte del legislador, pasando inadvertida la inicial de inventario de los puestos de trabajo.

Lógicamente, el incumplimiento empresarial de aquella obligación primera constituye una infracción administrativa grave; en concreto, "incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales" [art. 12.1 a) TRLISOS]. En este orden, son más precisas las infracciones graves tipificadas en el ámbito de aplicación del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; singularmente, "incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo" [art. 12.23 a) TRLISOS], así como también "incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales" [art. 12.23 b) TRLISOS].

Se echa en falta que no se haya tipificado como infracción específica el incumplimiento empresarial de conservar a disposición de la autoridad laboral el plan de prevención de riesgos laborales [art. 23.1 a) LPRL]; máxime cuando sí constituye una infracción grave "no registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los arts. 16, 22 y 23 LPRL" (art. 12.4 TRLISOS). Lógico hubiera sido modificar este último precepto legal para tipificar como infracción la no conservación del plan de prevención a disposición de la autoridad laboral. Consecuentemente, el incumplimiento de esa obligación habrá que calificarlo como infracción leve, como una más entre "cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como infracciones graves o muy graves" (art. 11.5 TRLISOS).

2.2. Eliminar los riesgos y evaluar los inevitables: la evaluación global de los puestos de trabajo

La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer lugar, "el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo" (art. 2.2 RD 39/1997). Con carácter preliminar, se identificarán los puestos de trabajo, analizando cuantas características puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (art. 4.7º LPRL). En concreto, se valorarán las condiciones físicas del lugar de trabajo –esto es, "las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban

permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo" (art. 2.1 RD 486/1997)–, los medios materiales que sirvan de instrumento para la ejecución de las funciones asignadas e incluso la organización y ordenación del trabajo, así como los factores psicosociales [art. 58 CC de empresas de *contact center* –antes telemarketing– (BOE 27 julio 2012); art. 29 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)], si pudiera influir en la magnitud de los riesgos. La tarea a desarrollar en esta fase debe servir para identificar los riesgos existentes, incluyendo los riesgos psicosociales [art. 41 del Acuerdo Estatal del sector del metal (BOE 20 marzo 2009 y BOE 10 mayo 2013); art. 66 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013); art. 58 CC de empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE 29 septiembre 2012); art. 92 CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S. A. (BOPV 5 marzo 2015); art. 34 CC de las asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados de Cataluña (DOGC 30 abril 2014); art. 19 IV CC de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (DOGC 19 marzo 2015); art. 33.1 CC del sector de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DOGC 13 diciembre 2012); art. 50.3 CC del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana (DOCV 17 abril 2013); art. 56.3 CC del sector de arqueología de Castilla y León (BOCyL 15 julio 2010); art. 39 CC del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BOIB 7 junio 2014); art. 64 CC del sector del comercio de las Islas Baleares (BOIB 9 agosto 2012); art. 37 CC del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia y de asistencia extrahospitalaria de las Islas Baleares (BOIB 1 febrero 2014)], ya se trate de riesgos genéricos –para todos los trabajadores– o de riesgos específicos –para determinados trabajadores–; máxime, en el caso de riesgos psicosociales, ante indicios razonables de su presencia [art. 41 del Acuerdo Estatal del sector del metal (BOE 20 marzo 2009 y BOE 10 mayo 2013): se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario].

Singularmente, se insiste en la necesidad de establecer los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, proceder a la evaluación de los mismos [por ejemplo, a través del "Equipo de Riesgos Psicosociales", art. 92 CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S. A. (BOPV 5 marzo 2015)], así como en promover, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud [art. 50 CC Estatal de grandes almacenes (BOE 22 abril 2013); art. 34 III CC de empresas de centros de jardinería (BOE 23 septiembre 2013)], también de situaciones de ansiedad producidas por el entorno laboral [art. 64 CC del sector del comercio de las Islas Baleares (BOIB 9 agosto 2012)].

La valoración de las condiciones de trabajo de cada puesto puede determinar la inexistencia de riesgos o, por el contrario, advertir la existencia de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Los riesgos identificados, de ser evitables, se eliminarán, volviendo a diseñar el puesto de trabajo de manera que se constate la inexistencia de riesgos, y, de resultar inevitables, se procederá a su evaluación. De este modo debe actuar el empresario en esta etapa inicial, cumpliendo varios de los principios de la acción preventiva: evitar los riesgos, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro y evaluar los riesgos que no se puedan evitar [art. 15.1 a), b) y f) LPRL]. El legislador obliga a evitar los riesgos que son evitables; frente a los riesgos inevitables, exige evaluarlos, a efectos de reducir el riesgo lo más posible.

Así, resulta necesaria la evaluación de aquellos riesgos laborales que no pueden evitarse [STSJ País Vasco de 21 de octubre de 2003(AS 2003, 3766)]. La evaluación es una actividad básica para, en última instancia, planificar la actividad e intervención preventiva. Prueba de ello es la atención especial que le presta el legislador, así como la encomienda expresa al Gobierno para que a través de las correspondientes normas reglamentarias desarrolle los "procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva" [art. 6.1 d) LPRL]; normas reglamentarias contenidas en la Sección 1ª del Capítulo II del RD 39/1997, que regula la evaluación de riesgos, además de los servicios de prevención que dan título a la disposición. De nuevo, el ordenamiento estatal transpone y regula un deber empresarial preestablecido en la Directiva Marco 89/391/CEE, el más específico de "evaluar los riesgos" [art. 6.3 a)] y "disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales" [art. 9.1 a)].

Se define la evaluación como "el proceso dirigido a examinar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse" (art. 3.1 RD 39/1997). Así configurada, la evaluación se presenta como un instrumento esencial para la elaboración, gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos [art. 65 CC Estatal de perfumería y afines (BOE 8 octubre 2012)]. Por medio de este proceso se toma conocimiento de la verdadera dimensión de los riesgos ya advertidos en la fase de inventario de los puestos de trabajo. Sobre esa base previa, el evaluador desarrollará su actividad con la finalidad última de facilitar al empresario datos objetivos que fundamenten la planificación de la actividad preventiva.

Aun cuando la definición expuesta dé a entender que el empresario es únicamente el destinatario de la información obtenida en el proceso de evaluación, el deber de evaluar los riesgos –en verdad– recae sobre el empresario [art. 6.3 a) Directiva Marco 89/391/CEE], deber específico que forma parte del deber general de prevención (art. 14.1 LPRL), siendo además uno de los principios de la actividad preventiva [art. 15.1 b) LPRL].

Sobre el autor material de la evaluación nada establece el precepto legal, requiriendo la norma reglamentaria que la evaluación de los riesgos se realice "mediante la intervención de personal competente" (art. 3.4 RD 39/1997), es decir, con las capacidades y aptitudes necesarias según sean funciones de nivel básico –realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en general, colaborar en la evaluación [art. 35.1 c) y d) RD 39/1997]–, de nivel intermedio –realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior [art. 36.1 b) RD 39/1997]– o de nivel superior –realizar aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija bien el establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o bien una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación [art. 37.1 b) RD 39/1997]–.

Si el empresario acredita la capacidad y la aptitud necesaria en los términos recién indicados, no habrá inconveniente para que asuma la tarea evaluadora. Con todo, es más frecuente que el empresario cumpla este deber a través de terceros, técnicos especializados, pertenecientes o no a la organización preventiva, asegurando de esta manera la realización y, en definitiva, el cumplimiento de aquella obligación. Además, y aunque no aporten un conocimiento científico y técnico, se prevé la participación de los trabajadores que puedan facilitar a los autores materiales de la evaluación, información de utilidad sobre cuantos aspectos tengan que ver con los riesgos identificados.

Presupuesto de la evaluación es la apreciación de riesgos inevitables. La valoración de las condiciones de trabajo diferenciará entre puestos de trabajo que no tienen riesgo y, por el contrario, puestos de trabajo que sí los presentan, distinguiendo entre estos últimos los evitables de los inevitables. A partir de la comprobación de la existencia de puestos de trabajo con riesgo no evitable, la evaluación se orientará a determinar su magnitud. La evaluación inicial se debe extender a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos, teniendo en cuenta, por una parte, las condiciones de trabajo existentes o previstas y, por otra, la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones (art. 4.1 RD 39/1997). Hay, por lo tanto, una evaluación objetiva de los riesgos que derivan de las condiciones de trabajo y una evaluación subjetiva de la persona del trabajador que ocupa o puede ocupar un puesto de trabajo que permite individualizar el riesgo.

Entre las condiciones de trabajo a evaluar se encuentran: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos; y todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador (art. 4.7º LPRL); los riesgos psicosociales, por lo tanto, tendrán que ser evaluados y, en su caso objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos [art. 66 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013)].

De igual forma se deben considerar todas las circunstancias biológicas y personales de los trabajadores, actuales o potenciales, que ocupen o puedan ocupar el puesto de trabajo en fase de evaluación, ante la posibilidad de que sean especialmente sensibles a alguna de aquellas condiciones de trabajo. Así, en primer término, la evaluación establecerá una serie de incompatibilidades entre las condiciones de cada puesto de trabajo y los posibles estados biológicos o características personales del trabajador. Por consiguiente, sin perjuicio de analizar la compatibilidad en el momento que se incorpore un nuevo trabajador, las incompatibilidades predeterminadas tras la evaluación inicial limitan el ámbito de libertad empresarial de contratación de los trabajadores. Y ello por la prohibición *ex lege* de emplear trabajadores "en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad 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" (art. 25.1 LPRL).

De otra parte, las evaluaciones deben tener en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias (art. 25.2 LPRL). También, para una eficaz protección de la maternidad, la evaluación debe comprender "la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico" (art. 26.1 LPRL); caso

de revelar la evaluación cualquier factor de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario tiene que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Por último, el colectivo de trabajadores menores de dieciocho años debe ser singularmente considerado al efectuar la evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por ellos (art. 27.1 LPRL). A tal fin, especial atención deben tener los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para advertir los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto, valorando la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para estos trabajadores.

Este análisis omnicomprensivo de las condiciones de trabajo, complementado con la consideración de la persona del trabajador que ocupa o puede ocupar un puesto de trabajo, permite evaluar los riesgos en una determinada empresa o centro de trabajo concreto. Así pues, más que una evaluación de los puestos de trabajo, como unidad de actividad individualizada, se debe perseguir la evaluación global, considerando todos los elementos objetivos y subjetivos inter-conexionados. De ahí que sea insustituible la presencia del personal evaluador en los lugares de trabajo, aun cuando la actividad desarrollada sea reducida y mínimo o, en apariencia, inexistente el nivel de riesgo. La finalidad es, precisamente, estimar la magnitud de los riesgos que no puedan evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar las medidas preventivas que se precisen hasta eliminar o minimizar los riesgos detectados.

El contenido de la evaluación descrito es de carácter general, aplicable a las empresas cualquiera que sea su dimensión o la rama de actividad. Esa evaluación genérica de los riesgos se completará con otra de carácter particular prevista para sectores de actividad específicos, tareas determinadas o concretos agentes lesivos. Ejemplo de ello son: la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en las obras de construcción, estableciendo el RD 1627/1997, de 24 de octubre, normas singulares sobre el estudio de seguridad y salud (arts. 4 a 6); la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, configurando el RD 664/1997, de 12 de mayo, la obligación empresarial de identificar y evaluar los riesgos con perfiles propios (art. 4); la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, estableciendo el RD 665/1997, de 12 de mayo, modificado por el RD 349/2003, de 21 de marzo, pautas muy precisas para la evaluación (art. 3); la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, detallando a tal fin el RD 374/2001, de

6 de abril, la obligación empresarial de evaluar los riesgos originados por dichos agentes (art. 3); la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido, que el RD 286/2006, de 10 de marzo, regula para determinar si se superan los límites o niveles fijados en la propia norma (arts. 5 y 6); la protección de los trabajadores frente a los riesgos que se derivan de la presencia de fibras de amianto en el ambiente laboral, requiriendo el RD 396/2006, de 31 de marzo, la evaluación y control del ambiente de trabajo (art. 5).

Si importante es el contenido de la evaluación, general y específica, para valorar ajustadamente los riesgos, no menos relevante es fijar un procedimiento o técnica de evaluación. Pero más que el método a seguir, se pone énfasis en el resultado, en tanto "el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre el resultado" (art. 2 RD 39/1997). Ahora bien, de existir una normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación se ajustará a las condiciones concretas establecidas en la misma.

A pesar de las dificultades que plantea, queda diseñado un procedimiento para la evaluación de los riesgos, al que se suman –en su caso– las especialidades previstas para sectores de actividad específicos, tareas determinadas o concretos agentes lesivos. El procedimiento común parte de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, recibida también de parte de los trabajadores. Con ese amplio conjunto de datos a tener en cuenta, se procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo (art. 5.1 RD 39/1997).

Los aspectos técnicos dominan la evaluación, razón suficiente para fijar reglamentariamente un procedimiento *ad hoc*; circunstancias que, en todo caso, no evitan al empresario cumplimentar el trámite de consulta con los representantes de los trabajadores, o con los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo (art. 3.2 RD 39/1997). No se olvide que el principio de participación de los trabajadores se proyecta –con alcance general– sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales [art. 33.1.b) LPRL], e incluye –en particular– la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva (art. 1.2, párrafo segundo, RD 39/1997). De todos modos, abrir este canal de participación no desdice el carácter técnico del procedimiento evaluador, que se confirma en tanto los delegados de prevención

quedan facultados para “acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo” [art. 36.2.a) LPRL].

Más aún, la norma, por una parte, confirma expresamente el principio de intervención técnica por cuanto “la evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente para asumir funciones de evaluación según los niveles de cualificación acreditados” (art. 4.3 RD 39/1997) y, por otra, señala el procedimiento de evaluación cuando se exija la realización de mediciones, análisis o ensayos. Salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión, la evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios para obtener el resultado perseguido. Si dichas actuaciones técnicas son exigibles, se tendrá en cuenta el procedimiento establecido en la normativa específica de aplicación –así, las normas sobre protección de los trabajadores frente a agentes lesivos, ya citadas– o los criterios procedimentales de valoración técnica recogidos en otros instrumentos.

En efecto, cuando la evaluación requiera realizar mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o precise los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en la normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se pueden utilizar –si existen– los métodos o criterios recogidos en: normas UNE, guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis, y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de instituciones competentes de las Comunidades Autónomas, y normas internacionales [art. 5.3 a), b) y c) RD 39/1997]. Todos estos instrumentos contienen criterios de gran utilidad. Vienen avalados por su aceptación generalizada o por el reconocimiento y cualificación de los organismos que los elaboran, sin que se establezca preferencia por unos o por otros. Solamente en ausencia de aquéllos, se validan las guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros criterios o métodos profesionales descritos documentalmente, siempre que proporcionen una confianza equivalente a los primeros en cuanto a los resultados [art. 5.3 d) RD 39/1997]. El recurso subsidiario a estos métodos o criterios obedece, seguramente, a su elaboración en el seno de instituciones no públicas, aunque reconocido su prestigio o si están comprobadas las técnicas no se entiende que se sitúen en un segundo nivel de aplicación, máxime cuando lo exigido por la norma es que proporcionen confianza sobre los resultados y cuando además, en caso de duda, deben adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención (art. 5.2 RD 39/1997).

La valoración de los riesgos, en definitiva, se realiza conforme a criterios objetivos de carácter técnico. Sorprende que junto a los criterios objetivos técnicos se acepten, en pie de igualdad, los criterios objetivos de valoración "consensuados con los trabajadores" (art. 5.1 RD 39/1997). Una interpretación literal del precepto reglamentario lleva a reconocer validez y eficacia plena al acuerdo entre el empresario y los trabajadores, mientras los criterios pactados sean objetivos y resulten fiables, en el sentido de proporcionar confianza sobre su resultado. Sin embargo, parece más acorde con la finalidad explícita del proceso de evaluación apostar por una interpretación integradora, de modo que el acuerdo entra únicamente en aquellos supuestos en los que puedan ser aplicados varios criterios objetivos de pareja fiabilidad, aun siendo contradictorios, o que no se confíe en ningún criterio objetivo.

Tanto si el proceso de evaluación confirma los riesgos ya advertidos en la fase de inventario de los puestos de trabajo y la imposibilidad de evitarlos, como si descubren otros riesgos no detectados o que parecían evitables, resulta obligado estimar la magnitud de dichos riesgos laborales, en su dimensión objetiva y subjetiva, y proponer al empresario las medidas preventivas a adoptar para minimizar aquellos riesgos. La evaluación, por el contrario, puede concluir sin advertir riesgo laboral alguno, de manera que no se derive la necesidad de medidas preventivas. Pero no finaliza, sin más trámite, el proceso de evaluación de los riesgos laborales, puesto que sobre el empresario recae la obligación de "elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral" la documentación relativa a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo [art. 23.1 b) LPRL]. El deber de documentar la evaluación y de conservar los documentos que acrediten su realización surge en todo caso, sin ninguna excepción. Específicamente, la documentación debe reflejar, para cada puesto de trabajo cuya evaluación revele la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos: a) la identificación del puesto de trabajo; b) el riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados; c) el resultado de la evaluación y las medidas de prevención procedentes; y, d) la referencia de los criterios o procedimientos de evaluación y de los métodos, análisis o ensayo utilizados (art. 7 RD 39/1997). Lógicamente, de no detectar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, la documentación hará referencia solamente a la identificación de los puestos de trabajo y al resultado negativo de la evaluación. De esta forma, y en ambos supuestos, se constituye la prueba del cumplimiento del deber empresarial de llevar a cabo la evaluación de riesgos.

La obligación de evaluar los riesgos no se satisface con una evaluación inicial; es, en cambio, un deber dinámico [STSJ País Vasco de 30 de abril de 2001(AS 2001, 2080)], que se actualiza, al menos, cuando cambian las condiciones de trabajo. Incluso, la evaluación inicial debe revisarse respecto de aquellos puestos que hayan ocasionado

daños para la salud de los trabajadores o si se detecta que las medidas de prevención son insuficientes o inadecuadas [SAN de 1 de febrero de 1999 (AS 1999, 465)].

El empresario tiene que realizar una evaluación inicial cuando cree *ex novo* una empresa, un centro de trabajo o un puesto de trabajo y, también, con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo; es más, en el caso de una nueva actividad en la que se utilicen agentes químicos peligrosos, el trabajo debe iniciarse únicamente previa la evaluación de riesgos de dicha actividad y una vez aplicadas las medidas correspondientes (art. 3.8 RD 374/2001). Esa primera evaluación tendrá en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, así como aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Sucesivas evaluaciones se realizarán, con el fin de actualizar la primera o posteriores, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, en la elección de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, en el manejo de nuevas tecnologías, en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, o, en fin, cuando se incorpore un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto (art. 4.2 RD 39/1997). La alteración de elementos anteriormente evaluados exige –no podía ser de otro modo, si se pretende prevenir los riesgos y preservar la seguridad y salud de los trabajadores– volver sobre la evaluación practicada, en la medida que los cambios operados pueden modificar los riesgos identificados o dar lugar a riesgos nuevos, que no hubo posibilidad de evaluar.

En principio, no se prevé una evaluación periódica. Ahora bien, cuando el resultado de la evaluación lo haga necesario, el empresario, con el fin de detectar situaciones peligrosas, debe realizar controles periódicos de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios y del estado de salud de los trabajadores [arts. 16.2.a), párrafo segundo, LPRL y 3.1 b) RD 39/1997]. Asimismo, se añade el deber de revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo en los que se detecten daños para la salud de los trabajadores o se aprecie, después de un control periódico –incluidos los relativos a la vigilancia de la salud– que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes [art. 16.2 a), párrafo primero, LPRL]. Dichas acciones de revisión tendrán en cuenta los resultados de la investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido, las medidas preventivas para eliminar o re-

ducir el riesgo que se hubieran puesto en práctica, el control periódico de las mismas y el análisis de la situación epidemiológica, según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles (art. 6.1 RD 39/1997). Al margen de aquellas causas que motivan una preceptiva revisión de la evaluación, esta también debe efectuarse cuando así venga establecido en una norma (art. 6.1 RD 39/1997) o cuando se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores ante la previsión de deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo (art. 6.2 RD 39/1997).

Por consiguiente, tras la evaluación inicial tendrán lugar: 1) actualizaciones o evaluaciones sucesivas, como consecuencia del cambio de las condiciones de trabajo; 2) controles periódicos, cuando el resultado de la evaluación lo aconseje para comprobar la validez de la evaluación realizada y detectar nuevas situaciones peligrosas, pero no porque se haya alterado el entorno laboral o se haya producido un daño; y, 3) revisiones, bien porque se hayan ocasionado daños para la salud de los trabajadores o los controles periódicos –incluida la vigilancia de la salud– pongan de manifiesto que las actividades preventivas resultan insuficientes o inadecuadas, bien porque los establezca una norma o se pacte así con los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento empresarial de la obligación específica de evaluar los riesgos, o de cualesquiera de sus obligaciones conexas, constituye una infracción administrativa grave. Un primer tipo infractor consiste en "no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, (…) con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales" [art. 12.1 b) TRLISOS]. En realidad, este precepto contiene tres infracciones diferentes: primera, la ausencia, total o parcial, de la evaluación de riesgos; segunda, la no realización de las actualizaciones y revisiones preceptivas; y, tercera, no realizar los controles periódicos. A estas infracciones hay que sumar la conducta pasiva de "no registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones (y) controles" (art. 12.4 TRLISOS). Y ello, sin perjuicio de que la ausencia de evaluación de los riesgos pueda determinar la imposición del recargo de prestaciones *ex* art. 123 LGSS, siempre que se demuestre el nexo causal entre el accidente y la falta de evaluación de los riesgos, con la consiguiente inadecuación del método de trabajo seguido [SSTSJ Castilla-La Mancha de 21 de septiembre de 2000 (AS 2000, 4105) y de 17 de octubre de 2001 (AS 2001, 3426); STSJ Cataluña de 16 de marzo de 2001 (AS 2001, 1463); SSTSJ País Vasco de 26 de junio de 2001 (AS 2001, 4019) y de 21 de octubre de 2003 (AS 2003, 3766); STSJ Madrid de 19 de septiembre de 2002 (AS 2002, 4126); niegan la relación de causalidad y, por tanto, no admiten la imposición del recargo: STSJ Castilla y León/Valladolid de 10 de septiembre de 2001 (AS 2001, 3902) y STSJ País Vasco de 16 de abril de 2002 (AS 2002, 2410)].

2.3. Planificación y ejecución de las actividades preventivas

Cuando el resultado de la evaluación revele situaciones de riesgos, "el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos" [art. 16.2 b) LPRL]. Efecto directo de la evaluación "positiva" será el nacimiento de una nueva obligación empresarial que consiste en adoptar la medidas preventivas. La misma evaluación debe poner de manifiesto las situaciones en que sea necesario eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación o información a los trabajadores [art. 3.1 a) RD 39/1997], es decir, debe aportar al empresario la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre el tipo de medidas que deben adoptarse e, incluso, proponer las medidas preventivas que valore más adecuadas.

Tras la evaluación, el siguiente estadio es la planificación de la actividad preventiva. Precisamente, uno de los principios que integran la acción preventiva es "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" [art. 15.1 g) LPRL]. Por ello, el empresario, siempre que la evaluación haya puesto de manifiesto situaciones de riesgo, "planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos" (art. 8.1 RD 39/1997). En suma, la actividad de prevención debe ser previamente planificada para su posterior ejecución.

Como se ha expresado, la planificación tendrá como objetivo eliminar, controlar o reducir los riesgos que no hayan podido evitarse. Para alcanzar ese fin, el plan incluirá, obligatoriamente, los medios humanos y materiales necesarios, además de contar con la asignación de los recursos económicos precisos (art. 9.1 RD 39/1997). De una parte, en todo caso, los recursos humanos tienen que acreditar las capacidades y las aptitudes requeridas para el desarrollo de la actividad preventiva según las funciones a realizar. De otra, en modo alguno, el coste económico –que no puede recaer sobre los trabajadores– puede condicionar la planificación, de manera que el empresario debe aportar los medios necesarios para alcanzar el máximo nivel de seguridad. Junto a los medios humanos y materiales que se precisen, también forman parte del plan de acción las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, la formación y la información de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 RD 39/1997). La planificación de la prevención así conformada constituirá la guía de actuación de la empresa y de los órganos y personas que asuman funciones preventivas.

La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado (art. 9.3 RD 39/1997), periodo que no viene preestablecido, ni en su extensión máxima ni mínima, en la norma. Ello no obsta a que el plan tenga eficacia temporal, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos. La vigencia se determinará con criterios de razonabilidad, atendiendo a datos como la actividad, el tipo de riesgos y las condiciones de trabajo; no obstante, en el caso de que la planificación de la actividad preventiva tenga una vigencia superior a un año, resultará obligado concretar un programa anual de actividades. Conforme a la planificación hecha, por tanto, se concretarán los programas anuales. Se pretende, con ello, garantizar la protección eficaz de los trabajadores, asegurando en cada momento que la actividad preventiva se ejecuta en función de las circunstancias que caracterizan el trabajo en la empresa.

El empresario, con idéntica finalidad, debe hacer un seguimiento y un control periódico del plan, valorando su grado de cumplimiento y su eficacia. No basta con ordenar las medidas preventivas conforme a lo planificado; el empresario debe, ciertamente, asegurarse de la efectiva ejecución de las acciones preventivas por sus responsables, pudiendo ejercer en caso contrario su poder disciplinario. Puestas en práctica las medidas preventivas, debe controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores [art. 3.1.b RD 39/1997]. Los controles periódicos de la actividad preventiva indicarán la perfección o las insuficiencias de la planificación. Si se detectaran nuevas situaciones potencialmente peligrosas, el empresario vendrá obligado a modificar las actividades preventivas [art. 16.2 b), párrafo tercero, LPRL], procediendo de igual manera cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes (art. 16.3 LPRL). En definitiva, debe reelaborar la planificación de la seguridad, sobre la base de una nueva evaluación de los riesgos que tome en cuenta las situaciones peligrosas detectadas, las causas de los daños producidos, los efectos sobre la salud de los trabajadores y los datos epidemiológicos.

Aunque, en principio, la planificación tiene una duración determinada, el seguimiento y el control periódico del plan pueden sacar a la luz defectos en la protección de los trabajadores, obligando a su revisión. El plan es revisable en aras a su eficacia. La perfección y mejora del plan es un objetivo irrenunciable, sin que ello contradiga la idoneidad de planificar la acción preventiva a medio o largo plazo. La programación anual, el seguimiento y los controles periódicos permiten actuar en el corto plazo y valorar la eficacia del plan, anteponiendo la seguridad de los trabajadores sobre la estabilidad y permanencia de la planificación.

El empresario debe probar documentalmente el cumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva, conservando dicha documentación a disposición de la autoridad laboral, que en su labor de control comprobará que la actuación preventiva se desarrolla en la empresa ajustándose a dicho plan. Efecto reflejo de las nuevas obligaciones que en este ámbito introdujo la Ley de reforma 54/2003 fue la incorporación al TRLISOS de nuevas infracciones que permitan sancionar el incumplimiento de aquellas. Así, se consideran infracciones graves –por una parte– "incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales" (art. 12.6 TRLISOS), así como –por otra– "no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenidos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales" [art. 12.1 b), *in fine*, TRLISOS].
En el ámbito de la Administración General del Estado es preceptivo elaborar planes de organización de las actividades preventivas. Cada Departamento Ministerial, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en ese Departamento y en los centros, organismos o establecimientos de todo tipo dependientes del mismo (disp. adic. octava LPRL). A dicha propuesta se acompañará necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Las funciones de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales son competencia de la Dirección General de la Función Pública, que debe ser informada periódicamente por los órganos departamentales con facultades preventivas sobre los planes y programas de prevención y, en su caso, acerca de las medidas correctoras que se introduzcan tras la revisión de tales planes y programas (art. 9 RD 1488/1998).

Instaura la Ley un modelo exclusivo de planificación para la Administración pública estatal, al margen de lo establecido para el sector privado empresarial. La especialidad, a modo de régimen excepcional, parece estar justificada por la singularidad del empleador, más que en la actividad desarrollada. Con todo, es un beneficio que no exime de planificar las actividades preventivas, que se ajustarán además a un cronograma de ejecución. En otro plano, destaca la reiterada preocupación por el coste económico derivado de esta actuación preventiva, exigiendo una memoria explicativa que incluya, además, las previsiones presupuestarias, cuando sabemos que la Ley pone el acento en la eficacia de las medidas preventivas, en sus resultados, sin limitar los medios humanos o materiales necesarios.

Finalmente, tan sólo resta anotar que los trabajadores tienen derecho a participar, en los términos y por los cauces previstos en la propia Ley, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas; dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente (art. 1.2 RD 39/1997), y que la actividad preventiva la desarrollará el empresario a través de alguna de las modalidades previstas (arts. 30 LPRL y 1.3 y 10 RD 39/1997).

Papel de los Instrumentos de Representación de los Trabajadores en la Empresa para la Prevención y Tratamiento de los Riesgos Psicosociales

(Previsiones Convencionales)

5

1. OBJETIVOS DEL CAPÍTULO

Desde la luz que aporta los veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del modelo jurídico-político regulador resultante, con el estudio analítico-cualitativo de las previsiones convencionales del sistema de negociación colectiva español en relación al rol atribuido a la representación de los trabajadores en la empresa, se persigue ofrecer una identificación concreta y particular del panorama de sus formas de participación en aras de la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales.

En este sentido, desde la consideración de su ubicación en el modelo de gestión participada de la prevención de riesgos laborales y desde el tratamiento legislativo indiferenciado que caracteriza a su regulación, se deja constancia de los acervos convencionales de mayor interés y relevancia sobre la materia en aspectos conectados con la acción preventiva, reparadora y sancionadora. Y, en cierta medida, casi, de los que han venido existiendo hasta la actualidad.

Se pretende así apuntar la necesidad de transitar hacia un modelo de promoción de la regulación concreta y de la gestión expresa de los riesgos psicosociales integrada explícitamente en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, tratando de redimensionar el potencial que ofrece el valor atribuido jurídico-legalmente a la negociación colectiva sobre la materia y el papel activo de la representación de los trabajadores en ella.

En este capítulo se ofrece un análisis sistemático del rol que, en la sociedad actual, tienen los instrumentos de representación de los trabajadores en la empresa, conforme a la ordenación presente en la negociación colectiva, en aras de la prevención de riesgos laborales, para el fin concreto de la tutela y protección de los trabajadores frente a la posible actualización de los riesgos de tipo psicosociales. Para ello, dejaremos planteadas y explicitadas unas cuestiones previas, desde el punto de vista técnico-jurídico y de la política del derecho. Dado que éstas, en esencia, van a ser la justificación implícita de los aspectos convencionales que organizan y regulan los mismos y determinan el modelo de regulación resultante.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: REFERENCIAS CONVENCIONALES A LOS INSTRUMENTOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la aprobación y entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se reconoció, jurídica y legalmente, la posibilidad de que los trabajadores, bien individualmente o bien de forma colectiva a través de sus representantes, participen activamente en la prevención de riesgos laborales de la empresa en la que prestan sus servicios.

Se instaura así un modelo preventivo participativo en la empresa (UGT, 2013, p. 111) o un modelo de prevención de riesgos laborales participado en el que los trabajadores son auténticos protagonistas de ella (De La Casa Quesada y García Jiménez, 2009: 93).

Se conforma, consecuentemente, la participación como principio rector e inspirador que ha de regir la actuación preventiva. A éste, los propios convenios colectivos remiten directamente como principio recogido y desprendido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se ha de seguir en la actividad preventiva desarrollada en su ámbito de aplicación, pero sin concretar los medios y las formas de ello [art. 49 del XIII CC Estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 21 julio 2012)]. A sensu contrario, también se concretan y establecen medidas detalladas –a modo, incluso, de fases- de desarrollo de la política de prevención de la empresa de conformidad con los principios legales, contando expresamente, a su vez, con la representación legal de los trabajadores, como se aprecia en el art. 36, relativo a seguridad e higiene, del CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE 26 mayo 2011).

En cualquier caso, concretando en el objeto de estudio, la fundamentación jurídica y, consecuentemente, política, así como máxima expresión del principio de participación aludido, por parte de los trabajadores, es la existencia de instrumentos de representación legal y específicos en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como se conciben y recogen en el art. 34 y siguientes de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el citado queda establecido el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Adicionalmente, se especifica que en empresas de seis o más trabajadores, este derecho se ha de canalizar a través de los representantes de los propios trabajadores –comités de empresa y

delegados de personal- y de la representación *ad hoc* establecida también legalmente: delegados de prevención y comité de seguridad y salud. Se reconoce, pues, como derecho colectivo de los trabajadores, como derecho de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa que, por regla general, se canaliza y se ejerce por la representación de ellos en la empresa (Meléndez Morillo-Velázquez, 2004: 111; De La Casa Quesada y García Jiménez, 2009: 94).

Esta representación que ejercita este derecho, pese a la consideración del convenio colectivo como fuente del derecho en materia de prevención de riesgos laborales y del valor jurídico constructivo que sobre la materia tiene, puede ser obviada en su funcionalidad y en el rol que puede desempeñar, siendo planteadas sus competencias en términos tan generales como programáticos sin mención a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero con ella de fondo latente [art. 38 del IX CC de Repsol Química, SA (BOE 13 junio 2012)].

En cualquier caso, en el panorama convencional español, es práctica clásica y consolidada -pese a los años ya transcurridos- la remisión directa a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la regulación de los instrumentos citados de representación en materia de prevención de riesgos laborales. E, incluso, para mayor seguridad y reforzamiento de la anterior, a la norma cuya promulgación sustituyese a ésta, como establece el art. 55 del III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE 21 octubre 2013). O, llegado el caso, su reiteración explícita y plasmación expresa en el convenio, tal cual. Ahora bien, ello no obsta ni impide que se puedan producir mejoras o modalizaciones en su desarrollo, composición, sentido y alcance de sus funciones, competencias y facultades.

2.1. Los delegados de prevención

Atendiendo a la regla general apuntada y justificándola, se establece en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva de riesgos en el trabajo. Su presencia cuantitativa queda articulada de conformidad con una escala definida legalmente, que va desde los dos delegados de prevención en las empresas de cincuenta a cien trabajadores, hasta ocho en empresas de cuatro mil uno en adelante. Se concreta, además, que en las empresas de hasta treinta trabajadores, tendrá la condición de delegado de prevención el correspondiente delegado de personal y, en el caso de empresas entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores, tendrá la condi-

ción de delegado de prevención el que resulte elegido al efecto de entre los delegados de personal. Significativo es que, en el apartado cuarto del citado art., se prevea expresamente que por convenio colectivo se pueden modificar estos sistemas de designación, pero siempre garantizando que su designación corresponde a los trabajadores o a los representantes de éstos.

Son cuatro las competencias esenciales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a estos delegados:

- La colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- La promoción y el fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El ser consultado por el empresario con carácter previo a que éste adopte medidas relacionadas con la prevención, la seguridad y la salud de los trabajadores recogidas en el art. 33 del texto legal.
- El ejercicio de una actividad de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la propia normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Junto a estas competencias, son relacionadas, en el apartado segundo, un elenco amplio de facultades, todas ellas conectadas con la seguridad y salud laboral. Destacan, al respecto:

- Acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- Acceso, sin fines discriminatorios y/o en perjuicio del trabajador, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación a la información, consulta, participación y documentación. Cuando la información pueda afectar a los fines apuntados, sólo puede ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recepción, por parte del empresario, de las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Realización de visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, siempre y cuando no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- Proposición, al órgano de representación de los trabajadores, de la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante riesgo grave e inminente.

Competencias y facultades, que, para mayor funcionalidad, generan que se otorgue un conjunto de garantías a estos delegados, las del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, durante su mandato y a posteriori, especificando, adicionalmente: de una parte, que el tiempo utilizado por éstos en el ejercicio de sus funciones entrará dentro del crédito de horas mensuales retribuidas; y, de otra parte, que se considera tiempo de trabajo efectivo el empleado en acudir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, al igual que sucede con el dedicado a la formación sobre la materia facilitada por el empresario.

Original -cuanto menos-, particular y de gran valor para la eficacia de todas estas facultades, competencias y garantías atribuidas legalmente a estos delegados de prevención a la que la práctica convencional remite, es el mandato establecido en el art. 59 CC de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing) (BOE 27

julio 2012). En éste, partiendo de la concepción de que para la prevención es tarea prioritaria la formación de los implicados en la actividad preventiva, establece sólo y exclusivamente para los delegados de prevención –junto a los trabajadores, obviando otras opciones y posibilidades-, una formación con un temario detallado -en el propio art. del convenio- que se ha de seguir. Al respecto, dentro del mismo, en el bloque dedicado a riesgos específicos, destaca la necesidad de la formación de estos delegados de prevención en riesgos ligados a los aspectos psico-sociales y de organización, durante tres horas lectivas de las treinta y ocho previstas para la totalidad de la acción formativa.

Por otro lado, no se ha de obviar, en cuanto manifestación expresa de la relevancia e importancia de la figura del delegado de prevención, en conexión con la de sus funciones, competencias y facultades, la posibilidad convencionalmente establecida de que, pueda ser designado como tal y adquirir su condición, cualquier trabajador de la empresa, aunque no sea representante de personal [art. 128 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 (BOE 5 junio 2014)].

2.2. El Comité de Seguridad y Salud

En el art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se define al comité de seguridad y salud como un órgano de naturaleza paritaria y colegiada de participación orientado a la consulta regular y periódica de las acciones de la empresa en materia preventiva. Este Comité es de obligada constitución y conformación en las empresas o centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, está formado por los delegados de prevención y el empresario o sus representantes en número igual a los primeros y, en sus reuniones –una vez al trimestre, siempre previa solicitud de alguna de las partes- pueden participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa y cualquier trabajador de la empresa con cualificación o información específica sobre la materia –en este último caso, siempre a instancia de alguna de las partes del Comité-.

Son dos las competencias básicas que el texto jurídico-legal atribuye a este comité:

- La participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes de prevención de riesgos de la empresa.

- La promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer plenamente efectiva la prevención de riesgos, proponiendo a la empresa mejorar las condiciones o corregir deficiencias detectadas.

En el desarrollo de estas competencias se le atribuye una serie de facultades recogidas expresamente en el apartado segundo, tales como:

- Conocimiento directo de la situación relativa a la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios a fin del cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocimiento y análisis de los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar de la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Para mayor efectividad de sus medidas y actuaciones en el marco de sus competencias y facultades, junto a las que puedan prever y adicionar los reglamentos de funcionamiento interno de los mismos, es posible el acuerdo de realización de reuniones conjuntas –u otras medidas de actuación coordinada- entre empresas que carezcan del comité y otras que sí lo posean –y, análogamente, delegados de prevención-.

No se descarta tampoco que, en idéntico sentido de eficacia protectora de la seguridad y salud laboral, también pueda ejercer el comité intercentros funciones relacionadas con las competencias y facultades atribuidas legalmente a este comité de seguridad y salud. Pero, para ello, es necesario que se sucedan situaciones similares sobre la materia que afecten a más de un centro de trabajo [así lo prevé el art. 47 del CC Estatal de grandes almacenes (BOE 22 abril 2013)].

3. PANORAMA CONVENCIONAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA Y CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Teniendo en consideración y entendiendo asumidas las cuestiones previas jurídico-políticas apuntadas y desarrolladas, se ofrece, a continuación, una visión ilustrativa de conjunto del panorama convencional español sobre buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en las que la participación e intervención de los instrumentos de representación legal de los trabajadores en la empresa tiene un lugar señalado, con mayor o menor protagonismo y funcionalidad, en el seno del desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.

3.1. La creación de órganos y condiciones específicos y paralelos a los instrumentos legalmente definidos de representación

Con carácter reciente en el tiempo, significativo e ilustrativo de un avance necesario de dar en el tratamiento jurídico-político de los riesgos psicosociales por la negociación colectiva es lo establecido en el CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BO País Vasco 5 marzo 2015).

Específicamente, dentro de su título IX, dedicado a la prevención de riesgos laborales y salud laboral, se incluye un art., el 92, separado del resto y dedicado específicamente a los riesgos psicosociales –así se titula- y su prevención integral. La particularidad y originalidad del precepto es que no se dedica a establecer una definición concisa de los mismos ni de sus manifestaciones, a priori, sino que se orienta, directamente, a regular la creación, composición y funcionamiento de un órgano, el Equipo de Riesgos Psicosociales.

Este Equipo de Riesgos Psicosociales, pese a su originalidad, es heredero o sustituto del Equipo de Violencia Cero que existía en la sociedad a la que se aplica el convenio. Así, *a posteriori*, se da una pista de que la participación empresarial y de trabajadores, por medio de sus representantes, en la creación y aprobación del convenio colectivo, entienden por riesgos psicosociales a todas aquellas situaciones presentes en las relaciones laborales en las que la violencia –genérica y abiertamente entendida y, por tanto, en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea interna o externa- está presente. Queda reflejado cuando, en la descripción de los temas a abordar por la misma, expresamente, se cita que seguirán siendo de tratamiento los abordados por aquélla.

El Equipo de Riesgos Psicosociales conecta directa, participativa y funcionalmente no sólo con los instrumentos de representación de los trabajadores en la empresa en materia preventiva, sino también con la propia representación voluntaria y legal de los trabajadores en la misma.

Muestra de ello es que, en primer lugar, está compuesto, de una parte, por un miembro de cada una de las secciones sindicales con representación en la empresa, con la representatividad ostentada en el comité permanente, y, de otra parte, por igual número de representantes de la dirección; con la precisión de que se pretende que aquéllos, en esencia, sean representantes del colectivo afectado y de sus responsables, en ambos casos. Y, en segundo lugar, el hecho de que a todas las reuniones del equipo que sean convocadas trimestralmente, el delegado de prevención de guardia va a ser citado, con la finalidad expresa de que el trabajo desarrollado por el Equipo, sea conocido por el comité de seguridad y salud.

Con respecto a éstos últimos, una cuestión sobre la que se guarda silencio es sobre el carácter y participación del delegado de prevención de guardia en la reunión. Sin duda alguna, sería deseable y lógicamente se entendería que, en la práctica, fuese con voz y voto. Y, de la misma forma, se debería asegurar por algún mecanismo, la correcta recepción de la información transmitida por ése al comité de seguridad y salud. Dando un paso más, incluso, hubiera sido deseable regular, si quiera mínimamente, posibles actitudes y acciones a tomar por el propio comité ante la información transmitida.

Las finalidades que tiene el Equipo de Riesgos Psicosociales con respecto a éstos son, de un lado, la de analizar todos y cada uno de los puestos evaluados con la intención de acordar medidas preventivas para corregir aquellos factores que han resultado de los análisis con riesgos elevados; y, de otro lado, realizar propuestas prácticas de mejora en aquellos factores que se han considerado como mejorables.

En consonancia, a modo de garantía de las propuestas de medidas a realizar ante las circunstancias anteriores, en una primera fase, los miembros del equipo se encargan de establecer plazos reales de implementación de medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales detectados y, simultáneamente, indicadores de medición de las mismas. Y, en un segundo momento, la acción de los que conforman este equipo se orienta al seguimiento de la implementación de las medidas preventivas y al análisis de los resultados de los indicadores.

Complementariamente, persiguiendo incrementar el nivel de garantía de las medidas, el Servicio de Prevención y de Salud Laboral, es el encargado de elaborar un seguimiento personalizado del conjunto de perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada. Y, adicionalmente, la de establecer las medidas de carácter preventivo frente a los riesgos psicosociales –individuales o colectivas- que estime oportuno y necesario.

Por otro lado, otra práctica también relevante pero, en menor intensidad, por el pequeño rol atribuido a la representación legal de los trabajadores en materia preventiva, es la establecida en el CC de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing) (BOE 27 julio 2012). En el capítulo dedicado a la prevención, seguridad y salud en el trabajo, en su art. 55, está prevista la creación de una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, formada por cuatro miembros de la representación empresarial y por cuatro miembros de las representaciones de las organizaciones sindicales firmantes del citado convenio, pudiéndose incorporar a las reuniones de la Comisión en cuestión, con voz pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos representaciones que integran dicha Comisión. Entre sus funciones, en el art. 56, se menciona y le atribuye la solicitud a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, las sugerencias que estimen necesarias para mejorar los planes de evaluación de riesgos y su prevención. Riesgos entre los que expresamente se han de considerar incluidos los psicosociales, pues la evaluación de riesgos, necesariamente, debe de contemplar factores psicosociales y de organización, *ex* art. 58 del citado convenio.

Queda manifestada así, explícitamente, mediante estas dos previsiones convencionales paradigmáticas, la construcción de una necesaria visión transversal, integral e instrumental de la política jurídica preventiva de riesgos psicosociales y la imperiosa participación e involucración de todas las partes y servicios presentes en la empresa –internas y externas- involucradas en la protección y tutela de la seguridad y salud laboral, estando, en todo caso y como mínimo, informada la representación general de los trabajadores –sea unitaria o voluntaria- y la concisa en materia preventiva.

3.2. Los Servicios de Prevención ante los riesgos psicosociales: buenas prácticas en materia de seguimiento, evaluación, información y consulta a los mecanismos de representación

En una visión parcial de la necesidad del carácter integral de la política jurídica preventiva de protección y tutela de los riesgos psicosociales, siempre está latente la actuación de los Servicios de Prevención, bien de la propia empresa, bien ajenos a ella.

A éstos, en unos casos, se les encarga expresamente, la evaluación de factores de riesgo, mencionando expresamente, entre éstos últimos, a los riesgos psicosociales. Esta evaluación, sin concretar y, por ende, como medida programática a desarrollar, queda enmarcada en el genérico seguimiento de la seguridad y salud laboral, debiendo ser informado el comité de seguridad y de salud [ejemplo, al respecto, es el art. 65 CC Estatal de perfumería y afines (BOE 8 de octubre 2012)].

En otros casos, tratando en un mismo precepto a los riesgos psicosociales y al acoso laboral pero con propuestas de acción diferentes para ambos, en el art. 79 CC de colectivos laborales al servicio de la Administración de la CAE para los años 2010-2011 (BO País Vasco 4 mayo 2010), se encomienda a los mismos Servicios de Prevención la puesta en práctica de procedimientos que contribuyan a detectar los riesgos psicosociales del personal de la empresa. No quedan concretados qué tipos de procedimientos, cómo se han de articular, por cuánto tiempo ni ante qué manifestaciones se han de poner en marcha y que puedan ser consideradas riesgos psicosociales. Sí se deja constancia, sin embargo, que con carácter previo a su puesta en marcha, sí se deberá de consultar obligatoriamente al comité de seguridad y salud, correspondiendo, adicionalmente a éste, su seguimiento, pero sólo en las cuestiones relacionadas con sus competencias atribuidas legalmente. Cuestión que puede suscitar una merma de su efectividad y, en esencia, fragmentación de la visión integral de la política preventiva de riesgos psicosociales.

También es posible que, garantizando el ejercicio del derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores, la atención que a ella realicen los Servicios de Prevención acontezca bajo el procedimiento específico acordado al efecto en el seno del Comité de Seguridad y de Salud de la empresa, con especial atención a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo –psicosociales también incluidos, por ser objeto convencional de intervención preventiva expresa- [art. 45 CC de la empresa Codorniú, S. A., -Sant Sadurní d'Anoia- para los años 2012-2014 (BO Barcelona 17 septiembre 2012)].

Por otra parte, descargando gran parte de la responsabilidad en materia preventiva de la empresa en los mismos Servicios de Prevención, de conformidad con la legalidad, se entiende que éstos han de facilitar tanto al Comité de Seguridad y de Salud como a la empresa, el asesoramiento y apoyo que considere oportuno y necesite en la planificación de la actividad preventiva atendiendo a los tipos de riesgo en ella existentes. Durante el plazo que dure esta acción y en las medidas que se concreten para prevenir el riesgo y las medidas provisionales adoptadas para controlarlo, ante la evaluación de riesgos y su análisis, muy especialmente, los de carácter psicosocial, tiene participación específica la figura del Delegado de Prevención.

Es así porque, podrán tener un rol modesto, mínimo, al poder ser consultados por aquéllos y participar en el proceso de evaluación de riesgos de conformidad con lo establecido en el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [art. 57 del III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra -excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico- (BOE 21 octubre 2013)]; o bien, más activo y decisivo, siguiendo al art. 41 del acuerdo estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (BOE 20 marzo 2009) o al art. 52 del CC Provincial de trabajo del sector industria siderometalúrgica para los años 2011-2014 (BO Almería 7 enero 2014).

Éstos últimos consideran que, en la actividad evaluadora a desarrollar frente a los riesgos, existen indicios probados de presencia de riesgos psicosociales cuando haya una petición de evaluación que ha sido trasladada por el delegado de prevención o, en su caso, el personal integrante del Servicio de Prevención, o el Comité de Seguridad y Salud. Ahora bien, para que tenga valor y efectividad, en la misma dirección, ha de ser informado por escrito el empresario de la circunstancia.

En sentido análogo y con carácter general, pero, eso sí, con un nivel menor de responsabilidad e implicación directa de los delegados de prevención o de los miembros del comité de seguridad y salud para y con los riesgos psicosociales, éstos recibirán la información pertinente, la ayuda y el asesoramiento procedente en el marco de la genérica gestión de la política jurídica de prevención de riesgos laborales, desarrollada de conformidad con los principios generales de la misma definidos legalmente.

Ahora bien, destaca la mención expresa, contribuyendo así a aumentar su relevancia, de la necesidad de la toma en consideración -con una finalidad marcadamente preventiva- de los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo –siguiendo el mandato del art. 4.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales-

motivadores de la aparición de riesgos psicosociales que, llegado el caso, imperiosamente, han de ser: evaluados, intervenidos preventivamente, evitados y combatidos en su origen y razón de ser, tal y como establece el art. 66 del XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013).

Incluso, para el supuesto concreto de la evaluación –específica en materia de riesgos psicosociales- se atribuye al comité de seguridad y salud el poder de determinar, concretar y proponer el método para proceder a ella que considere más oportuno, óptimo y adecuado. Todo ello como alternativa al que se fije por la empresa y/o servicio de prevención [art. 45.9.2 CC de la empresa Codorniú, SA, -Sant Sadurní d'Anoia- para los años 2012-2014 (BO Barcelona 17 septiembre 2012)].

3.3. Papel de los mecanismos de representación ante el acoso como riesgo psicosocial

Tomando en consideración las generales definiciones de riesgos psicosociales apuntadas al comienzo y de las actitudes o acciones que los constituyen, se comprueba cómo el acoso, en sus diferentes modalidades y/o posibilidades, es considerado formal, material y doctrinalmente como riesgo psicosocial. Sin embargo, es significativo que en el panorama convencional español, éste, no se regule dentro de los capítulos o títulos dedicados a la prevención de riesgos laborales, a la seguridad o a la salud laboral. Capítulos donde, en el marco de la política preventiva, precisamente, es incluido el tratamiento de los riesgos psicosociales.

Es importante tener constancia de que el riesgo psicosocial del acoso es concebido como una falta dentro del régimen disciplinario establecido en los convenios colectivos y, en los protocolos establecidos al efecto en los propios convenios para identificarlo, evaluarlo y erradicarlo, se cuenta con la representación de los trabajadores, pero residualmente. No se alude de forma expresa a las figuras nucleares de los delegados de prevención o a los comités de seguridad y salud. No se persigue, por tanto, una lógica social y sí sancionadora o manifestante del poder disciplinario.

Un caso ilustrativo se encuentra en el XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013), en el que, en su art. 60, dedicado a las faltas graves, de una parte, se conceptúan e identifican las diferentes modalidades de acoso -cuestión analizada en otra parte del presente informe- y, de otra parte, se remite a protocolos de actuación de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo o, en caso de ausencia de éstos, a lo establecido

al respecto en el art. 108 del mismo. Éste último, en esencia, es un modelo de protocolo bien articulado y construido, en el que se tiene en consideración –muy poco- a la representación de los trabajadores. Es así porque tan sólo se cuenta con ella –sin concretar e identificar cuál-: para la activación del protocolo tras una denuncia de acoso; en la asistencia a las partes, si así lo desean –carácter voluntario y no a iniciativa de la propia representación-; y para conocer el resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas.
En sentido parecido, pero calificando como falta muy grave las distintas modalidades de acoso y estableciendo un procedimiento de actuación ante situaciones de ella, se refieren los arts. 16 y 18 *bis* del Acuerdo Estatal del sector del metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (BOE 20 marzo 2009). En este caso, el rol de los instrumentos de representación en el procedimiento de actuación es más residual aún, si cabe. Tan sólo está previsto que se tenga que poner en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores –sin concretar en la específica en materia preventiva- la situación de acoso planteada, siempre y cuando lo estime, lo considere oportuno y lo solicite la persona afectada. Asimismo, bajo idéntico criterio, ésta última puede solicitar igualmente que la citada representación esté presente en todo el procedimiento.

Perspectiva diferente se tiene en el III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra -excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico- (BOE 21 octubre 2013), pues sin la consideración formal del acoso como falta, en su anexo III, incluye un protocolo de conformidad con el cual se han de solucionar los conflictos generados y producidos por acoso psicológico o sexual en el trabajo. En éste, la posible participación de la representación de los trabajadores es en los primeros momentos del procedimiento de actuación, obviándose su actuación y su rol en momentos resolutorios.

Así, una vez comunicada, en todo caso, la situación de acoso al responsable del área de ergonomía y psicosociología del Servicio de Prevención y, si lo estima pertinente el trabajador, al delegado de prevención o al presidente del comité de centro, se podrá convocar una reunión, en un plazo no superior a dos días laborables desde la fecha de comunicación, a fin de tratar la cuestión. En ésta, si acontece –la decisión corresponde al trabajador afectado-, formarán parte activa los representantes de los trabajadores –sin especificar-, el Servicio de Prevención y el responsable de recursos humanos.

En un momento posterior, en el inicio de la investigación, concluye la participación de los representantes legales de los trabajadores. Éstos, junto al Servicio de Prevención y el responsable de recursos humanos, tienen la obligación

de recoger datos y testimonios, seguidamente, escuchar la versión de las partes implicadas, debiendo guardar confidencialidad para denunciante, testigos y persona denunciada. La cuestión es qué efectividad tiene aquí la labor realizada por parte de la representación legal, pues las medidas cautelares y/o definitivas a adoptar, serán tomadas por el departamento de recursos humanos.

Diferente rol puede tener el comité de seguridad y salud, en cuanto excepción de la tendencia y finalidad esencial y/o latente apuntada en relación a los protocolos y previsiones convencionales citadas. Es así porque, éste, bien puede minimizar -con las medidas que considere oportunas- el impacto de conductas o actuaciones derivadas de factores psicosociales –identificados implícitamente con el acoso- o bien, directamente, puede proponer para el trabajador o trabajadores afectados por aquéllos, la atención por parte de un psicólogo profesional [art. 42 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Castellvi de Rosanes para los años 2003-2005 (BO Barcelona 24 julio 2003)]. Se incide, por tanto, con estas posibilidades de actuación recogidas, en una perspectiva más reparadora y tuitiva que preventiva frente a los riesgos psicosociales.

3.4. Buenas prácticas de especialización funcional de los instrumentos de representación en relación a los riesgos psicosociales

Una opción de política jurídica preventiva muy particular para y con los riesgos psicosociales se produce y acontece, con carácter general, a través de prácticas convencionales consistentes en la especialización funcional de los instrumentos de representación de los trabajadores en materia preventiva.

En este sentido y aludiendo al caso concreto de Cataluña, partiendo de que para la efectiva protección de la salud laboral de los trabajadores, cada empresa de las que conforman las asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados, tienen que realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo prestando especial atención e interés a las características de la población a los que se dirigen los servicios prestados, ésta se ha de centrar muy particularmente en relación a factores de riesgo psicosocial [así lo establece el art. 34 CC de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016 (DO Generalitat Catalunya 30 abril 2014)].

A tal fin se habilita la intervención del delegado de prevención que, siguiendo los protocolos recomendados sobre la materia en cada momento por la Generalidad de Cataluña, deberá de concretar la evaluación realizada en relación a los riesgos psicosociales: ha de identificar y medir las dimensiones de los mismos en relación a los primeros.

Una vez realizada la evaluación y detectadas las situaciones que generan y producen estos riesgos psicosociales, para prevenirlos eficazmente, siguiendo los postulados del art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el Comité de Seguridad y Salud el que ordena coherentemente las acciones pertinentes y procedentes para la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y el medio ambiente laboral libre de y prevenido frente a riesgos psicosociales.

Esta parquedad regulativa que, incluso, puede restar eficiencia y fiabilidad, no queda justificada por el carácter técnico de la actividad evaluadora. Debe de ser la propia negociación colectiva, a través del convenio colectivo y una mayor concreción y detalle en el mismo, la que garantice la implicación de los representantes de los trabajadores y, llegado el caso, el apoyo a los técnicos en todo el proceso de ejecución de la actividad evaluadora (UGT, 2013: 122). Muestra ilustrativa de esta necesidad es que, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, queda recogida, como línea de actuación, el desarrollo y difusión de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de referencia, que permitan un mejor conocimiento y prevención de dichos riesgos. Se persigue con ello, instando a los interlocutores sociales a tal fin, promocionar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo –objetivo tercero de la citada Estrategia-.

A sensu contrario, el art. 30 CC de la empresa Mercadona SA (BOE 16 febrero 2006) no atribuye rol alguno a la representación de los trabajadores en la actividad evaluadora de los riesgos, pese a que en su apartado segundo establece el mandato expreso de que, para la evaluación, sean considerados los factores psicosociales derivados del trabajo –junto a los ergonómicos-. Sin embargo, en su apartado sexto, no directamente relacionado con ésta actividad, sí se encuentra una mención a la representación de los trabajadores, pero, en este caso, al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, en cuanto responsable de redactar un protocolo de actuación que regule medidas a adoptar ante el caso concreto del riesgo psicosocial del acoso laboral. Previsión, ésta última, que ha desaparecido de los convenios colectivos posteriores de la empresa, incluyendo el último y vigente (BOE 30 enero 2014).

Otra forma de especialización funcional pero, esta vez, a modo de descentralización, acontece con la creación del delegado sectorial de prevención y con el comité central de seguridad y salud laboral, por parte del art. 29 del VI CC Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 18 mayo 2012), y la función específica atribuida en materia de prevención de riesgos psicosociales.

El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, dotado de un reglamento de funcionamiento interno, es un órgano paritario y colegiado, de participación y representación que tiene como competencia principal la realización de estudios sobre los riesgos laborales –implícitamente, por tanto, incluidos los psicosociales- en el conjunto de los sectores que se regulan por el convenio colectivo citado, con la finalidad de constituir un estándar mínimo de medidas orientadas a favorecer unas mejores condiciones laborales.

A tal fin, en materia de riesgos psicosociales, este comité tiene una función muy relevante que, para mayor eficacia y efectividad, ha de ser puesta en conexión con las otras genéricas preventivas atribuidas. Se trata de realizar acciones cuyo fin esencial es promover la difusión, dar a conocer e informar a todos los trabajadores y empresarios y empresas que caen bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo, de la legislación de prevención y de los riesgos laborales específicos del sector, con un interés especial en los de carácter psicosocial y ergonómicos.

Por su parte, los delegados sectoriales de prevención tienen una actuación supeditada a la de los generales delegados de prevención. De hecho, han de colaborar funcionalmente con los últimos, pues sus competencias son las atribuidas a ellos, junto a las que resulten de las decisiones, en el ejercicio de sus funciones, del comité central de seguridad y salud laboral, así como las acordadas en su propio reglamento. Teniendo presente la aludida función nuclear atribuida en materia de riesgos psicosociales al comité central aludida, por orden de aquél, éstos pueden llegar a tener un rol importante en hacer presente que los riesgos psicosociales son también objeto de atención e interés y se encuentran incluidos dentro de la política preventiva de la empresa.

Una descentralización, en cierta medida, funcional desde la perspectiva formal y no tanto material, acontece con la aparición en el convenio colectivo de figuras tales como el delegado de prevención de guardia [art. 92 del CC de la sociedad pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA para los años 2013, 2014, 2015 y 2016, (BO País Vasco 5 marzo 2015)] o el delegado coordinador de prevención [art. 55 del CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra –excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico- (BOE 21 octubre 2013)]. *A priori*,

ambos parten de su consideración como delegados de prevención y de su ámbito de funciones, competencias y facultades, también relacionadas con los riesgos psicosociales. Pero no se halla mención expresa a las concretas que puedan poseer como desarrollo y profundización de las anteriores y su proyección hacia aquéllos. Tan sólo se ha de entender que tienen las que se desprenden de su particularísima denominación.

Por otra parte, una modalidad alternativa de especialización funcional en relación a la prevención y tutela de los riesgos psicosociales se produce con la competencia atribuida al delegado de prevención para solicitar y proponer una reevaluación de la ya realizada -en el marco de la planificación de la actividad preventiva de la empresa- de los puestos de trabajo y de los riesgos inherentes a ellos. De esta forma es como prevé el art. 33 del CC del sector comercio para el período 2014-2015 (BO Segovia 28 noviembre 2014) una atención más profunda en la detección de riesgos psicosociales –junto a los de tipo ergonómico, químico y medioambiental-.

Cuestión distinta que la práctica ha de demostrar es si es funcionalmente operativa y garantista la reevaluación para con la acción protectora y tuitiva frente a los riesgos psicosociales. No quedan previstos mecanismos especiales o más específicos mediante los que acometer esta nueva evaluación o en qué momento se ha de producir ésta –salvo el criterio personal oportunista a considerar por el delegado de prevención-.

Al respecto, se ha de manifestar la necesidad de que la actividad evaluadora de riesgos psicosociales –e, incluso, reevaluadora, como en el caso apuntado- sea objeto de regulación convencional a fin de una mejora evidente de su calidad y efectividad práctica. Si ello sucede, mejorarán, automáticamente y en idéntico sentido, los planes de prevención. Es así porque las medidas preventivas enmarcadas en éstos últimos no se pueden realizar con ciertas garantías sin que se conozcan cuáles son los factores de riesgo, se constaten y se midan y gradúen. En ello, aparece como necesario contar decididamente con los trabajadores, superando así el predominio empresarial en la configuración de los citados planes (UGT, 2013: 122).

En conexión, una última práctica detectada de especialización funcional en materia de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito convencional entronca, en cierta medida y precisamente, con la función atribuida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al comité de seguridad y salud en relación a los planes de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no son comunes los planes de prevención aludidos por convenios colectivos en relación a previsiones que han de contener los mismos sobre los riesgos psicosociales.

En este sentido, en el CC del personal laboral de la Universidad del País Vasco (BO País Vasco 5 mayo 1998) se establece, en su art. 50, que ante las funciones y objetivos del comité de seguridad y salud, éste cumple su misión siempre y cuando se oriente su actuación desde la pretensión de eliminar los riesgos psicosociales –junto a otros relacionados con la seguridad, la higiene, la ergonomía, la sobrecarga física, paradigmáticamente- presentes en cada puesto de trabajo, adoptando las medidas de protección necesarias para la prevención, en los casos en los que no fuese posible su erradicación. Todas estas acciones, necesariamente, han de quedar recogidas en la elaboración, en la puesta en práctica y en la evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

Análogamente, en el CC 2014-2015-2016 para el sector de la intervención social (BO Territorio Histórico de Álava 11 febrero 2015), en su art. 26, sobre seguridad y salud laboral, se recoge que, dentro del plan de prevención de riesgos, ante las características del sector de la intervención social, se tiene que incluir un plan de prevención de riesgos psicosociales, cuyos contenidos, de conformidad con los mandatos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, han de: identificar los riesgos psicosociales que pudieran generar errores humanos, estrés y/o situaciones de violencia en el trabajo; promocionar acciones formativas para directivos y directivas, mandos y trabajadores de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo; y vigilar sanitariamente la salud psíquica de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez que los riesgos psicosociales hayan sido evaluados de conformidad con estos contenidos, ejecutando y garantizando la prevención y tutela frente a ellos, se pueden adoptar bien medidas organizativas en forma de adaptación del puesto de trabajo a condiciones personales o la adscripción a un nuevo puesto de trabajo compatible con las características personales o psicofísicas e, incluso, o bien protocolos de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el desempeño de las funciones laborales. Obviamente, para que se aprueben, pongan en marcha y empiecen a surtir los efectos deseados, es el comité de seguridad y salud el que las deberá no sólo aprobar, sino también evaluar, antes y después de aquélla.

Previsión más genérica al respecto es la establecida en el art. 127 del CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 (BOE 5 junio 2014). El comité de seguridad y de salud laboral y los delegados de prevención han de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la empresa. Y lo han de hacer mediante su debate constructivo y propositivo previamente a su puesta en práctica,

incidiendo, sobre todo, en su funcionalidad para la prevención en materia de planificación y organización del trabajo –dimensiones en las que se hallan factores de riesgo psicosocial-.

En dirección diferente, el CC del sector consignatarias de buques, estibadoras y contratistas de operaciones portuarias (personal administrativo, técnico y de oficios varios) (BO Las Palmas 27 octubre 2006), en su art. 25, relativo al plan de prevención general, recoge el mandato de que el plan general diseñado para las empresas ha de incluir un programa de intervención en drogodependencias con un marcado carácter preventivo –frente a la asistencia y reinserción-, con actuaciones concretas –no especificadas- a través de organismos que, en la evaluación de riesgos que realicen, presten una especial atención y consideración a los factores psicosociales, de organización y condiciones físicas del medio ambiente laboral que, llegado el caso, puedan estar favoreciendo el uso problemático del alcohol y/o de otras drogas.

4. Consideraciones finales

Desde la consideración formal y material del modelo de cultura y de gestión participativa de la política jurídica de prevención de riesgos laborales imperante en España en los veinte años que lleva en vigor la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de sus postulados y significación se extrae, esencialmente, una necesidad básica y evidente en relación a los riesgos psicosociales y su tratamiento: la de reorientar y reconsiderar el modelo, a fin de hacerlo más efectivo, práctico e integrador en las dimensiones preventivas que lo definen para con éstos últimos.

Es evidente que, tras el repaso realizado a las prácticas convencionales más señeras –y casi que las únicas, hasta el momento actual- en nuestro país en relación a las formas y modos de participación de la representación legal de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales para y con los riesgos de carácter psicosocial, la consideración jurídico-legal del convenio colectivo como fuente del derecho sobre la materia desde el que desarrollar y construir un auténtico y genuino modelo de protección efectivo frente a estos factores de riesgo, se ha venido desaprovechando. No se ha tomado con la suficiente seriedad que merece la potencialidad de su significado y alcance.

Es por ello por lo que la negociación colectiva, desde su identificación como instrumento idóneo de gestión colectiva de las políticas de actuación frente a los riesgos psicosociales (Romeral Hernández, 2012: 165), ha venido oscilando entre las previsiones de carácter general o fórmulas políticas genéricas de compromiso –a veces, vacías de contenido y practicidad, obviándose, por tanto, en su consideración- y la disposición de escasas, concisas y particulares medidas de acción, participación o atribución de roles con carácter preventivo –o ligados a él- a los instrumentos de representación de los trabajadores en materia de prevención. Ésta última, en los casos en los que acontece, como se ha expuesto, se recalca y destaca como avance digno de mención y consideración en el tratamiento preventivo de los riesgos psicosociales.

Sin duda alguna, esta no ha de ser la perspectiva que debe de imperar. Sin embargo, sí que es cierto que desde la misma se puede empezar a reconstruir y reconsiderar el modelo. Pero, para ello, se antoja trascendental y clave el establecer, vía convenio colectivo, de una forma clara y evidente, mecanismos, funciones y competencias que, siendo impulsados y atribuidos a la representación legal de los trabajadores en materia preventiva más allá de las previsiones legales, sean garantizadoras de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Mecanismos que, muy particularmente, pongan el foco de atención sobre los factores desencadenantes de los riesgos psicosociales en el trabajo y en las relaciones laborales en el seno de la empresa, superando así la valoración de la eficacia de las medidas y política preventiva sustentada sobre riesgos de signo y corte más tradicional. Medidas, en puridad, cuya razón de ser sea el garantizar el derecho de la persona trabajadora a una protección integral de su salud y su seguridad en el trabajo (Meléndez Morillo-Velarde, Pérez Campos, 2009: 164).

Quedaría de manifiesto así un expreso fundamento axiológico-normativo de la protección, tutela y prevención de la seguridad y salud laboral primando el marco normativo social de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Molina Navarrete, 2009: 151-152), pero anudado a la dignidad de la persona y a los derechos fundamentales inherentes a ella, en este caso, en su condición de trabajadora.

Desde el reconocimiento del derecho a la protección integral de la salud y de la seguridad laboral en el sentido apuntado, se estaría en condiciones de repensar el modelo para hacer efectiva la reorientación y reconsideración recomendada. La misma, ha de hacerse efectiva como paso previo a la reconfiguración del modelo y del sistema, desde una perspectiva y concepción eminentemente promocional. Es esencial un modelo promocional que favorezca y refuerce, de una forma contundente, la implicación y el compromiso de los actores sociales parte en la negociación del convenio colectivo resultante en la regulación expresa y en la gestión concreta de los riesgos

psicosociales (García Jiménez, De La Casa Quesada, Molina Navarrete, 2011: 24), desde la consideración de sus propios, auténticos y genuinos perfiles.

Ante tan importante finalidad, objetivo y responsabilidad, resulta esencial el otorgar un valor formal y material –en suma, efectivo, sin rodeo de áureas- a las formas, competencias y facultades –ya expresas y nuevas por recoger *ad hoc*- de representación legal de los trabajadores en la empresa en materia preventiva a través de la negociación colectiva y del convenio colectivo, en cuanto máxima expresión derivada de la autonomía colectiva. Se deben considerar, por ende, como medio y fin receptivo, por excelencia, de la dimensión apuntada. Cumplirá así, de una forma eficiente, la función creativa que se le presupone al convenio colectivo, no sólo ante la organización y gestión de la prevención de riesgos laborales, sino también ante la participación de los trabajadores y sus representantes para y con los riesgos psicosociales, desde su concepción como riesgos integrados de por sí en la general política preventiva.

Todo ello, con carácter funcional, vinculado con y acompañado de un avance claro, decidido y contundente –en suma, una potenciación e impulso- en el establecimiento de medidas concretas de concienciación y compromiso preventivo por parte de empresarios y trabajadores -y/o de sus representantes- ante los riesgos psicosociales individualmente considerados e integrados en la política preventiva gracias, primordialmente, a actuaciones en materia de formación, información y sensibilización, paradigmáticamente.

Prevención del Estrés Ocupacional en la Negociación Colectiva

6

UGT

1. APUNTES GENERALES SOBRE EL ESTRÉS OCUPACIONAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL. CONCEPTO, CAUSAS Y EFECTOS

Desde hace ya años, el estrés viene siendo reconocido como uno de los principales riesgos psicosociales. En Europa, el 25% de los trabajadores afirma que sufre estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, mientras que un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud (Eurofound & EU-OSHA, 2014: 6).

En términos de consecuencias, y aunque habrá ocasión de detenerse más adelante sobre este aspecto, conviene adelantar por el momento que el estrés ocupacional se traduce en un serio deterioro en la salud psíquica y/o física de los trabajadores y en su calidad de vida, pudiendo generar diversas enfermedades. Luego el estrés, en sí mismo considerado, no puede catalogarse como una enfermedad, pero sí que puede provocar su aparición. En concreto, la Comisión Europea define el estrés relacionado con el trabajo como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. Y esta sensación prolongada en el tiempo de estar sobrepasado por las circunstancias produce en el trabajador estresado efectos perjudiciales de índole física y psíquica. Cuando los imperativos profesionales superan las capacidades del trabajador, hay una gran probabilidad de que desemboque en una situación de estrés. El estrés ocupacional supone, así, el desequilibrio entre las demandas internas y externas que afronta el individuo y los recursos personales y del entorno con los que cuenta para satisfacerlas. En consecuencia, no es tanto el tipo de actividad económica como el modo de organización del trabajo, las condiciones de empleo y el "estilo de gestión" los que más inciden en el nivel de estrés experimentado por los trabajadores (UGT, 2013: 84). Es claro que el trabajo monótono, la sobrecarga de tareas, las presiones de tiempo, la mala planificación de turnos o el escaso poder de decisión son sólo algunos ejemplos de situaciones que contribuyen a la generación de estrés en el trabajador. De hecho, según la segunda edición de la Encuesta europea en las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes, a cargo de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, las presiones de tiempo constituyen el segundo factor más frecuente de riesgos psicosociales, siguiendo a los conflictos con clientes, pacientes o alumnos en la Europa de los 28. Aunque el estrés puede darse en situaciones laborales bien diversas, frecuentemente se agrava cuando el trabajador siente que no recibe apoyo suficiente de sus compañeros y superiores o cuando tiene un control limitado sobre su trabajo (Sánchez, 2013: 329).

En coherencia con lo recién señalado, el estrés ocupacional, lejos de constituir una cuestión individual, un fenómeno subjetivo de complicada delimitación y atención, presenta un carácter marcadamente organizacional, de ahí que las estrategias preventivas al respecto deban insertarse en esa lógica. Aunque sin referencia expresa en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no cabe duda de que se inscribe en la obligación que compete a los empresarios de proteger la seguridad y salud de los trabajadores (art. 14). En este sentido, se corresponde con la categoría de riesgo laboral que contiene el art. 4.2, el cual lo define como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, así como con los principios de acción preventiva propios del art. 15.1, referidos, en particular, a la adaptación del trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud (letra d) y la planificación de 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 (letra g).

Interesa dinamizar la atención social sobre este riesgo en el propio ámbito empresarial. Es decir, el escenario natural de actuación frente a los riesgos psicosociales, en general, y frente al estrés ocupacional en particular, no es otro que el de la empresa, que ha de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar un entorno laboral que propicie la aparición de estas conductas destructivas, corrigiendo de forma inmediata cualquier manifestación de esta naturaleza que pueda presentarse en el seno de la misma (Romero, 2005). La negociación colectiva goza de un importante campo de actuación a tal efecto, adaptando a la realidad empresarial las medidas de prevención oportunas. Una prevención que resulta tan necesaria como compleja, asumida la cantidad de variables, de factores desencadenantes que concurren.

El estrés ocupacional consiste, además, en un riesgo emergente (entendiendo este calificativo en el sentido de que su atención ha tenido lugar en los últimos años, pese a que ha existido de siempre y, por tanto, con anterioridad a la regulación preventiva) cada vez más común. Según la Agencia Europea, el estrés laboral representa el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa, tras los trastornos musculoesqueléticos. En este sentido, el 51% de los trabajadores europeos estiman que el estrés es común en su lugar de trabajo. Reduciendo la óptica al territorio nacional, también se constata la creciente relevancia de este riesgo psicosocial, pues un 14,3% de los hombres y un 20,4% de las mujeres en nuestro país afirman tener problemas de estrés, ansiedad o nerviosismo, de los que un 82,1% estiman que tal problema de salud ha sido producido o agravado por el tra-

bajo, conforme a los datos que proporciona la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Y todo parece indicar que esta frecuencia seguirá aumentando, si se tiene en cuenta el escenario de temporalidad y precariedad que viene caracterizando al empleo de nuestros días. La incertidumbre, la escasa predictibilidad, la inestabilidad laboral asociada a las perspectivas poco claras de empleo constituye una fuente objetiva de estrés. De hecho, la propia Oficina Internacional del Trabajo ha señalado que las situaciones de precariedad, sin una garantía de empleo continuo, ni condiciones equitativas, hacen que sea difícil mantener el compromiso para un buen desempeño en el trabajo, al conducir a la ansiedad y otros síntomas relacionados con el estrés. De ahí que inste a la adopción de medidas para garantizar el empleo estable a largo plazo (OIT, 2013: 98).

Sea como fuere, lo cierto es que los factores potenciales de riesgo no inciden del mismo modo en todas las personas, de modo que dos trabajadores que ocupan un puesto similar y que están expuestos a una dinámica de trabajo parecida pueden no sufrir estrés con igual intensidad. Ello es así porque unas personas son más vulnerables que otras ante una misma situación. A lo que hay que añadir la concurrencia de factores de riesgo adicionales, como la convivencia con compañeros, familiares, amistades externas o el trato con los clientes (UGT Andalucía, 2015: 3). No sólo las variables ambientales, sino también las personales modulan la experiencia subjetiva de estrés y sus efectos. La percepción varía, por tanto, con las personas. Incluso un mismo trabajador puede reaccionar de manera diferente ante situaciones similares en distintos momentos de su vida. Luego en el origen del estrés laboral no sólo participa el desajuste entre las condiciones, la organización y el contenido del trabajo. Junto al anterior, también resulta determinante la apreciación que cada persona tiene tanto de las exigencias profesionales (y emocionales), como de su capacidad para satisfacerlas.

En cuanto a los efectos del estrés laboral, y en consonancia con lo que se acaba de señalar, el impacto del estrés sobre la salud puede variar ampliamente de unos trabajadores a otros (Forastieri, 2011: 125). El tipo de enfermedad a cuya aparición puede contribuir el estrés depende en cierta medida de la genética y del historial médico de la persona. Con carácter general, en el largo plazo, del estrés laboral pueden derivar trastornos musculo-esqueléticos, hipertensión y enfermedades cardiovasculares, así como alteraciones en las funciones inmunológicas. Diversas investigaciones científicas concluyen que el estrés laboral activa procesos neuroendocrinos que pueden perjudicar la salud coronaria y, al tiempo, favorece la práctica de hábitos poco saludables (Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía, 2011: 4). Además de estas alteraciones en la salud física, el estrés puede igualmente causar trastornos psicológicos o de comportamiento, siendo la fatiga, la ansiedad, la depresión o la falta de concentración algunos de los más comunes. Asimismo, el denominado *burnout* es un resultado de la exposición del

trabajador a un proceso de estrés laboral crónico. Se caracteriza por un progresivo desgaste profesional en el que se aprecia una baja realización personal del trabajador, despersonalización en el ejercicio de su actividad laboral y fatiga o agotamiento físico, mental y emocional, lo que lleva a desarrollar actitudes, respuestas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como hacia el rol profesional y el propio trabajo (UGT, 2014: 69).

Ahora bien, el estrés ocupacional no sólo ocasiona perjuicios en la salud física y/o psíquica del trabajador, pues también puede suponer una perturbación en el funcionamiento de la empresa y altos costes económicos para la misma. Algunos de ellos son directos, tales como el absentismo o el aumento de la accidentabilidad, mientras que otros resultan indirectos, entre los que se inscriben la bajada de productividad, la rotación de personal o el descenso en la innovación. Según datos de la Comisión Europea, entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos se halla vinculado al estrés.

Por lo que respecta a los posibles factores desencadenantes de estrés, también denominados *estresores*, conviene hacer uso de la siguiente clasificación (UGT, 2006: 17-22):

- De un lado, entre los factores correspondientes al entorno objetivo, se incluyen aquellos relacionados con el contenido del trabajo (trabajo monótono, excesiva rotación de tareas, desajuste entre la capacidad de la persona y las tareas del puesto a desempeñar, falta de autonomía en la decisión del modo de realizar el trabajo, sobrecarga y excesivo ritmo de trabajo), con el ambiente físico (ruido excesivo o intermitente, vibraciones, falta de luz o luz muy brillante, alta o baja temperatura y ambientes contaminados) y con la organización del trabajo (temporalidad, precariedad, flexibilidad laboral, descentralización productiva, diseño inadecuado del rol de cada trabajador y falta de expectativas de desarrollo profesional).
- De otro, los factores propios del entorno subjetivo comprenden tanto los vinculados a las características de la personalidad del individuo, que pueden aumentar en su caso su vulnerabilidad, como los relativos a la inadecuada planificación de las relaciones del trabajador (en sentido vertical u horizontal) o con los usuarios de los servicios que prestan.

La causalidad, en definitiva, del estrés como riesgo psicosocial es múltiple, de forma que por lo común los factores *estresores* convergen de forma combinada en el origen del estrés del trabajador. Así pues, el estrés ocupacional

puede responder a causas originarias del todo diversas, internas o externas, relacionadas con el propio sujeto afectado y su entorno familiar o laboral, o con el tipo de trabajo y las características cuantitativas y cualitativas del mismo (Tudela, Valdeolivas, 2009: 126). Este carácter multifactorial del estrés hace que su prevención no sea en modo alguno simple.

Si variados resultan los factores causantes del estrés, igualmente variadas son las formas de estrés que puede sufrir el trabajador. Atendiendo a su duración en el tiempo, se suele diferenciar entre el estrés crónico, que abarca un periodo prolongado, y el estrés temporal. Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas. Desde el punto de vista de la intensidad de la respuesta, cabe distinguir entre el estrés agudo, correspondiente al esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a una situación de forma rápida y en ocasiones violenta, y la respuesta de estrés postraumático, en el que se mantiene o incluso se amplía el nivel de la respuesta en el tiempo tras un episodio intenso o dramático (Moreno y Báez, 2010). Junto a estas modalidades de estrés, cabe referirse al denominado *tecnoestrés*, el cual ha sido definido como una moderna enfermedad de adaptación, causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías. La mayor parte de sus síntomas son similares a los de las demás formas de estrés (fatiga, insomnio, depresión, dolores de cabeza y tensiones musculares), aunque el primer síntoma que puede alertar de la presencia del tecnoestrés son episodios de irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico (Alfaro de Prado, 2009: 127).

2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL ESTRÉS LIGADO AL TRABAJO DE 2004

La verdadera génesis del tratamiento específico del estrés como riesgo psicosocial se encuentra en el diálogo social europeo. El 8 de octubre de 2004, la Unión de Confederaciones Industriales de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), el Centro Europeo de la Empresa Pública y de las Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) suscribieron el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral. Con origen en la Agenda de política social de la Unión Europea prevista para los años 2000-2005 y del programa de trabajo del diálogo social en la Unión para 2003-2005, este Acuerdo proporciona a los empresarios y trabajadores una guía de referencia para identificar, prevenir o gestionar los problemas derivados del estrés en el trabajo, reconociendo que el estrés puede afectar potencialmente

cualquier puesto de trabajo y cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, del sector de actividad o del tipo de relación laboral.

Si bien ya se ha visto que la LPRL carecía de una referencia expresa al estrés ocupacional en la obligación de prevención del empresario, el Acuerdo Marco Europeo contiene específicamente la responsabilidad del empresario en la adopción de las medidas apropiadas para prevenir el estrés derivado del trabajo, con la participación y colaboración de los trabajadores o de sus representantes. En concreto, indica que la gestión de los problemas de estrés del trabajo puede ser efectuada en el marco de una evaluación general de riesgos, a través de una política propia y diferenciada en materia de estrés o medidas específicas centradas en la identificación de los factores de estrés.

El Acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de potenciales indicadores de estrés laboral, aunque reconoce que un alto grado de absentismo, de rotación de personal o de conflictos interpersonales, son algunas de las señales que pueden poner de manifiesto la existencia de estrés en el trabajo. Dispone así que la identificación de un problema relacionado con el estrés laboral puede requerir el análisis de elementos del tipo de la organización del trabajo (tiempo de trabajo, grado de autonomía o carga de trabajo, entre otros), las condiciones laborales y ambientales (exposición a comportamientos ofensivos, ruido, calor o sustancias peligrosas), la comunicación (incerteza sobre las expectativas de trabajo, perspectivas ocupacionales o cambios futuros) y factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sensación de inadecuación o percepción de falta de apoyo).

Según el Acuerdo, la prevención, eliminación o reducción de los problemas derivados del estrés ocupacional puede comprender diversas medidas, colectivas y/o individuales. Éstas pueden ser introducidas en forma de medidas especificas relativas a la individualización de los factores de estrés o como parte de una concreta política de estrés que incluya medidas tanto preventivas como de respuesta. Estas medidas, cuya eficacia necesariamente debe ser revisada periódicamente, pueden incluir:

- Medidas de comunicación y gestión, como aclarar los objetivos de la empresa y el rol de cada trabajador, preservar la adecuación entre responsabilidad y control en el trabajo, mejorando la organización, las condiciones y el ambiente de trabajo.
- Formación de la dirección y los trabajadores a fin de aumentar el conocimiento y la comprensión del estrés, sus posibles causas y el modo para afrontarlo y/o adaptarse a los cambios.

- Información y consulta con los trabajadores y sus representantes según la legislación de la Unión Europea y nacional, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Este Acuerdo Marco carece de eficacia normativa directa, de forma que sólo obliga a que los sujetos negociadores promuevan su inclusión en la negociación colectiva de cada Estado miembro, esto es, compete a los sistemas nacionales de negociación colectiva su incorporación. En España, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2005 compartieron el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo, incorporando su texto como anexo y reconociendo que el estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores. Expresamente, dicho AINC consideró el Acuerdo Marco Europeo "un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral". Iguales términos emplearía el AINC de 2007, sin que los posteriores acuerdos suscritos como marco para la negociación colectiva incluyesen previsión preventiva del estrés como riesgo psicosocial, excepción hecha del III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, firmado el 8 de junio de 2015, que expresamente insta a que los contenidos del AME sirvan de referencia cuando se aborde esta materia en los convenios. En todo caso, no está de más recordar el mero carácter obligacional con el que cuentan este tipo de acuerdos, de forma que se limitan a orientar la negociación colectiva durante su vigencia, sin vincular de forma directa a los empresarios y trabajadores, pues son únicamente las Confederaciones firmantes las que asumen el compromiso de intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad los mecanismos más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios y recomendaciones contenidas en dicho Acuerdo.

3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DEL ESTRÉS OCUPACIONAL

Ya se ha avanzado anteriormente que la negociación colectiva constituye un instrumento normativo de gran utilidad en el establecimiento de las medidas de prevención del estrés ocupacional, pues dicho riesgo aparece condicionado por la propia organización de la empresa, permitiendo cada Convenio Colectivo la adecuada adaptación de la regulación preventiva a la realidad de la misma. Sin embargo, y a pesar de la existencia de siempre de este riesgo psicosocial, lo cierto es que no ha tenido reflejo convencional hasta hace relativamente poco tiempo. Se ha llegado a denunciar en este sentido una "nula recepción" de aquél en la negociación colectiva (Vicente, 2015: 84). El Acuerdo Marco Europeo y su incorporación en nuestro sistema de negociación en el AINC de 2005 bien puede identificarse como punto de origen de una atención convencional, que si bien todavía de forma tímida y algo parca (así lo pone de relieve la Comisión Europea en el informe sobre la implementación del Acuerdo Marco Europeo de 2011), incorpora cláusulas específicas de prevención del estrés ocupacional. Y lo hace, según se verá seguidamente, con diversas fórmulas.

3.1. Prevención a través de medidas organizativas dirigidas a los factores desencadenantes de estrés

En base al componente organizativo propio que presenta el estrés como riesgo psicosocial, algunos convenios colectivos incorporan medidas específicas en relación con los factores estresores, tales como el trabajo con turnos o el trabajo con pantallas de visualización. Recuérdese que el estrés ocupacional se corresponde con la mala adaptación entre las capacidades del trabajador y las demandas del entorno o entre las necesidades y expectativas de los trabajadores y las oportunidades reales que el trabajo les ofrece, de forma que si las exigencias laborales son tan elevadas que difícilmente se les puede hacer frente o si no pueden modificarse las condiciones del trabajo, la situación genera estrés, aumentando la rapidez con la que se produce el desgaste y el riesgo de sufrirlo (Martín, Vera, Cano y Molina, 2004: 197).

Entre el tiempo de trabajo y la seguridad y salud existe una innegable relación que puede ser desglosada en tres posibles vertientes (UGT, 2011: 37). En primer lugar, la demanda de trabajo, bien por el número excesivo de horas de trabajo sin un descanso compensatorio, o bien por la carencia de descanso en los trabajos particularmente intensos o que deben realizarse en un plazo estrecho y fijado de antemano, puede causar daños en la salud del trabajador. En segundo lugar, estos daños pueden venir ocasionados por una distribución de horarios de trabajo

que no permitan el adecuado descanso del trabajador y le origine trastornos del sueño, algo común en los trabajos nocturnos y a turnos. Por último, la escasa conciliación del trabajo con otras actividades externas de la vida familiar y social del trabajador puede constituir igualmente otro factor de riesgo para la salud.

a) Siendo así, encontramos algunos convenios colectivos que conectan, como se indicaba, medidas preventivas del estrés ocupacional con la organización del tiempo de trabajo.

   Mejorando el contenido de su antecesor, que contenía una referencia genérica al estrés ocupacional en la materia objeto de la acción preventiva, el II CC Profesional entre AENA (ahora ENAIRE) y el colectivo de Controladores de Tránsito Aéreo (BOE 9 de marzo de 2011), cuyo acuerdo de prórroga de ultraactividad se publica por Resolución de 12 de enero de 2015 (BOE 22 de enero de 2015), tras reconocer que las operaciones de control de trafico aéreo requieren personal las veinticuatro horas del día y que los controladores aéreos deben seguir, en la mayor parte de los casos, un sistema a turnos a lo largo de toda su vida profesional, identifica una serie de problemas de salud asociados a los cambios permanentes de horarios que se ven agravados por la alta exigencia y grado de responsabilidad de su trabajo, lo que deriva igualmente en una difícil conciliación con su vida familiar y personal. En concreto, ello genera un estrés que puede redundar negativamente tanto en la productividad como en la calidad y seguridad de los servicios llevados a cabo. De ahí que establezca expresamente que “debemos ser sensibles a esta realidad a la hora de determinar su jornada”.

   En cualquier caso, este Convenio no sólo se refiere al estrés en el establecimiento del tiempo de trabajo, pues también lo tiene en cuenta en el ámbito de la duración de la vida laboral. En concreto, señala que “la vida laboral del controlador, debido a su trabajo en turnos y con sus correspondientes servicios de nocturnidad, unido al estrés propio de la profesión provoca que, a partir de cierta edad, pueda disminuir el rendimiento profesional y, por tanto, la seguridad en sus operaciones. Por ello, los proveedores de Servicios de Navegación Aérea europeos recomiendan no apurar en exceso la vida operativa de los controladores aéreos, para lo que suelen disponer mecanismos específicos para este fin. Hasta los cambios legales experimentados en 2010, esta anticipación de retiro se articulaba a través de la conocida como Licencia Especial Retribuida (LER). A partir de este IICCP se desarrolla la figura de la Reserva Activa (RA) como paso intermedio entre la retirada de las funciones de los CTA y su jubilación. Aunque en el ICCP se estipulaba que los controladores mayores de 52 años podían

acogerse a la LER, en este IICCP, de forma coherente con la tendencia europea de elevación de la edad de jubilación que también hemos asumido el conjunto de los españoles, se eleva hasta los 57 años la edad para poder acceder a la nueva RA, con los requisitos y procedimientos establecidos en el laudo. A los controladores mayores de 57 años que no superen las pruebas psicofísicas, AENA estará obligada a proporcionarle un puesto de trabajo no operativo o darle entrada en el sistema de Reserva Activa. Continuarán en la LER todos los controladores que ya la estuvieran disfrutando antes del 5 de febrero. El resto de controladores se podrán acoger a la RA en función de lo previsto en este IICCP, con los limites establecidos en el mismo".

No está de más insistir en los beneficios del enfoque preventivo, capaz de superar la perspectiva meramente reparadora como la que contiene el CC para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia (BOP Valencia 22 mayo 2013), que se refiere al estrés ocupacional exclusivamente para el cálculo del plus de turnicidad. En particular, su art. 17 establece que "para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se abonará un plus de turnicidad, consistente en un 3% del salario grupo diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos".

b) Otros Convenios colectivos contienen medidas de organización específicas en relación con el trabajo en pantallas de visualización, como factores comúnmente estresores. Esto supone un notable avance en materia preventiva, pues conlleva el reconocimiento de las posibles afecciones psicosociales derivadas del uso de instrumentos de trabajo tecnológicos, ampliando la concepción tradicionalmente constreñida a los riesgos físicos relacionados con la visión o la postura. Y es que, tal y como reconocen, el trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. De ahí que tanto el art. 15.4 del CC Estatal para la industria fotográfica (BOE 19 de diciembre de 2013) como el art. 23 del CC de la empresa El Comercio, S.A. (BO Principado de Asturias de 16 de mayo de 2013), dispongan que los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

c) Más específicos resultan otros Convenios colectivos que establecen la duración concreta del descanso previsto. Así, el art. 77 del CC de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL. (BOE 24 de septiembre de 2012) y el art. 76 del CC nacional de prensa no diaria (BOE 23 de diciembre de 2013) prevén que los trabajadores que presten servicios en videoterminales o pantallas de grabación tienen derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no puede ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada y pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia. La duración del descanso es menor en el art. 49 del CC de Uniprex, SAU (BOE 23 de mayo de 2013), en el 55 del II CC de El Mobiliario Urbano, SLU y en el art. 55 del CC de JCDecaux España, SLU (ambos en el BOE 22 de noviembre de 2013), que establecen el derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo.

Aunque sin referencia expresa al estrés, el art. 47 del *CC* de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE 26 de febrero de 2015) también se refiere al trabajo continuado con ordenador, reconociendo el derecho de todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador a un descanso de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables. A tales efectos, y teniendo en cuenta la organización del trabajo, corresponde a los superiores funcionales la determinación de la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación.

3.2. Especial referencia al estrés ocupacional en las evaluaciones de riesgos

Algunos Convenios colectivos optan por incorporar la evaluación de los factores de estrés ocupacional entre las medidas de evaluación y gestión de riesgos en el trabajo, en aras de detectar las actuaciones o prácticas en el seno de la organización empresarial que ocasionan ese desequilibrio entre las demandas internas y externas que afronta el trabajador y los recursos personales y del entorno con que cuenta para satisfacerlas. La realización de la evaluación de riesgos por la empresa, o la propia autoevaluación realizada por los trabajadores, permite conocer con un alto grado de fiabilidad la existencia en la empresa de situaciones que puedan dañar la salud de los trabajadores, produciendo ansiedad o sensación de angustia, lo que posibilita la adopción de una política de empresa que elimine las posibles causas del estrés, en el caso de que se hubieran detectado conductas generadoras del mismo (Romero, 2005).

El art. 97 del I CC Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 de marzo de 2011) dispone que "la empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Asimismo se implantarán programas preventivos de estrés".

Por su parte, el art. 54 del CC de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 7 de marzo de 2014) dispone que, a través de la comisión correspondiente para el análisis de la calidad del trabajo, la cual será paritaria y se reunirá, de modo ordinario, una vez al año y de modo extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías o acoso moral.

También el art. 45.4 del IV CC del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA 23 febrero 2004) encomienda a las Universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestar especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés en el trabajo.

Más recientemente, el art. 26 del CC 2014-2015-2016 para el Sector de Intervención Social de Álava (Boletín Oficial del territorio histórico de Álava 11 febrero 2015), señala que las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá, entre otros elementos, la identificación de los riesgos psicosociales que pudieran ocasionar errores humanos, estrés o situaciones de violencia en el trabajo.

Mención especial merece el CC sectorial provincial de Alicante para salas de bingo (BOP Alicante 28 agosto 2013), el cual incorpora un Anexo I que contiene una serie de indicaciones y criterios de evaluación de riesgos, entre ellos el estrés, incluyendo recomendaciones preventivas al respecto. Al abordar las relaciones personales, dicho anexo señala que "constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones pueden ser en sí mismas fuente de satisfacción o, por el contrario, si son inadecuadas o insuficientes, pueden ser causa de estrés. Unas buenas relaciones interpersonales tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias que puede producir un trabajo estresante. Este fenómeno es conocido como apoyo social y su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y en que facilita recursos para moderar las condiciones de trabajo

adversas. En cambio, cuando las relaciones que se dan entre los miembros de un grupo de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés". Con carácter más específico, dedica atención al estrés, disponiendo que "el impacto negativo que el estrés en el trabajo tiene para la salud de las personas y de las organizaciones es un dato sobre el que existe suficiente evidencia científica. El estrés se ha relacionado con un cierto número de síntomas físicos y psíquicos como migraña, úlceras de estómago, irritabilidad, impotencia, alteraciones menstruales, ansiedad, falta de concentración, indecisión. También con comportamientos insalubres como fumar, hábitos alimenticios, falta de ejercicio y abuso de alcohol y drogas. El estrés es causa de insatisfacción laboral y en general de accidentes y falta de precaución en el trabajo, así como, de problemas maritales y familiares".

También el apartado undécimo del Anexo XIII, relativo al plan de igualdad, del XXVI CC de Bimbo, SAU (BOE 30 julio 2014) dedica atención a la cuestión. Con objeto de garantizar un compromiso de igualdad, acuerda entre otros extremos, "revisar las evaluaciones de riesgos para verificar que contemplan como riesgos laborales el estrés, la lactancia y la maternidad".

Por último y, de forma más general, pero también en materia de salud laboral, el art. 16 del CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 26 febrero 2015), contiene el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia. Dicho Convenio reconoce que, en este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, es conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal. Contiene el compromiso de "continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la Gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo".

3.3. El estrés ocupacional como contenido de la formación en prevención de riesgos laborales

Ciertos Convenios colectivos atienden al estrés desde la perspectiva de la formación en prevención de riesgos laborales. Así, el art. 59 del CC de ámbito estatal del sector de *contact center* (BOE 27 julio 2012) incluye entre los distintos contenidos de la formación en materia preventiva en el sector, referida tanto a Delegados de Prevención

como a trabajadores, el daño laboral en general, con especial atención a los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el estrés, el envejecimiento y la insatisfacción.

De igual modo, el art. 161 del V CC del sector de la construcción (BOE 15 marzo 2012) integra en el contenido formativo para operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras la definición de los trabajos y, en concreto, tanto los tipos de máquinas, como la identificación de riesgos, con mención expresa del atropello, vuelco de máquina, atrapamiento, electrocución, explosión, incendio, proyección de partículas, ruido, vibraciones, estrés térmico o fatiga.

También el art. 88.3.e) del II CC de la Corporación RTVE (BOE 30 enero 2014) dispone que la dirección de prevención de riesgos laborales y salud, dentro del plan global formativo en prevención de riesgos laborales, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la Corporación RTVE. Añade dicho Convenio que la unidad de salud laboral de la Corporación, a través de las unidades básicas de salud, podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral, correspondiendo la designación de los psicoterapeutas especializados a la unidad de salud laboral y requiriendo el tratamiento la voluntariedad del trabajador.

Asimismo, el art. 49.1 b) del CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (BOE 28 noviembre 2014) incluye en el plan de formación módulos formativos específicos sobre principios de igualdad de oportunidades para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, acciones informativas para la plantilla en materia de igualdad de género para evitar discriminación, así como aquellas otras que contribuyan a potenciar medidas de conciliación (acciones formativas para gestión del tiempo y gestión del estrés).

El II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA) (BOE 1 julio 2013), por último, prevé en su art. 61.7 un Plan Formativo específico para los teletrabajadores con el fin de garantizarles una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del teletrabajo, haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psicosociales precisas para

una correcta adecuación al nuevo entorno laboral. Dicho plan formativo incluye en uno de sus módulos la gestión del tiempo y el control del estrés

3.4. Previsiones específicas de responsabilidad empresarial en la prevención del estrés ocupacional

El CC para el Sector de la Ayuda a Domicilio en la provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 11 marzo 2015) constituye un buen ejemplo insertable en esta categoría de convenios, ya que señala en su art. 25 que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, poniendo especial interés en que se cumplan una serie de recomendaciones de prevención y seguridad. Entre las medidas organizativas para prevenir fatiga psíquica, estrés o insatisfacción, incluye la limitación clara y precisa de las función del Auxiliar debiéndose informar a los usuarios o familiares cuales son estas funciones, evitando así conflictos entre ambos, el aumento de la especialización del personal, mediante cursos de formación, así como la información por escrito de las peculiaridades de cada usuario, tanto para los casos nuevos como para las sustituciones.

Además, el referido Convenio incluye entre las funciones del psicólogo, como ya hacía la anterior versión de 2009, participar en las reuniones periódicas con el equipo multidisciplinar de cada centro, favorecer la integración y la motivación de los usuarios del servicio, mediar entre los usuarios y el resto del personal, prevenir posibles trastornos psicológicos mediante el desarrollo de labor educacional en su ámbito funcional, diagnosticar e intervenir con posibles trastornos o patologías, tanto crónicos como temporales, así como, lo más significativo por lo que respecta al objeto de atención de estas líneas, realizar reuniones periódicas con los trabajadores para disminuir el posible estrés laboral. También el CC de la empresa Hibeara S.L. (BOP Guadalajara 16 octubre 2013) encomienda en su Anexo II al psicólogo, entre otras funciones, la atención al personal de atención directa respecto a la prevención del estrés y la ansiedad.

El CC de Ford España, SL (BOE 30 mayo 2014), por su parte, crea en su art. 141 el Comité para el Fomento de la Salud, que tiene asignado, además del análisis y estudio de la problemática sanitaria del personal de la empresa en su conjunto, la difusión entre la plantilla de cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud, la organización de

charlas, coloquios, y la difusión y publicación de sus conclusiones, sobre problemas que afecten al conjunto de los trabajadores, la cooperación decidida en la erradicación de hábitos nocivos, así como el estudio y prevención de las enfermedades psicosociales (estrés, depresión y “mobbing”).

Tratamiento del Acoso Moral (o Psicológico) en la Negociación Colectiva

Normas preventivas, Códigos de conducta, Guías de Buenas Prácticas y protocolos de actuación

7

1. INTRODUCCIÓN

El acoso moral o psicológico es un riesgo profesional presente en la realidad sociolaboral pero carece de una regulación heterónoma completa en el ordenamiento jurídico español. Precisamente por ello resulta aún más conveniente indagar en la intervención que han realizado las fuentes autónomas al respecto, partiendo de un modelo mixto de regulación en el que confluyen normas de diferente origen, tanto heterónomas como autónomas (Molina Navarrete, 2015: 1183 y ss.), centrándose este estudio en las que tienen ese carácter paccionado, pudiendo observarse una relevante diversidad entre los instrumentos negociales que ofrecen una regulación del acoso moral (convenios colectivos, acuerdos de empresa, protocolos, guías de buenas prácticas, etc.).

2. FUENTES AUTÓNOMAS COMUNITARIAS: EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA

Si bien este análisis se centra en el tratamiento convencional del acoso laboral en el ordenamiento convencional español, es necesario hacer en primer lugar una referencia al ámbito de las fuentes autónomas comunitarias, y concretamente al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007 firmado por los interlocutores sociales europeos intersectoriales. Este Acuerdo describe el acoso como la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, produciéndose cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo, pudiendo provenir el acoso de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo resalta la importancia de prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia, siendo necesario para ello una formación al respecto y que las empresas realicen una declaración de tolerancia cero al acoso en la que articulen los procedimientos a seguir en casos de incidentes, marcando asimismo este Acuerdo Marco Europeo una serie de elementos mínimos para que un procedimiento se considere adecuado. Asimismo, también requiere que las denuncias se examinen y se traten rápidamente, respetándose los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo. Las medidas que se consideran apropiadas contra los autores de estos actos tienen un enfoque disciplinario incluyéndose

el despido, debiéndose articular también los correspondientes mecanismos de reintegración de la víctima en caso necesario.

Este Acuerdo Marco Europeo es de gran trascendencia a pesar de no ser vinculante, ya que se ha trasladado a la negociación colectiva española (Pumar Beltrán, 2015: 281). El Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) (BOE 14 enero 2008) lo incorpora a través del anexo IV, estableciendo que "en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas". Por tanto, las fuentes autónomas comunitarias han sido sensibles al acoso moral instando a la negociación colectiva nacional a que aborden tal problemática en el seno de una política preventiva integral, pudiendo observarse cómo efectivamente se han ido incluyendo progresivamente previsiones convencionales en este sentido.

3. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL ACOSO MORAL EN ESPAÑA: DIVERSIDAD DE INSTRUMENTOS NEGOCIALES

Una de las características del modelo de negociación colectiva español es la diversidad de instrumentos negociales existentes, apreciándose diferencias entre ellos respecto a la eficacia, función, régimen jurídico, etc. En cuanto al tratamiento convencional del acoso moral en España se observa esta pluralidad, si bien no siempre pudiendo explicar por qué se utiliza un instrumento negocial concreto y no otro.

Como se ha señalado, los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva aluden por primera vez al acoso moral a partir del 2008, haciendo referencia al Acuerdo Marco Europeo, si bien es cierto que en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva se omite dicha referencia, retomándose esta preocupación en el reciente III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME el 8 de junio de 2015. En este último texto se realiza una mención expresa al final del Capítulo Segundo, titulado "Impulsar el empleo de calidad y con derechos", Sección Séptima ("Seguridad y Salud en el Trabajo"), recordando que los contenidos del Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo deben servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.

El tratamiento del acoso moral en España desde una perspectiva de fuentes autónomas descansa principalmente en su regulación en los convenios colectivos, acuerdos de empresas y planes de igualdad, si bien adoptando en muchos casos la denominación de "protocolo".

Los protocolos de actuación frente a situaciones de acoso moral tienen por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que se repita [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)]. Se trata de definir las pautas que permitan a las personas que trabajan en la empresa identificar una potencial situación de acoso moral con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas [art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015)].

Como se ha señalado anteriormente, el protocolo es un instrumento jurídico que se utiliza cada vez más frecuentemente para abordar una regulación de la descripción, procedimiento, etc. que debe observarse cuando se detecten comportamientos de acoso moral en la empresa. Independientemente de si se incluyen en un acuerdo de empresa o dentro del propio convenio colectivo, la estructura de estos protocolos suele ceñirse a lo contemplado en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, concretándose en una declaración de principios, una descripción de las conductas que pueden ser consideradas acoso moral en la empresa, la articulación de una serie de cauces discretos de comunicación destinados a potenciales trabajadores acosados.

El origen de los protocolos puede ser diverso, atendiendo a quiénes lo suscriben. En este sentido, y en coherencia con un enfoque eminentemente preventivo, y concretamente concibiendo el protocolo sobre acoso dentro de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, y tras la oportuna evaluación de este tipo de riesgos, puede ser que lo elabore el comité de seguridad y salud. Esta es la opción que se adopta en el art. 32.4 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18 mayo 2012), al establecer que sin perjuicio de lo establecido en la ley, es competencia del Comité de Seguridad y Salud establecer un protocolo sobre el acoso moral.

En otras ocasiones, se pacta este protocolo en el ámbito de un proceso negociador de un convenio colectivo estatutario en el cual se incluye, y por tanto para que tenga la eficacia normativa *erga omnes* propia de los convenios estatutarios tendrá que hacerse respetando los requisitos de legitimación, publicación, etc. dispuestos en el Título III LET. Otra opción es pactarlo cumpliendo estos requisitos para que tengan esa eficacia jurídica y personal pero en un acuerdo de empresa de carácter monográfico, o incluso dentro de un plan de igualdad (art. 85 LET).

También es viable que estos textos deriven directamente del poder unilateral de la empresa en virtud de las facultades de organización y dirección que le reconoce el art. 20.3 LET. Al tener un carácter unilateral, y a pesar de que hayan podido ser consultados con los representantes de los trabajadores, no poseen el carácter de norma pactada y no son fruto de la negociación colectiva, por lo que no se analizarán en este estudio. Lo mismo ocurre con los códigos de conducta y guías de buenas prácticas ante comportamientos de acoso moral, elaborados en el ámbito privado de la empresa, y que suelen tener carácter no vinculante, sino simplemente orientativo, incluyendo compromisos genéricos.

En cuanto a los protocolos que sí tienen un origen en la negociación colectiva, a veces se incluyen dentro del propio convenio colectivo estándar [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA. (BOE 11 junio 2015)]. También es frecuente encontrar estos protocolos de actuación en el convenio colectivo pero al final del mismo y bajo la rúbrica de anexo, como por ejemplo, anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013).

No obstante, es habitual localizar estos protocolos de actuación en acuerdos de empresa que tienen un carácter monográfico. Por ejemplo, el Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014), publicándose en la misma fecha en el BOE tanto el Protocolo como el CC de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, habiéndose recogido de forma acertada los dos enfoques que deben concurrir en el tratamiento del acoso: el preventivo o pro-activo para evitar este tipo de conductas y el reactivo al establecer el procedimiento a seguir una vez que se ha producido. Como puede observarse es frecuente que en el mismo acuerdo monográfico se incluyan tanto el plan de igualdad como el protocolo de actuación frente el acoso. También, por ejemplo, el Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009), si bien el propio Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 20 abril 2013) establece en el art. 42.2 que tanto

el Plan de Igualdad como el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo se consideran a todos los efectos parte integrante del presente Convenio. Lo recomendable es que se publique el protocolo en el mismo convenio colectivo porque de este modo se revisa y se evalúa de forma periódica en cada procedimiento negociador, y más aún en el caso de Telefónica Servicios Audiovisuales que incluso se publicaron en el mismo día en el boletín oficial correspondiente por lo que seguramente nacieron del mismo proceso negociador.

Por otro lado, suelen incluirse dentro del mismo protocolo de actuación tanto las conductas referidas al acoso moral como al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, puede verse, entre otros, el art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014), el Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014), el anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013), o el art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015).

Significativo es el caso del sector de la industria química por ser un ámbito negocial en el que se preocuparon tempranamente por las conductas de acoso moral, tanto en los convenios colectivos sectoriales como en los convenios de empresa. En lo que al convenio sectorial estatal se refiere, se tipifica por primera vez el acoso moral como falta muy grave en el art. 61. 17 XIV CC General de la Industria Química (BOE 6 agosto 2004) y se incorpora un tratamiento del mismo en el bloque de igualdad de oportunidades del XV CC de la industria química (BOE 29 agosto 2007) pero aún no contiene el correspondiente protocolo de actuación ya que esto se produce en el art. 108 XVI Convenio General de la Industria Química (convenio colectivo extraestatutario tras la SAN 20 de junio, núm. de recurso 98/2012, núm. de resolución 73/2012). En el convenio vigente actualmente, XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015), el art. 112 contiene el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, y si bien en su rúbrica no aparece el acoso moral, sí está regulado en el mismo. No obstante, parece que no se le aplicaría el procedimiento dispuesto en el protocolo ya que el texto alude sólo al acoso por razón de sexo y el acoso sexual, siendo deseable que ese procedimiento también se activara en los casos de acoso moral y que así lo dispusiera el convenio colectivo expresamente para evitar posibles confusiones al respecto.

En el ámbito empresarial, es relevante el VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 13 noviembre 2014) que incluye un extenso protocolo de prevención contra el acoso (art. 18) que se reproduce en el resto de convenios colectivos

que se pactan en este grupo de empresas como por ejemplo el X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015) o el XII CC de Repsol Química, SA (BOE 21 mayo 2015). Además, se incorpora en el VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol como Anexo I la Guía explicativa sobre Conductas de Acoso que la Mesa de Igualdad elaboró en el año 2011 para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro del entorno laboral del grupo Repsol, siendo muy destacables las observaciones que se realizan respecto a la delimitación de los supuestos de acoso moral (véase el apartado 4.1 de este capítulo).

También se detecta que algunos convenios colectivos sectoriales ordenan a las empresas que apliquen un protocolo de acoso pero no lo incluyen en el texto del convenio sectorial, por lo que parece que obligan a las empresas a que elaboren el suyo propio. En este sentido, la disposición transitoria tercera VI CC Estatal del sector del corcho (BOE 14 octubre 2015), estableciendo que el protocolo aplicable incluirá: definición de las conductas de acoso, mecanismos de denuncia, procedimiento de actuación y posibles sanciones.

Por otro lado, la regla general continúa siendo la proliferación de protocolos de actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e incluso se afirma en algún convenio colectivo que debe proporcionarse un tratamiento independiente y específico respecto al resto de modalidades de acoso [Anexo 5. Plan de Igualdad. XV CC de la empresa ONCE y su personal (BOE 5 septiembre 2013)], lo que puede justificarse en los imperativos legales que obligan a su elaboración. No obstante, es cierto que en algunos de ellos se alude de modo muy subsidiario al acoso moral (por ejemplo, el art. 63 CC Estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 11 agosto 2015) respecto a la posibilidad de aplicar el procedimiento informal al acoso laboral), y en otros de forma expresa; pero no es habitual encontrar un protocolo de actuación monográfico de las conductas de acoso moral (tal y como sí se prevé para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), ni uno que afronte e incluya todas las posibles conductas de acoso, lo que también podría ser recomendable si se incluyeran aspectos específicos para cada una de las modalidades cuando así se considere convenientes.

Asimismo, es frecuente encontrar en los textos convencionales que el acoso moral esté vinculado a la perspectiva de género, e incluso que se aborde el acoso moral dentro de los planes de igualdad, como por ejemplo el Plan de igualdad de RENFE-Operadora (BOE 10 febrero 2014) o el Plan de igualdad y Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU (BOE 4 abril 2012). En este sentido, resulta importante examinar qué establecen los planes de igualdad al respecto. Entre las cuestiones

que se abordan destaca que se marque como un objetivo específico dentro de los planes de igualdad la prevención del acoso [art. 34 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015)], y concretamente del acoso moral, lo que puede observarse en los siguientes acuerdos colectivos: art. 88 CC de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 6 agosto 2015); disposición adicional segunda CC de la industria azucarera (BOE 25 septiembre 2015); art. 108 k) XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015); art. 49 k) V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (21 mayo 2015); art. 61 k) CC Estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 11 agosto 2015). En otras ocasiones, los convenios colectivos describen el acoso moral dentro del bloque de los planes de igualdad o en relación a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, pero no concreta cuáles son las funciones, objetivos, etc. que deben afrontarse respecto al acoso moral [Anexo núm. 4 CC nacional del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 15 julio 2015)], por lo que debería procurarse una cláusula convencional más clara y precisa en lo que el acoso moral se refiere, ya que suele hacerse alusión normalmente sólo al acoso sexual. Por ejemplo, y de forma muy genérica, puede verse la disposición transitoria tercera VI CC Estatal del sector del corcho (BOE 14 octubre 2015), cuyo título es “Igualdad de oportunidades”, y donde si bien no se ofrece una regulación del acoso moral, se ordena que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio apliquen un protocolo de acoso con el fin de prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso y de crear un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia la persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL: UNA PERSPECTIVA DEL CONTENIDO

4.1. Descripción de supuestos de acoso moral en la negociación colectiva

Atendiéndose a lo recomendado en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, en la mayoría de los casos se ha optado por establecer una descripción de los supuestos de acoso moral en vez de una definición jurídica del mismo.

La situación de riego psicosocial que mayoritariamente se reconoce en los convenios colectivos es el acoso moral o *mobbing*, que se define de diferentes maneras. En unos convenios colectivos, por acoso moral se entiende "el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo" [art. 44.c.11 III CC para la acuicultura marina nacional (BOE 1 julio 2013); art. 25.c.12 II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos (BOE 13 febrero 2012); art. 50.10 CC para subsectores de comercio sin convenio propio de Cataluña (DOGC 18 julio 2013); art. 15.3 CC de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC 7 marzo 2012); art. 23 IV CC de empresas de televisiones locales y regionales en Castilla y León (BOCyL 11 abril 2011); art. 44 III CC de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Castilla-La Mancha (DOC-LA 11 diciembre 2013)]; o también, con más amplitud, "toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica" [art. 61.18 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013)]. Asimismo, otro convenio, con mayor precisión, define el acoso moral como "toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente" [art. 15.n) del acuerdo estatal del sector del metal (BOE 20 marzo 2009 y BOE 10 mayo 2013)].

La negociación colectiva exige la nota de reiteración para encuadrar dentro de la categoría de acoso moral determinados comportamientos. Por ejemplo, el art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015) establece que se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores y trabajadoras que, menosprecien la dignidad personal, ejerzan una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo. El art. 42 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015) utiliza la expresión "ataque sistemático durante mucho tiempo". El art. 39.3 k) V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014), se refiere a "violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso". En términos similares, el art. 51. 18 XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015).

Por tanto, un comportamiento aislado no puede ser considerado como acoso moral, lo que se corresponde con lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo que requiere que concurran las notas de "varias veces y deliberadamente".

En este sentido, también en algunos convenios colectivos se alude al elemento intencional ya que tiene que existir esa finalidad de perjudicar la reputación o vías de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)], y/o anular su promoción profesional [art. 5.3. Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014); art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)].

En algunos convenios colectivos se contiene una lista de las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral. En este sentido, el art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013), cuya lista tiene un carácter abierto y que incluye conductas como que:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

El art. 52.1.13 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014) también contiene una descripción de acoso moral muy completa al comprender dentro de esta categoría: a) el sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo; b) el aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidad su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. En términos similares, el art. 39 CC Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 19 junio 2015).

Normalmente, los acuerdos que describen el acoso moral también hacen referencia de forma más o menos expresa a los diferentes tipos que pueden producirse en función de los sujetos que intervienen en el sentido de descendente (es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa), horizontal (es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico), o ascendente (es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior). En este sentido, por ejemplo el art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA. (BOE 11 junio 2015), el art. 63 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015), o el art. 3 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009).

Debe resaltarse la aportación del VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 13 noviembre 2014) que incluye en su Anexo I la Guía explicativa sobre Conductas de Acoso que trata de diferenciar las conductas de acoso de aquellos

conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir, tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) que lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como "molestos", pero que no pueden ser considerados acoso psicológico en el trabajo. En este sentido, incorpora unos cuadros muy clarificadores de: a) comportamientos que pueden favorecer la prevención del acoso; b) comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso laboral; c) comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo; y d) comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual. También el art. 4 Plan de igualdad y Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU (BOE 4 abril 2012) realiza una descripción negativa de lo que no es acoso moral, quedando excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En términos similares, el anexo II Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 junio 2011). No obstante, no es frecuente que en los acuerdos colectivos se incluyan este tipo de previsiones.

En otro orden de consideraciones, puede plantearse el lugar dónde tienen que acontecer tales comportamientos para que puedan encuadrarse en la regulación del acuerdo colectivo sobre acoso moral. Es frecuente referirse a centro de trabajo o lugar de trabajo, como por ejemplo, el art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015). Otros textos lo circunscriben al puesto de trabajo, como el art. 20 CC de Serviabertis, SL. (BOE 17 julio 2014), pero la mayoría de los convenios que tienen en cuenta el factor físico utilizan expresiones como "ámbito o contexto laboral", sin realizarse ninguna concreción más. No obstante, algún acuerdo colectivo sí que se ha preocupado de delimitar tal aspecto. Es el caso del Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009), en su Anexo, art. 2, que establece que "para que el presente Protocolo sea aplicable a una conducta de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la citada conducta ha de haberse producido en un centro de trabajo de UGT o por causa directamente ligada al trabajo o con motivo del mismo (por ejemplo, con ocasión de asistencia a reuniones fuera del centro o en viajes por razón de trabajo)".

Muy significativos son aquellos convenios que, además de aportar una definición, enumeran posibles situaciones de acoso moral. Así, se entiende por acoso moral "toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral" [disp. adic. 1ª CC para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOGV 12 abril 2013)]; y, a título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar [art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)]:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

En sentido negativo, en algún acuerdo se señalan aquellas acciones o conductas que no tienen la consideración de acoso psicológico [art. 1.1 Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, sobre el protocolo para la prevención/actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional de Murcia (BORM 10 marzo 2015)]:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o eliminadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa vigente.
- Aquellas conductas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones "fundadas" por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes).

Por último, otros convenios colectivos señalan que "se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que despreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en unas o más las 45 formas o comportamientos descritos por el *Leyman Inventory of Psychological Terrorization*, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo [art. 69 b) CC de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo de Cataluña (DOGC 10 noviembre 2011); cfr. una enumeración de principales formas o comportamientos, art 64 CC del sector del comercio de las Islas Baleares (BOIB 9 agosto 2012)].

4.2. El acoso moral y su vinculación a la dignidad de la persona

Son diversos los derechos que pueden considerarse vulnerados cuando se produce un acoso moral en el ámbito laboral. Desde un punto de vista constitucional, y entre otros, estarían el derecho a la dignidad personal (art. 10), el derecho a la integridad física y moral (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18), etc. En estos términos se expresa el art. 5.1. Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014), que también alude al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La negociación colectiva vincula de forma reiterada la prohibición de acoso moral con el correspondiente respecto a la dignidad de la persona [art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015); art. 42 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015); (art. 72 V CC Estatal para las

empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 92 II CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012)].

4.3. La colaboración entre empresa y representantes de los trabajadores

Desde la negociación colectiva se considera que tanto las empresas como los representantes de los trabajadores deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndose preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral [art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015); art. 5.1 *in fine* Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014); art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA. (BOE 11 junio 2015)]. Es habitual encontrar cláusulas en las que se contengan declaraciones de intenciones del tipo de evitar las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso [art. 57 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014)]. Por tanto, se responsabiliza a ambas partes de asumir un compromiso serio al respecto y de que colaboren para lograr erradicar el acoso moral del entorno laboral, si bien se les encomiendan a las empresas determinadas obligaciones en esta materia como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo [art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015); art. 96.3 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015)].

4.4. Previsiones convencionales respecto a la evaluación de los riesgos en las organizaciones del trabajo

La LPRL impone al empresario el deber de proteger y garantizar la salud integral de sus trabajadores, tanto desde una perspectiva física como psíquica, incluyéndose por tanto los riesgos psicosociales y por ende el acoso moral (arts. 4, 14 y 15 LPRL). En este sentido, las empresas deben identificar, evaluar y adoptar todas las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, planificándose la prevención atendiendo a

la “organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo” [art. 15 g) LPRL] (Pumar Beltrán, 2015: 275).

Son diversos los convenios colectivos que incluyen en la evaluación de los riesgos laborales un tratamiento más comprometido con los riesgos psicosociales, destacando por ejemplo el art. 82 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015), exigiendo a los representantes de los trabajadores y en todo caso a la empresa que garantice que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo; e insistiendo de nuevo en esta cuestión al concretar, en el art. 96. 3, que la empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo [en este sentido, también el art. 20 CC de Serviabertis, SL. (BOE 17 julio 2014)].

En algunos convenios se incluyen compromisos genéricos como por ejemplo al establecerse que la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector realizará futuros estudios más pormenorizados en los que se tendrá en cuenta como base de trabajo, entre otros aspectos, la realización de estudios o evaluaciones específicas de riesgos psicosociales o la elaboración de protocolos de acoso laboral y de solución de conflictos interpersonales [art. 39 CC Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 19 junio 2015)], pero sin embargo, no concreta un plazo para elaborar dichos estudios.

No obstante, lo cierto es que la negociación colectiva española aún prima un tratamiento más intenso de los riesgos de tipo físico o más tangible como son aquellos que han sido objeto de desarrollo reglamentario de la LPRL (Rivas Vallejo, 2010: 221).

4.5. Gestión del riesgo del acoso laboral promoviendo un clima laboral adecuado

En relación a lo que acaba de exponerse, empiezan a introducirse en los convenios colectivos compromisos en el sentido de que las empresas velen por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)], y que se organice el trabajo de una manera saludable [art. 96.3 II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015)], mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:

- Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual e identidad de género, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.
- La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios y usuarias y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

Asimismo, algunos convenios insisten en ese necesario enfoque preventivo del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, preocupándose especialmente del personal de nuevo ingreso al tratar de evitar situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial sino también con posterioridad al mismo, teniéndose en cuenta precisamente las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado para contribuir a su integración [art. 5.4 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014)], e incluso encuadrando dentro de su ámbito de protección a los becarios a pesar de manifestar expresamente que eso no implica que exista vinculación laboral.

4.6. Formación y sensibilización en acoso moral

Otro de los contenidos que empiezan a incluirse en la negociación colectiva es la formación de los trabajadores en las cuestiones referidas de forma específica con el acoso moral. En este sentido, el art. 5.4. *in fine* del Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014), que además requiere que los representantes de los trabajadores contribuyan a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. Asimismo, el art. 91.3 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015) prevé la realización de campañas de comunicación, formación específica y las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

Igualmente, el art. 63.9 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015), determina que para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se lanzará una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso; y la posibilidad de incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello, especialmente en aquellos dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. No obstante, es preciso advertir el carácter potestativo con el que se dota a estos compromisos, siendo recomendable una redacción imperativa de los mismos.

Como se observa, se incide en la formación de las personas que tengan personal a su cargo, pero también en los trabajadores de nuevo ingreso (el art. 6 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el Protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009)).

También se insiste en la sensibilización, la formación y el establecimiento del principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, como medidas preventivas, entre otras, en el art. 108 XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015).

En el ámbito del empleo público, es muy destacable el tratamiento que se hace en el art. 5.2 Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 junio 2011).

4.7. Protocolos para detección y prevención del acoso moral

Un aspecto relevante en cuanto al tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva es el que afecta a la detección esos potenciales riegos para, en su caso, proceder a su evaluación y promover, adicionalmente, medidas preventivas. Ocurre, sin embargo, que la detención precoz de situaciones de riesgo, por la denuncia de los propios trabajadores, por medio de la representación especializada de los trabajadores o a través de la vigilancia de la salud [art. 34 III CC de empresas de centros de jardinería (BOE 23 septiembre 2013)], no siempre es posible, haciéndose notar las consecuencias que la situación de riesgo actualizada conlleva. De máxima importancia, llegados a este punto, son los protocolos de actuación que algunos convenios colectivos contienen o que algunos acuerdos específicos contemplan.

Entre los primeros, en el sector de estaciones de servicio, su convenio colectivo contiene un "Anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo", donde, tras marcar los objetivos y describir las situaciones que pueden ser consideras acoso o violencia, se detiene en las medidas de prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia, desarrolla un procedimiento para resolver los conflictos y, en el caso de que se compruebe la situación de acoso o violencia entre trabajadores, se establecen acciones disciplinarias; y cuando sea el empleador el que realice este tipo de conductas y queden demostradas, responderá ante la/s víctima/s por los daños y perjuicios ocasionados [anexo CC de estaciones de servicio (BOE 3 octubre 2013); en similares términos, "Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo", anexo V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); "Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el puesto de trabajo", art. 64 CC del sector del comercio de las Islas Baleares (BOIB 9 agosto 2012); "Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral", disp. adic. 1ª CC para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOGV 12 abril 2013)]. De igual manera, en el sector de la industria química se pacta un "Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso", incluyendo las definiciones de las distintas situaciones de acoso, las medidas preventivas, el procedimiento de actuación –que reconoce la opción de adoptar medidas cautelares– y su conclusión, con la imposición de medidas sancionadoras disciplinarias. Llama la atención, sobre todo, que cuando –así se afirma– "se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes" [art. 108 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013)].

Otros convenios colectivos crean una comisión mixta paritaria en materia de seguridad y salud, con el encargo explícito de desarrollar protocolos en materia de prevención relativos al acoso en el trabajo, cualquiera que sea la naturaleza del referido acoso [disp. adic. 4ª CC de empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE 29 septiembre 2012)], o encargan al Servicio de Prevención poner en marcha un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral [art. 79 CC para colectivos laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi (DOPV 4 mayo 2010)].

Precisamente, en el ámbito de las administraciones públicas es muy interesante el "Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, sobre el protocolo para la prevención/actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional de Murcia" (BORM 10 marzo 2015), que se estructura en los siguientes capítulos: uno sobre definiciones y bases de actuación, otro sobre medidas de prevención del acoso laboral y tres más sobre el procedimiento de actuación, además del último relativo a la revisión del acuerdo.

Son estos algunos ejemplos de instrumentos específicos, pactados en la negociación colectiva, para prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral, lo que da muestra de la cada vez mayor sensibilidad de las partes negociadoras ante los riesgos psicosociales.

4.8. Procedimiento

En primer lugar debe precisarse que en muchos convenios colectivos se tipifica el acoso moral como una falta muy grave que debe seguir el mismo procedimiento de instrucción y sanción previsto para el resto de faltas (art. 39 CC Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 19 junio 2015); art. 100 II CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012); art. 68. 13 CC Estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 octubre 2014); art. 40.13 V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (21 mayo 2015), aunque sí se prevé un protocolo específico para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), sin ninguna especialidad al respecto, excepto alguna medida cautelar de cambio de puesto de trabajo de la víctima, etc. [por ejemplo, el art. 52.13 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014)]. En este sentido, lo más interesante es destacar aquellos acuerdos colectivos

que sí establecen un procedimiento específico a seguir en los casos de acoso moral, y en ellos son en los que se centrará la exposición a continuación.

4.8.1. Presentación de la denuncia

Normalmente, el procedimiento consiste en que la víctima puede presentar una denuncia o queja [art. 42 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015)], bien utilizándose cauces formales y/o específicos para ello o cauces informales. No obstante, en algunos acuerdos colectivos también se prevé que cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas [art. 5.4 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014)]. Por tanto, en estos casos no se requiere una denuncia expresa por parte de la víctima sino que la iniciativa la asume la empresa una vez que se detecten conductas no admitidas si bien no se especifica nada más al respecto.

Los procedimientos de actuación más detallados se encuentran habitualmente en los protocolos de actuación específicos ante conductas de acoso (sin perjuicio de que desarrollen un procedimiento conjunto para los supuestos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo). En este sentido, y con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la presentación de la denuncia de acoso ante:

- Una persona de la dirección de la empresa: así se manifiesta en el art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 57.3 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014), concretándose habitualmente que esta persona será el responsable de recursos humanos de la compañía [art. 5.5 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014)]. También se prevé la posibilidad que se presente alternativamente ante

el servicio de prevención de riesgos laborales [anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)]. En el caso del empleo público, téngase en cuenta por ejemplo que el art. 3.3.1 Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 junio 2011) establece que el escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE)–, del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

- Una comisión específica: art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013). Es significativo el art. 91.4.1 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015) al establecer que la denuncia escrita se enviará por correo electrónico a protocoloacoso@repsol.com, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran el Comisión de investigación de Acoso, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante. La Comisión de Investigación estará compuesta por los Directores de RRLL y el Director de Gestión Jurídico Laboral. Esta Comisión, será la encargada de llevar a cabo las investigaciones y elaborar el informe de conclusiones.

- La comisión de igualdad: por ejemplo, el art. 63.6 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015) establece que los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

- La representación sindical: art. 4.4.1 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009), si bien como una alternativa posible ya que también puede producirse ante la dirección de la empresa.

En algunos acuerdos incluso se incluye un formulario o modelo de la denuncia. Es el caso del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 junio 2011), anexo III.

No siempre se exige que sea la víctima la que presente la denuncia de forma directa ya que en algunos textos también se admite que se presente a través de:

- La representación de los trabajadores: art. 5.5. Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014); art. 57.3 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014); art. 44 *in fine* IV CC para la acuicultura marina nacional (BOE 19 agosto 2015), si bien no en el marco de procedimiento específico para el acoso. Como se indica, puede presentarse a través de los representantes de los trabajadores pero normalmente la denuncia no será considerada de forma válida hasta que se presente ante algún representante de la empresa o ante una comisión específica.

- O de una tercera persona conocedora de los hechos: en este sentido, entre otros, el art. 57.3 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014) y el art. 4.4.1 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009), exigiendo la aportación de indicios suficientes; advirtiéndose, no obstante, que no serán válidas las denuncias anónimas y que necesariamente tienen que ser por escrito [art. 91.4 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015)].

4.8.2. Principios que inspiran el procedimiento

En los acuerdos colectivos se recogen diversos principios inspiradores del procedimiento como son la celeridad, credibilidad, contradicción, confidencialidad, objetividad, imparcialidad y dignidad de las personas afectadas a tal efecto [art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); art. 91 X CC de Repsol Petróleo, SA. (BOE 11 junio 2015); art. 108 XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015)]. Para velar por estos principios, en ocasiones

se prevé que al inicio del procedimiento les sea asignados códigos numéricos a las partes afectadas [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 63.8 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015)].

4.8.3. Regla general: apertura de un expediente informativo

En algunos convenios colectivos se distinguen dos tipos de procedimientos que deben activarse ante comportamientos de acoso moral: uno informal y otro formal [art. 63.6 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015)]. El procedimiento informal tiene un carácter extraoficial y consiste en una serie de entrevistas y reuniones para esclarecer los hechos. Si se concluye sin éxito o es inapropiado, se continúa con el procedimiento formal.

No obstante, lo más frecuente es que se pacte abrir directamente un único procedimiento que se basa en el inicio del correspondiente expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Lo habitual es que se acuerde que se pondrá en conocimiento inmediato a los representantes de los trabajadores de lo acontecido, aunque en ocasiones depende de que así lo solicite la persona afectada [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 5.5 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014)].

En este procedimiento interno, en las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)].

Los instructores del procedimiento suelen ser representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. Por ejemplo, en el anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013) se fija que la comisión instructora estará compuesta por un representante del servicio de prevención, y un representante del departamento de RRHH. Algunos convenios colectivos sectoriales establecen el compromiso de crear en el ámbito de

la empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado específico de la tramitación del proceso en estos casos [art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013], que en correlación a lo anteriormente señalado deberán por tanto estar presentes en esa comisión un representante del servicio de prevención y un representante de departamento de RRHH). Asimismo, también debe tenerse en cuenta la previsión convencional de constituir una comisión de investigación de acoso ante la que se presente la denuncia y se tramite el procedimiento, siendo habitual no obstante que se precise la presencia de representantes sindicales [por ejemplo, el art. 91.4.1 X CC de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 junio 2015)] obliga a que durante las fases de procedimiento formal e informal esté presente una persona de cada representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades). Igualmente, el art. 4.2 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009) prevé que el Comité para la Prevención del Acoso, que es el órgano que en cada circunscripción territorial se establece para la atención e investigación de la denuncia y la representación del Organismo donde se produjera el acoso, es el encargado de adoptar las medidas cautelares correspondientes, actuando como instructor del procedimiento uno/a de los miembros del Comité para la Prevención, elegido por la víctima o, en su defecto por los miembros del propio Comité; estableciéndose no obstante una serie de incompatibilidades en relación al parentesco, amistad o enemistad manifiesta, etc. (art. 4.3). También puede ocurrir que se encargue el seguimiento de la denuncia a la comisión de igualdad [art. 63.6 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015)].

La mediación es un aspecto clave para el buen desenvolvimiento de este tipo de procedimientos y por ello en algunos acuerdos colectivos se ha conferido al mediador un papel central. Por ejemplo, en el art. 7 Plan de igualdad y Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU (BOE 4 abril 2012) se prevé la creación de Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, y que pertenezcan a Recursos Humanos: un representante de la Dirección de Empleo (Mediador), un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias. Por tanto, aúna tanto la vertiente preventiva como la reparadora en este órgano. El mediador será designado por la Empresa atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia

Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

Por otro lado, también se establece en algunos textos convencionales que se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)]. Asimismo, también puede establecerse que los instructores propongan la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante [art. 5.5 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014); anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)]. También puede ocurrir que se permita al propio trabajador afectado optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme [art. 52.1, 12 y 13 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014) cuando se trate de un acoso descendente].

En algunos convenios colectivos aparece expresamente una garantía de indemnidad frente a represalias, en el sentido de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el convenio [art. 57.3 e) CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014)].

La instrucción se cerrará mediante un informe, incluyéndose normalmente entre otros aspectos: antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, testimonios, pruebas y diligencias practicadas, resumen de los principales hechos, conclusiones y medidas propuestas, correspondiendo imponer la medida sancionatoria, si procede a la representación de la empresa [el art. 4.4.3 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009)].

Precisamente para salvaguardar el principio de celeridad y rapidez en el procedimiento, en ocasiones se fija un plazo máximo de duración del proceso. Por ejemplo, diez días según el art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014), o treinta días según el anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013). El art. 63.6 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015) establece un plazo máximo de diez días en el caso de un procedimiento informal y de treinta días para el procedimiento formal. En términos similares, el art. 57.3 d) CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 5 junio 2014), aunque en aras de la garantía de la actuación, reduce el plazo a quince días naturales para el procedimiento formal.

Por otro lado, lo más conveniente es incluir las reglas y principios de este procedimiento en el mismo protocolo de actuación, a ser posible en el convenio colectivo, pero también hay algún convenio que remite a otro texto jurídico, como ocurre en el art. 68 XV CC de la empresa ONCE y su personal (BOE 5 septiembre 2013) que remite a la Circular 28/2009, de 16 de diciembre, o norma que la sustituya.

4.8.4. La imposición de medidas disciplinarias

Finalmente, la constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción [art. 72 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)].

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo establece entre las medidas que considera adecuadas que se adopten frente a los autores de los actos de acoso moral aquellas que oscilan desde la sanción disciplinaria hasta el despido. Precisamente las medidas de carácter disciplinario son habituales en la regulación convencional española, si bien es cierto que se observa una tendencia a incluir de forma simultánea ayuda psicológica a la víctima, como se verá más adelante.

Se considera falta muy grave las conductas constitutivas de acoso moral [art. 35. 11 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015); art. 39.3 k) V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 47 c) 14 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013)], pudiendo corresponder las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo: pudiendo variar desde catorce días [art. 50 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014)]; a veinte a treinta días [art. 36 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015); de dieciséis a sesenta días (art. 48 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); hasta dos meses (art. 51 CC de la industria azucarera (BOE 25 septiembre 2015); hasta tres meses (art. 44 IV CC para la acuicultura marina nacional (BOE 19 agosto 2015)].
- Inhabilitación: durante dos años según art. 51 CC de la industria azucarera (BOE 25 septiembre 2015).
- Inhabilitación para poder ascender: por plazo no superior a un año según el art. 41 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015); en el art. 41.2 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18 mayo 2012) se establece esta sanción por plazo no superior a dos años; por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior según el art. 53.3 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).
- Despido disciplinario: art. 36 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015); art. 50 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); art. 48 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); art. 41 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015).
- Traslado forzoso a centro de trabajo de localidad distinta: art. 51 CC de la industria azucarera (BOE 25 septiembre 2015), sin concretar plazo; fijándose en otros convenios que el tiempo máximo de esta sanción será de un año, como por ejemplo, en el art. 50 V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014), y en el art. 41.2 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18 mayo 2012).
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes: art. 53. 3 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014).

En algunas ocasiones incluso se considera un agravante si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica [art. 42 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015); art. 50.18 CC de la industria azucarera (BOE 25 septiembre 2015); art. 51.18 XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015)]. Igualmente es destacable que en los convenios se valore como agravante aten-

diéndose al tipo de contrato que tiene la víctima, estableciéndose que cuando se ejerce acoso moral sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad [art. 44 IV CC para la acuicultura marina nacional (BOE 19 agosto 2015)].

No obstante, también es importante tener en cuenta lo que establecen los textos convencionales en cuanto a la prescripción de faltas, y por ejemplo, el art. 37 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015), así como el art. 49 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013) establecen que las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Asimismo, conviene observar que si bien algunos convenios colectivos no tipifican de forma expresa el acoso moral como una infracción, estas conductas podrían encuadrarse en otras infracciones sí tipificadas como el abuso de autoridad, como por ejemplo establece el art. 42.16 CC de Alianzas y Subcontratas, SA (BOE 6 agosto 2015) que lo tipifica como falta muy grave, pudiendo todo trabajador dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes, y una vez que se reciba el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días; en caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo (art. 45).

Por otro lado, en algún acuerdo colectivo se incluye que si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la legislación laboral vigente [art. 5.5 *in fine* Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014)]. En términos similares, el art. 108 XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015), el art. 5 a) (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009), y aunque no tan expresamente, el art. 63. 7 CC Estatal de acción e intervención social (BOE 3 julio 2015).

4.8.5. Medidas complementarias

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo establece que las víctimas deberán recibir apoyo para su reintegración, en caso de ser necesario. En este sentido, puede señalarse como una buena práctica convencional las medidas que se recogen por ejemplo en el art. 5.5.1 Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 24 febrero 2014), que son:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia. El art. 4.1 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009) establece que para proteger la salud de las víctimas pueden adoptarse medidas como ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación. Por ejemplo, cambios en el puesto de trabajo, tal y como se recoge en el anexo I V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013), o en el art. 52.1.12 y 13 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 diciembre 2014), aunque están condicionadas en este último caso a que se produzca un acoso descendente, al considerarlo como un agravante que justifica este tipo de medidas.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a [art. 4.1 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009)].
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Asistencia jurídica a las víctimas: el art. 4.1 (Anexo) Plan Marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso (BOE 20 marzo 2009) prevé, dentro del bloque de garantías jurídicas, que “una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, el Organismo prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso”.

No obstante, y a pesar de que este tipo de medidas son esenciales para lograr la reintegración de la víctima, su presencia en la negociación colectiva española es muy escasa debiéndose esforzarse los sujetos negociadores en su inclusión progresiva pudiéndose tomar como referencia de buenas prácticas las cláusulas convencionales indicadas.

Tratamiento del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo en la Negociación Colectiva

Normas preventivas, Planes de Igualdad, Códigos de Prevención del Acoso Sexual y Protocolos de actuación

8

1. SÍNTESIS

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha significado un importante avance en la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, especialmente desde la imposición a las empresas de la obligación de elaborar medidas específicas para su prevención.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, este nuevo marco legal tiene una importantísima consecuencia, ya que se refuerza el ámbito negocial como aquel apropiado para la adopción de estas medidas específicas de prevención, vigilancia y control. No olvidemos las especiales características que se ponen en juego cuando nos encontramos ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, marcadas especialmente por el abuso de poder y por la privacidad de los espacios donde suelen desarrollarse.

Ello implica, que es necesaria no solo una nueva cultura igualitaria que alcance todos los rincones de las relaciones laborales, sino la instauración de unos mecanismos preventivos eficaces que protejan, desincentiven y sancionen estas actitudes. En este sentido la negociación colectiva ha ocupado un lugar clave y especialmente los distintos protocolos de actuación, de variada naturaleza y alcance, pero donde la representación sindical tiene una labor destacada en su planificación, definición, negociación, materialización y vigilancia. Así, los avances en esta materia vienen de la mano de instrumentos negociados que significan una implicación de todos los agentes sociales, como mecanismo apropiado para su prevención y erradicación.

No olvidemos que su consideración como acciones discriminatorias sanciona la acción pero también la omisión y obliga a un ejercicio proactivo con el objetivo de su eliminación efectiva.

2. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. TRATAMIENTO NORMATIVO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo representan una cuestión extraordinariamente importante en el ámbito laboral, que incide de modo grave tanto en los derechos individuales de la persona –a su integridad, a su dignidad, a su libertad, al derecho al trabajo y a su promoción-, como a la propia organización empresarial. Tiene, pues, una especial repercusión que afecta de forma negativa al ámbito de las relaciones de trabajo, dado lo materialmente injusto de estas actuaciones.

En primer lugar, por su carácter discriminatorio, que se manifiesta por afectar notoriamente a la mujer como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad y debilidad, lo que se traduce en el hecho de que, quien recibe la ofensa, la recibe como consecuencia de la minusvaloración que el sujeto agresor tiene del sexo femenino. Y en segundo lugar, y estrechamente ligado con lo anterior, por la relación íntima entre grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona, que se concreta en que existe una mayor probabilidad por parte de determinados grupos a padecer acoso sexual – especialmente mujeres viudas, separadas o divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en el marcado de trabajo, mujeres con contratos precarios o irregulares [OIT: *Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios,* 2003], mujeres con minusvalías o pertenecientes a minorías étnicas, y también homosexuales o hombres jóvenes [Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo]-.

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, última aportación comunitaria en esta materia y que supuso la refundición en un único texto de otras varias disposiciones comunitarias en materia de igualdad por sexo [Directiva 86/378/CE, Directiva 75/117/CE, Directiva 97/80/CE, Directiva 2002/73/CE], y entre ellas la importante Directiva 2002/73/CE, define el acoso sexual como la "*situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*", y extendiendo, el acoso sexual, no sólo a los actos que acontecen en el lugar de trabajo, sino también a aquellos otros que se producen "*en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción*". Esta definición difiere de las anteriores contenidas en las disposiciones comunitarias por su carácter más estricto, lo que supone una mayor concreción y definición de la figura.

Esta importante Directiva Comunitaria presenta una innovación relevante e interesante al incluir una figura novedosa como es el acoso por razón de sexo, que viene a complementar la anteriormente citada. Veremos que ambas presentan elementos comunes, y elementos particulares, que nuestra legislación interna ha sabido concretar de un modo expansivo, pero la razón de ser de esta nueva figura protectora es la de alcanzar a aquel tipo particular de acoso moral en el trabajo donde la causa o las motivaciones para la actividad acosadora se derivan directamente de la pertenencia a un sexo particular, es decir, implica un acto discriminatorio producido por el hecho de pertenecer a un sexo determinado, que origina una situación degradante de las relaciones laborales con el objetivo de crear un medio ambiente laboral insoportable para su víctima.

2.1. Definición y elementos configuradores del acoso sexista en la empresa

En nuestro ordenamiento jurídico, el art. 184 CP dice en su apartado 1: *"El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocase a la victima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil, o humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses"*; el apartado 2 establece que si *"el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la victima un mal relacionado con las legitimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses"*; por último, el apartado 3 prescribe que: *"Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo"*.

Por su parte, la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI) en su articulo 7 establece la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, recogiendo la definición contenida en la Directiva comunitaria, si bien la mejora al considerar que constituye acoso sexual – "*sin perjuicio del concepto ya establecido en el art. 184 del Código Penal*", *cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno, intimidatorio, degradante u ofensivo.* Y, en sentido similar define el acoso por razón de sexo como *cualquier comportamiento*

realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se distingue de esta forma el acoso por razón de sexo del acoso sexual en que: mientras en el primero el maltrato o la ofensa viene determinado como consecuencia de ser mujer, es decir por el hecho de pertenecer al género femenino, lo que da lugar a actitudes basadas en el menosprecio de la víctima y la prepotencia del agresor y, en todo caso, tendentes a desvalorizar a la mujer por el hecho mismo de ser mujer en su actuación laboral; en el acoso sexual, en donde se da la misma connotación de desvalorización de la mujer, no obstante la conducta ofensiva esta relacionada con la sexualidad de las personas, lesiona la dignidad e intimidad de la misma, porque afecta a su libertad sexual.

En ambos casos la conducta debe ser, además, intencionada, *con el propósito (o efecto) de atentar contra la dignidad de la persona*. Al tratarse de un hecho sancionable se exige la conducta dolosa del autor que debe conocer que está realizando una intromisión en la esfera íntima de la persona ofendida. Por tanto, la intencionalidad de la acción y el propósito ofensivo de la misma constituyen elementos esenciales de la conducta rechazada.

También en ambos casos se exige que la conducta tenga determinada gravedad, en cuanto capaz de generar un entorno "*intimidatorio, degradante u ofensivo*", si bien, bastaría un sólo acto si fuera grave, para que se considere su existencia sin necesidad de la exigencia de una conducta reiterada. Como puede advertirse el legislador ha omitido en la redacción final del precepto dos referencias delimitadoras del concepto que sí se contienen en la Directiva 2006/54/CE, cuales son los términos "*hostil y humillante*". De esta forma se eliminan dos notas que perfilan el tipo penal pero que no se exigen para la determinación de la sanción administrativa o disciplinaria laboral.

El acoso puede exteriorizarse mediante cualquier forma de actuación que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado –lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, etc.- y de índole sexual. La conducta debe ser además intencionada, "*con el propósito (o efecto) de atentar contra la dignidad de la persona*".

Por último, en esta definición desaparece un elemento esencial en la conceptualización de esta figura, siempre presente en las diferentes normas comunitarias, se trata del carácter indeseado del comportamiento por parte de la persona objeto del mismo. En las Directivas comunitarias, la manifestación por la víctima del carácter no desea-

do del acto, se convertía en elemento determinante para la existencia del ilícito. El problema surgía en el modo en que debía manifestarse la dimensión indeseada de estas actuaciones, especialmente en aquellas situaciones de dependencia, precariedad e incluso indefensión, en el que por lo general puede encontrarse la víctima respecto del agresor. En este sentido, la jurisprudencia ya venía entendiendo de forma razonable que no debe exigirse el rechazo directo y reiterado ante cualquier acción de esta naturaleza, bastando con que bien directamente, bien a través de otras personas –en este sentido los representantes de los trabajadores – la persona afectada manifestara su incomodidad ante tal situación o incluso lo reflejara a través de su comportamiento.- Comentario a la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005, Actualidad Laboral, n. 12, junio 2005: "*La sentencia recuerda jurisprudencia constitucional –STC 224/1999, de 13 de diciembre y comunitaria europea (sentencia de primera instancia de 26 de enero de 1995 y ATJCE de 11 de enero de 1996) que reconocen que cuando los hechos no se corresponden a "una manera corriente de expresar un interés sexual" el carácter indeseado del acoso "no obliga a una negativa tajante*". Por tanto, a partir de la LOI, se incide en la existencia del elemento objetivo, más que en el subjetivo, donde cabe apreciar si la conducta es indeseada o no por quien la recibe, mediante la introducción de elementos, medibles objetivamente, y cuya existencia permita calificar el acto de acoso como aquel que se da fuera de los estándares de conducta habituales y como atentatorio de la dignidad de la mujer. A este respecto puede ser de interés consultar la guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo elaborada por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.2. Instrumentos operativos para la prevención y erradicación del acoso sexual. Planes de Igualdad, códigos de prevención del acoso sexual y protocolos de actuación

La LOI introduce una serie de instrumentos de diferente naturaleza con la finalidad de prevenir tales conductas en la empresa, o, en todo caso, de establecer vías para la protección de la víctima mediante el establecimiento de procedimientos de denuncia y sanción.

En este sentido pueden resultar eficaces los Planes de Igualdad en aquellas empresas que tiene obligación – o deciden - de su establecimiento. Como se sabe, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas en el ámbito de la empresa, dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Si bien y de forma concreta, en materia de acoso sexual, el art. 48 LOI exige a las empresas, sean del tamaño que sean, que adopten medidas específicas de prevención y de protección. La LOI, sin embargo, deja total libertad al empresario y a los representantes de los trabajadores para que adopten el procedimiento de prevención y tutela que en cada caso consideren más oportuno. De este modo, estas medias podrán ser adoptadas en el marco de la negociación de los Planes de Igualdad, en el ámbito de negociación del convenio colectivo, o bien disponer de un espacio propio de negociación y convalidación, debiendo en todo caso respetarse tanto su carácter negociado-con los representantes de los trabajadores- como su contenido y funciones básicas. En este sentido las empresas están optando por adoptar dispositivos autónomos dirigidos al establecimiento de protocolos de actuación y códigos de buenas prácticas y prevención del acoso sexual.

Se sigue de esta forma tanto las recomendaciones internacionales - de la OIT sobre violencia en el sector servicios-, como europeas: el Código de Conducta sobre Acoso Sexual de la Comisión Europea, el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el trabajo o a un nivel más cercano y la Guía Explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, que venían incidiendo en la importancia de la existencia de serias declaraciones de principios y códigos de conducta de las empresas en donde se proclame formalmente lo inadmisible de dichos comportamientos y el firme compromiso de terminar con esta grave cuestión.

2.3. El acoso sexual y por razón de sexo como riesgo profesional

Como se sabe, en nuestro ordenamiento interno, hasta la entrada en vigor de la LOI, el acoso sexual únicamente se mencionaba como un derecho del trabajador en la relación de trabajo unido al respeto a su dignidad, y que se manifestaba en ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual [art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores en ese punto modificado por la Ley 3/1989].

En cuanto a los mecanismos de protección, no se incluía específicamente al acoso sexual como una discriminación por razón de sexo, lo que no impedía que la responsabilidad del empresario por tales actos se garantizara al considerar el art. 8.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que se consideran "*infracciones muy graves... el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades*

de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma". A lo que debe añadirse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo que contiene el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que da cobertura a los problemas de salud derivados de una situación de acoso sexual, configurándolos a la luz de alguna resolución judicial, como un riesgo en el trabajo. En este sentido, la STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002, *"...evidentemente los daños producidos han de entenderse como derivados del trabajo y así las prestaciones derivadas del daño deben ser consideradas como accidente de trabajo*"; STSJ de Madrid de 1 de septiembre de 2004, *"... la obligación legal que pesa sobre el empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo obliga a la empresa a adoptar medidas claras y contundentes frente a las situaciones de acoso sexual en la empresa, incluyendo, por ejemplo, una declaración pública de la empresa que exprese su voluntad de no aceptar el acoso y de sancionarlo con rigor"*.

Por otra parte, el acoso en la relación de trabajo no se consideraba como un riesgo profesional que debía contar con una legislación preventiva propia [CT 34/2003 de la Dirección General de Inspección de trabajo y Seguridad Social]. En definitiva, existía un tratamiento legal muy limitado de esta figura que venía siendo completado mediante resoluciones de los Tribunales del Orden Social ["*En el ámbito de esta salvaguardia (art. 18 CE)... queda así prohibido el acoso sexual por generar un ambiente laboral desagradable, incomodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante*" –STC 224/1999 de febrero-]. Y, de forma muy parcial –con un tratamiento casi exclusivamente disciplinario- en la negociación colectiva.

La configuración legal de la obligaciones empresariales en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo se ha concretado de forma importante a través del contenido del art. 48 LOI que, junto a un variado conjunto de obligaciones empresariales, - realización de la evolución de riesgos psicosociales (art. 16.1 y 2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (art. 16.3 LPRL), la formación (18.1 LPRL), adscripción a puestos de trabajo compatibles a su circunstancias personales (art. 25.1 LPRL)- vienen a delimitar las obligaciones empresariales en esta materia. Este precepto va a representar un cambio importante de la consideración del acoso sexual –y también del acoso por razón de sexo- desde la perspectiva prevencionista, dado que la obligación de arbitrar estos procedimientos puede tener una consideración tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, en base al carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el art. 1 LPRL. Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

En este ámbito tanto la representación sindical, como la representación de la empresa juegan un papel fundamental, en el objetivo de asegurar la correcta protección de la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica [XII CC de Repsol Química, SA (BOE 21 mayo 2015)], debiendo cumplir pues con su estratégica situación en una labor de desarrollo negociador, de sensibilización y de vigilancia [CC de Equipos Nucleares, SA (BOE 26 febrero 2015)].

2.4. Competencias de la Inspección de Trabajo

Esta nueva regulación legal afecta directamente a las nuevas competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo como institución con especial protagonismo en esta materia. Así se refleja en el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres [firmado el 8 de junio de 2013 y heredero del Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobado el 5 de mayo de 2008 por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General para la Prevención de Riesgos Laborales y las Políticas de Igualdad], por el que se va a poner especial atención en un conjunto de obligaciones y derechos contenidos en diversas normas jurídicas como la propia Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley General de Seguridad Social. Y tienden a velar por el cumplimiento de deberes específicos como son la existencia de Planes de Igualdad en las empresas, el control de la prohibición de discriminación en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, las reglas preventivas para evitar el acoso sexual, el control de las cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, la protección en caso de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia.

Otras dos medidas importantes que refuerzan las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo - el Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009 y la Guía explicativa y de Buenas Prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo-, han significado un cambio de criterio muy relevante por su incidencia en la cuantía de las multas que se pueden llegar a imponer.

De este modo, el cuadro de sanciones en esta materia va a verse modificada de forma importante, así la falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales o su pasividad ante éstas, puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales leve - art. 11.4 TRLISOS, sancionable con multa de 40 a 2.045 Euros-, grave –art. 12.16 TRLISOS, sancionable con multa de 2.046 a 40.985 Euros-, o muy grave –art. 13.10 TRLISOS, sancionable con multa de 40.986 a 819.780 Euros-, en función del riesgo para la salud del trabajador.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPACIO PRIVILEGIADO PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.1. Su imposición por la vía normativa

La LOI introdujo una innovación fundamental en la configuración legal de la obligaciones negociales en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, en un doble sentido.

Por una parte, incorporó al acerbo del Derecho laboral un marco normativo protector coherente, al vincular estas acciones con las cláusulas antidiscriminatorias. Para ello fue esencial una primera definición legal de estas figuras - más allá de la labor conceptual desarrollada en este campo por el Tribunal Constitucional -, integrando de un modo particular las directrices comunitarias. Lo que ha determinado, de forma consecuente, en la negociación colectiva, la superación de su tradicional tratamiento exclusivamente disciplinario para adoptar una acción coral que incorpora la prevención, la protección, la vigilancia y el control.

Recuérdese además, que previamente a la LOI, el acoso sexual no aparecía como causa específica de despido - lo que no quiere decir que no pudiera serlo -, sino que debía producirse al amparo de otras causas, tales como la transgresión de la buena fe contractual o las ofensas verbales o físicas. En este sentido la negociación colectiva jugaba y sigue jugando un papel destacado al establecer dentro del marco disciplinario estas acciones como muy graves y por tanto susceptibles de producir el despido [art. 45 p) III CC de Mediapost Spain, SL (BOE 4 mayo 2015)].

De este modo, se ha pasado de su consideración como un derecho ligado a la dignidad de la persona y cuya infracción podía dar lugar a medidas sancionatorias y reparadoras, a su consideración como un acto de discriminación por género, con lo que supone de entrada de todo un sistema reforzado de tutela y protección, a la par que su consideración como riesgo que afecta a la dignidad y libertad sexual, y también a la salud e integridad del trabajador, lo que permite un nuevo tratamiento de carácter preventivo que la LOI acoge e impulsa.

Por otra, estableció una *obligación de hacer* a las empresas en esta materia que se traduce en la adopción obligatoria de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. De este modo, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para ello deberán arbitrar procedimientos específicos dirigidos a la tutela efectiva de las posibles víctimas, como vía apropiada para la integración de la dimensión preventiva.

Se trata, por tanto de un autentico deber dirigido al empresario, que se manifiesta en dos órdenes: el establecimiento de medidas de carácter preventivo- y para ello se sugiere en la propia Ley la posibilidad de medidas negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación-, y la articulación de procedimientos eficaces de denuncia que garanticen la intimidad y la indemnidad de la trabajadora afectada y de quienes colaboren en los mismos.

Este precepto va a representar un cambio importante de la consideración del acoso sexual –y también del acoso por razón de sexo- en la negociación colectiva a través del reforzamiento de la perspectiva prevencionista. La obligación de arbitrar estos procedimientos puede tener una consideración tanto laboral como de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Además la norma establece de forma complementaria el deber de los representantes de los trabajadores a la contribución de la prevención el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. Quiere ello decir que, por una parte, la Ley refuerza el papel como negociador de los representantes de los trabajadores, y por otra su papel *in vigilando*, como garante de unas relaciones laborales que se quieren libres de acoso sexual o por razón de sexo.

Este elemento es importante, ya que significa que los instrumentos y medios negociales de control, vigilancia y prevención del acoso sexista en la empresa deben ir dirigidos en último caso al objetivo último de la Igualdad de Oportunidades. La responsabilidad de la empresa y de los representantes de los trabajadores, a los que en definitiva la LOI atribuye la erradicación en los lugares de trabajo de tales situaciones inadmisibles, deben poner en marcha los mecanismos que la misma norma establece.
En definitiva, la LOI ha reforzado la negociación colectiva como espacio estratégico para la incorporación de instrumento apropiados para su erradicación.

3.2. La definición del acoso sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva

Pese a que la definición legal de ambas figuras de acoso es patente y clara, las cláusulas del convenio colectivo que abordan esta cuestión – y es un tema generalizado en la negociación colectiva - suelen recoger con gran fidelidad la definición contenida en las disposiciones comunitarias [Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de Endesa S.A. y sus empresas: "*Se entiende acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*], o en las normas laborales en vigor como la establecida en el art. 4.2 LET [CC nacional de Agencias de viaje, 22 de agosto de 2013, art. 51.3: "*La falta al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*"], o en el art. 7 LOI [Plan de Igualdad Arsys Internet S.L. "*Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*"]. Se reproducen, pues, como elementos definitorios de este concepto el carácter sexual de la conducta, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta [como las definidas por el INSHT en su Nota Técnica de Prevención 507, sobre el acoso sexual en el trabajo]. Sin duda es importante que la negociación colectiva incluya un cuadro de definiciones, que se relacionan de modo claro con un compromiso [Declaración de principios. art. 91 del Protocolo de prevención contra el acoso del X CC de Repsol Petróleo SA (BOE 11 junio 2015)] –o al menos una declaración de intenciones– de actuar e impedir estos actos y de asegurar relaciones laborales libres de acoso sexual. No perdamos de vista, que la norma laboral más cercana es la propia negociación colectiva y que la inclusión de estas definiciones y declaraciones programáticas ayudan a crear una cultura preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en el contexto empresarial.

En todo caso, en la mayoría de estas cláusulas convencionales se sigue manteniendo el criterio determinante del carácter indeseado de la conducta ofensiva y de su necesaria manifestación en tal sentido por parte de la víctima. Ejemplo de ello, la definición que se contiene en un número importante de convenios colectivos: *se considera acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito organizativo y de dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sabe o está en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, y la respuesta a las cuales puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones laborales*. Elemento que puede ser remarcado al concretarse que "*la atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez la persona objeto de ésta ha dado claras muestras de repulsa, sean del tipo que sean, lo cual diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas y basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo"* [II CC de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya (BOE 4 mayo 2015)].

Definición que puede completarse con la descripción de modos específicos de acoso sexual – como el conocido en la doctrina anglosajona como *quid pro quo sexual harassment*, y definido en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 7.4 LOI [definido legalmente como "*el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo*"], en los que, este tipo de acoso se produce cuando la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual se convierte, implícita o explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder, mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo. Se trata de un comportamiento en el que, de una u otra manera, el sujeto activo condiciona una decisión suya en el ámbito laboral - ya sea la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en el más amplio sentido o la finalización de un contrato -, a la respuesta que el sujeto pasivo ofrezca a sus requerimientos en el ámbito sexual. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo decisivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase no deseada por el destinatario, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, al mismo tiempo, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual [III CC de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya (BOE 4 mayo 2015): "*Lo afectado aquí negativamente es el entorno laboral, entendido como condición de trabajo en si mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal clase de presión en su trabajo (por actitudes de connotación sexual) que, por ello, se le acaba generando una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es*

normalmente personal (de carácter psicológico) y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación de servicios"].

En resumen, la manifestación del carácter indeseado de la conducta del agresor se mantiene habitualmente en las definiciones integradas en la negociación colectiva [el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 mayo 2015), establece que "*no se tolerará en las empresas de Hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*"]. Pese a que este elemento desapareció de la definición que contiene la LOI, con la finalidad expresa de liberar a la víctima del peso de enfrentarse a su agresor. En este sentido, lo que la Ley señala es que una conducta, objetivamente ilícita, no necesita de una manifestación específica de la persona agredida para su conceptualización como tal.

Pero con independencia de lo anterior, no hay duda de que las posibilidades que ofrece la negociación colectiva en este ámbito son numerosas y eficaces, tanto si se trata de introducir nuevas medidas preventivas, como de incorporar procedimientos precisos de actuación, o definiendo de un modo más detallado las implicaciones de estas acciones, al relacionarlas con el derecho de todo trabajador *a recibir un trato cortés, respetuoso y digno* en el lugar de trabajo ["*Así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral*", art. 91 del Protocolo de prevención contra el acoso (BOE 11 junio 2015)]. En definitiva, la negociación colectiva es la mejor vía para prever, impedir o prohibir conductas vulneradoras de la dignidad, especialmente por sus implicaciones nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas [XII CC de Repsol Química, SA (BOE 21 mayo 2015)]. Si bien, por otra parte, también la negociación colectiva sirve de garante de los derechos *de todos los trabajadores*, por lo que es fácil encontrar que, al delimitar la figura, exija la necesaria gravedad de estas acciones, por ejemplo, que su realización sea de *forma sistemática o recurrente* [XII CC de Repsol Química, SA (BOE 21 mayo 2015)], al ser causa de despido disciplinario, o establezca procedimientos rigurosos para salvaguardar, también la intimidad de los posibles afectados.

Y si bien los convenios colectivos tienen referencias concretas al acoso sexual relacionándolo con el acoso por razón de género, también suelen definir el ámbito subjetivo de forma muy amplia, incluyendo a "*cualquier persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual, por razón de sexo o moral), lo pondrá en*

conocimiento de la Comisión del Código de Conducta" [Plan de Igualdad en el Grupo Acciona para las divisiones de Acciona infraestructuras y Acciona inmobiliaria, Anexo I: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo (24 noviembre 2009)].

De igual forma es común en los convenios colectivos recoger el compromiso de indemnidad "*por el que las denuncias de acoso sexual se trataran con seriedad, prontitud y confidencialidad y se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto, especificando que se aplicaran las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual*" [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Metro de Madrid, SA].

3.3. El contenido de la negociación colectiva en materia de acoso sexual y por razón de sexo

3.3.1. Medidas de naturaleza preventiva

La negociación colectiva anterior a la LOI ya venía estableciendo cláusulas en este sentido. Tanto en los convenios colectivos de empresa -"*Las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma*" [CC de Praxair España, SL (BOE 12 enero 2015)] -, como en ámbitos superiores: "*-Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como... un ambiente laboral exento de acoso sexual*" [CC de Federación Farmacéutica, SCCL (BOE 12 enero 2015)]-.

Pero como se ya se ha comentado, a partir de la LOI este conjunto de medidas han comenzado a tomar cuerpo a través de los Planes de Igualdad y a través de los códigos y protocolos de actuación y prevención del acoso. Declaraciones de intenciones que deberán hacer constar un genérico reconocimiento de que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y de que las bases de la convivencia y de la actividad empresarial

se sustenta en el respeto de los Derechos Fundamentales de las personas: "*todos los seres humanos son libre e iguales en dignidad y derechos. 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 a la vez que presupuesto necesario para el libre ejercicio de los demás derechos constitucionalmente reconocidos"* [Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de Endesa SA y sus empresas]. Y que, por tanto no se permitirá ni se tolerará las situaciones de acoso en el trabajo: "*un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, con la colaboración de los representantes de los trabajadores*, (la empresa) *debe tratar de implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas*" [Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en la empresa del Grupo Prosegur, Prosegur Compañía de seguridad, SA (1 diciembre 2008)].

Principios genéricos que necesitan una mayor concreción. En este sentido, se introducen reglas como las que definen la cadena de responsabilidad dentro de la organización empresarial "*constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso, por lo que adoptará las medidas necesarias en el ámbito de su responsabilidad para evitar que se produzcan conductas susceptibles de desembocar en acoso"* [Plan de Igualdad en el Grupo Acciona para las divisiones de Acciona infraestructuras y Acciona inmobiliaria. Anexo I: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo (24 noviembre 2009)], teniendo en cuenta que el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo subraya la competencia única del empresario para determinar *los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso* [Firmada por la BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea), la UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y mediana empresa), la Confederación Empresarial de la empresa Pública, y la Confederación Europea de Sindicatos (26 abril 2007)].

O se reconoce la suma importancia de la formación de las personas con responsabilidad en la gestión de los recursos humanos: "*tal formación tendrá por objeto la identificación de los factores de riesgo, sobre las medidas para realizar un eficaz control, y sobre las técnicas de ayuda a la persona víctima de una situación de acoso*" [CC

sectorial de empresas concesionarias de cable de Fibra Óptica (BOE 23 septiembre 2004)], *estableciéndose la evaluación de los riesgos psicosociales y la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud*" [X CC de Vigilancia Integrada, SA (BOE 10 febrero 2015)], o la adecuada participación de la representación legal de los trabajadores, así como el reconocimiento de las *graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores* [art. 29 CC Estatal del Personal de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 18 junio 2012)].

3.3.2. Protocolos de actuación

La Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el Código de Conducta europeo establecen pautas en todo lo referente al procedimiento a seguir ante situaciones de acoso, haciendo especial hincapié en que los procedimientos deben ser claros y precisos incluyendo, si es necesario, una orientación práctica sobre cómo abordar estas situaciones. En este sentido, el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 mayo 2015), establece que "e*l objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo"*. Revisemos sus principales caracteres presentes en los Protocolos de prevención.

Se recomienda la existencia de un doble sistema procedimental, uno de naturaleza informal, que tendrá como objetivo la intermediación dirigida a poner fin a dichas conductas ofensivas o indeseadas, a través de actuaciones tendentes a explicar claramente a la persona que ejerce el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o que es incomoda y que interfiere en el trabajo de la víctima, "*procedimiento informal: es el procedimiento que se caracteriza por su brevedad y sencillez, cuya finalidad es corregir y evitar todas aquellas situaciones que, sin llegar a ser catalogadas de acoso, podrían transformarse en situaciones conflictivas dentro del ámbito laboral*" [Plan de Igualdad y Código de Prevención del Acoso y la Violencia de la empresa Cemex España, SA División de Transportes], y, en caso de persistir estas actuaciones, un segundo, de naturaleza oficial, dirigido a examinar las denuncias, debiendo inspirar confianza a los trabajadores y especialmente a quién presentó la denuncia, y que deberá a su vez "*ser ágil y rápido, y proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de*

las personas afectadas" [Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral en las empresas reguladas por el convenio AXA].

En cuanto al procedimiento, la denuncia que podrá ser presentada por escrito a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la empresa, que podrá informar a los representantes de los trabajadores "*siempre y cuando sea pedido fehacientemente por el/la presunto/a acosado/a*" [Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en la empresa del Grupo Prosegur, Prosegur Compañía de seguridad, SA (1 diciembre 2008)], o a la comisión paritaria "*cualquier situación que se inscriba en tal definición podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores, poniéndolo asimismo en conocimiento de la empresa y de la comisión paritaria*" [VI CC Nacional del Sector de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE 23 octubre 2012 – prórroga-)].

El procedimiento generalmente implica "*la apertura del expediente contradictorio que se producirá a partir de la denuncia presentada*" [Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual del Grupo Ferrovial], y la constitución de una comisión instructora, que podrá estar constituida por miembros de recursos humanos de la empresa, o incluso ante las situaciones más graves "*por instructores externos de reconocido prestigio*" [Plan de Igualdad. Prevención del acoso laboral y sexual. San Miguel, fabricas de cerveza y malta, SA].

El procedimiento debe resolverse con prontitud y con respeto a la dignidad e intimidad de las personas, para lo que se recomienda la garantía de una estricta confidencialidad [Plan de igualdad del Grupo Santander Consumer], incluido la participación de testigos y el desarrollo de todo el proceso instructor [Código de Prevención del Acoso de Liberty Seguros]. Todo este sistema de garantías puede concentrarse en el establecimiento del siguiente protocolo de actuación: a) apertura de expediente informativo, b) información a los representantes de los trabajadores; c) proceso con trámite de audiencia en un plazo máximo de 10 días y d) salvaguardando los derechos de confidencialidad e intimidad.

De igual forma se recomienda el establecimiento de normas de disciplina que fijen con claridad la sanción correspondiente, por considerarse todas las conductas un incumplimiento grave en las relaciones de trabajo, "*si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio*" [Plan de Igualdad específico del personal laboral y

funcionario del Ayuntamiento de Benavente], pudiéndose adoptar a su vez medidas cautelares, "*como la separación del denunciante y del denunciado"* [Protocolo para la Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo de Caja Madrid].

Dos reglas importantes van a venir a completar el cuadro de garantía y tutela del trabajador/a afectado en este procedimiento, el principio de indemnidad, por el que se "*prohíbe tomar ningún tipo de represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia por acoso sexual*" [Plan de Igualdad. Prevención del acoso laboral y sexual. San Miguel, fabricas de cerveza y malta, SA] y, la consideración de la nulidad del acto y de los efectos que puedan derivarse del mismo, al considerar la LOI el acoso sexual como discriminación por razón de género, "*los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efectos, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias"* [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona].

También podrán acordarse medidas cautelares, tales como el cambio de puesto de trabajo [V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 mayo 2015)], siempre y cuando sea absolutamente necesario para salvaguardar los derechos de la víctima y posible dentro de la organización empresarial.

Tratamiento convencional de la violencia física en los lugares de trabajo

Normas Preventivas

9

1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Demostrado el interés que presenta el estudio del tratamiento convencional de cualquier institución jurídico-laboral, y muy especialmente de los riesgos psicosociales –dada su creciente incidencia en las relaciones de trabajo–, el objetivo de este Capítulo, que se enmarca en el estudio de la evolución de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales –con especial incidencia en los riesgos psicosociales– en los 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el de analizar, estudiar y valorar la recepción que los convenios colectivos hacen de un riesgo psicosocial de gran relevancia, como es la *violencia física en el lugar de trabajo*. Con motivo del vigésimo aniversario de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), se pretende ofrecer un análisis pormenorizado de la dinámica evolutiva de la negociación colectiva en esta materia, en los veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con este enfoque, el capítulo que aquí se introduce se estructura en tres amplios epígrafes, en los que se lleva a cabo un análisis científico y cualitativo del tratamiento convencional de la violencia física a la que se encuentran expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo. En el primer epígrafe se realiza una primera aproximación conceptual a la institución jurídico-laboral de los riesgos psicosociales, centrando la atención en el riesgo laboral a la violencia física que se produce en el trabajo. En esta dirección, se estudia el marco normativo regulador de esta materia, el concepto de violencia física y los tipos de violencia que se dan en el lugar de trabajo, las causas y consecuencias de este factor de riesgo y las medidas a adoptar para prevenirlo. En el segundo epígrafe, tratando de ofrecer una panorámica general, se procede a analizar y estudiar la evolución de la negociación colectiva en nuestro país con respecto a la violencia física en el trabajo desde el nacimiento de la LPRL (1995) hasta la actualidad (2015), identificando los espacios (y precisión) dedicados al tratamiento de la violencia física en la negociación colectiva. A tal fin, se han examinado un total de 191 convenios colectivos (en cada una de sus versiones) de diferentes sectores productivos y ámbitos geográficos, publicados durante los últimos veinte años en el Boletín Oficial del Estado, en los que se analiza la evolución convencional en este amplio periodo. Ello permitirá: determinar la incidencia del sector de actividad y del puesto de trabajo ocupado en la materialización del riesgos a sufrir violencia física; conocer la regulación convencional de mayor relevancia en materia de violencia física, bien sea por su precisión regulatoria o por las novedades que introducen; observar la tendencia, los fallos no solventados y los éxitos conseguidos; e identificar los modelos de regulación más garantistas y evolucionados en la materia, que sin duda alguna, servirán de ejemplo y guía a otras unidades de negociación. En el tercer y último epígrafe, se ofrece una visión crítica de la

evolución y de la situación actual en la materia, identificando las dificultades principales encontradas, describiendo la trayectoria general de la negociación colectiva y ofreciendo diferentes perspectivas de la evolución futura, con propuestas de mejora adecuadas a las necesidades preventivas actuales.

2. LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FÍSICA EN EL LUGAR DE TRABAJO. APROXIMACIÓN JURÍDICA Y CONCEPTUAL

2.1. Marco legal

El establecimiento de mecanismos garantistas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo ha ido adquiriendo mayor importancia con el transcurso de los años. Así se refleja en la atención prestada por los legisladores internacionales, comunitarios y nacionales a esta materia, y en la cantidad de normas aprobadas con la finalidad de garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, por todos es aceptado que el marco legal para la prevención de los riesgos psicosociales en general, y el riesgo a la violencia física en el lugar de trabajo en particular, es excesivamente exiguo, sin que el aumento de la preocupación por el problema haya propiciado un desarrollo normativo específico. La LPRL se aproxima a la figura de forma genérica en los arts. 14 y 15, en los que reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en todos los aspectos relacionados con el trabajo y el correlativo deber empresarial de protección, y se hace alusión a aspectos relacionados con los riesgos psicosociales, respectivamente. A estos preceptos se le suma la recepción de determinados riesgos psicosociales en normas como la LO 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (derogada por la LO 4/2015, de 30 de marzo) y la Ley 23/1992, de 30 de junio, de Seguridad Privada (derogada por la Ley 5/2014, de 4 de abril) en las que se prevén medidas específicas de seguridad para los establecimientos de mayor riesgo en relación con la violencia en el trabajo, ejercida por sujetos externos a la relación laboral; o normas laborales, como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo relativo al acoso laboral [art. 14 h)].

Por su parte, la Comisión Europea, a través de la Directiva-Marco 89/391/CEE de Aplicación de Medidas para Promover la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, obliga a la prevención de la violencia en el trabajo y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no sufran daños en el medio laboral.

Así, con independencia de que se trate de una violencia interna (violencia entre compañeros) o externa (violencia de terceros), el empresario debe proteger al trabajador, superando la falsa creencia tradicional de que la violencia externa es un problema ajeno a la organización de la empresa y, por lo tanto, está al margen de la prevención de riesgos profesionales (UGT, 2011: 6).

Igualmente, debe hacerse mención a dos acuerdos europeos que hacen referencia a este riesgo psicosocial: el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, suscrito por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos (2007) y el Acuerdo-Guía Multisectorial para la prevención de la violencia y el acoso de terceros, firmado en el marco del Diálogo Social europeo por los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores más afectados (2010). Pese a no tener carácter vinculante jurídicamente, tienen un gran valor como instrumento para aplicar las leyes europeas, cómo desarrollar la aplicación legal, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, no podemos decir que actualmente exista una regulación sistemática y específica dirigida a prevenir los riesgos psicosociales (Molina Navarrete, 2006: 4) y en menor medida de un riesgo tan poco tradicional en su tratamiento preventivo como la violencia física en el trabajo, lo que sitúa la intervención normativa en esta materia en una fase incipiente, necesitada de un urgente desarrollo (Cruz Villalón, De la Flor Fernández, Álvarez del Cuvillo, 2008: 54-71). A tal fin, podría servir de referencia la experiencia de otros países en los que se ha optado por la vía legislativa para afrontar las situaciones de violencia laboral (Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda). En Europa destaca la experiencia de Suecia, pionera en legislar en esta materia desde el año 1993 (Rodríguez de la Pinta, Maestre Naranjo, Borda Olivas, 2011).

Hasta que ello no ocurra, es fundamental el papel de la negociación colectiva en esta materia, que debería actuar supliendo las carencias y proporcionando a las empresas y a sus trabajadores las normas necesarias en materia de prevención de riesgos psicosociales. Esta función complementaria del convenio colectivo de lo dispuesto en la Ley, se prevé de forma expresa en la LPRL, en la que se contempla la posibilidad de que los convenios colectivos puedan mejorar y desarrollas las disposiciones de Derecho mínimo indisponible contenidas en la Ley y en sus normas

reglamentarias (art. 2). Si realmente hay una fuente del derecho del trabajo valiosa en esta materia es el convenio colectivo, pues su amplitud, riqueza y dinamismo permite una mayor proximidad a las necesidades sociales y a la realidad productiva, que es donde debe operar el ordenamiento jurídico en general, y la normativa en prevención de riesgos laborales en particular.

2.2. Concepto

Especial preocupación se ha mostrado en los últimos años por la prevención de unos riesgos menos tradicionales, los riesgos psicosociales, definidos como "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo" [NTP 443, Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo]. Forman parte de los riesgos catalogados como psicosociales: el estrés laboral, el acoso laboral y la violencia laboral, objeto de este estudio. No obstante, no se puede afirmar que se trate de un catálogo cerrado de riesgos psicosociales, sino abierto a los avances y a los cambios.

Uno de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su trabajo deriva de la interrelación con otras personas, bien sean internas o externas a la empresa. Los comportamientos violentos pueden suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de las personas, tratándose de un problema al que se le va prestando una atención creciente. La definición de violencia en el lugar de trabajo es muy amplia, abarcando no sólo la violencia física, sino también la psíquica y moral, según la naturaleza de la agresión. No existe una única definición de la violencia, algunas de las que nos pueden servir de referencia son la ofrecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que entiende por violencia el "uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones"; la fijada, de un modo más genérico, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como "toda acción, incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable por la cual una persona es atacada, amenazada, lesionada o herida en el marco de su trabajo o en la realización directa del mismo"; y la proporcionada de forma más precisa por la Comisión Europea (CE), que entiende por violencia "los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas

o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".

La violencia física, objeto de análisis en este capítulo, es la que se ejerce mediante la fuerza física contra otra persona o grupo, en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones provocadas con diversos objetos o armas. Puede ser cotidiana o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad. En ocasiones suele terminar en suicidio u homicidio. Mientras que su detección es fácil en lesiones físicas graves (fracturas de huesos, cortes, pinchazos, hemorragias, lesiones internas, quemaduras, envenenamiento, hematomas, asfixia o ahogamientos), en las lesiones físicas leves o las que no requieren atención médica y no ponen en peligro la salud es complicado detectarla (González Meseguer, 2008: 37-38).

2.3. Tipología

Una de las clasificaciones más difundidas sobre los tipos de violencia en el trabajo es la elaborada por la California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA), en base a la cual existen tres tipos de violencia, en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas:

a. Violencia I. Acción criminal
Quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima. Es decir, no existe un trato comercial o de usuario entre el perpetrador y la víctima.

Los casos más habituales se refieren a acciones con ánimo de robo. 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.

b. Violencia II. Trabajador-cliente o violencia exterior
En estos casos existe algún tipo de relación profesional entre el agresor y la víctima. El agresor es una persona ajena a la organización productiva (usuario, cliente, paciente, consumidor, etc.) pero que recibe un servicio ofrecido por el lugar afectado por el hecho violento o por la propia víctima, que insulta, amenaza o agrede física o psicológicamente a un trabajador, poniendo en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

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

Este tipo de violencia es actualmente objeto de gran preocupación, entendiéndose que es un factor de riesgo que el empresario está obligado a evaluar y prevenir o reducir a través de la implantación de medidas específicas (Llaneza Álvarez, 2009: 544). Así lo recoge la STS de 25 de enero de 2008, Sala de lo Social, al establecer que "los atracos y robos en bancos y cajas de ahorro deben ser considerados como "riesgo laboral" y que deben ser incluidos en el Plan de Prevención de la empresa. En función de los datos aportados por la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, los clientes son la principal fuente de violencia en el lugar de trabajo y los países que tienen más incidencia de violencia en el trabajo son: Países Bajos con el 10% de los trabajadores, Francia y Reino Unido con el 9% e Irlanda con el 8%. De estos una media de un 6% sufre sólo amenazas. Por otro lado se afirma que la violencia la ejercen compañeros de trabajo en un 2%, mientras que usuarios, clientes, etc., la ejercen en un 4%.
c. Violencia III. Trabajador-trabajador o violencia interior

En este tipo de violencia el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar. 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).

Lo más habitual en este tipo de violencia es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior. 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.

Así, la violencia en función de la relación entre el agresor y el trabajador agredido puede ser de origen externo (violencia I y II) o de origen interno (violencia III).

Tanto los tipos de conductas violentas como las consecuencias derivadas de las mismas suelen variar en función del tipo de violencia ante el que nos encontremos. Así, las conductas de mayor violencia y con peores consecuencias para la víctima se sitúan en el tipo I, mientras que en el tipo II lo más habitual son agresiones físicas con con-

secuencias más leves y abusos verbales y amenazas (Fernández, 2008: 45). En contraste con los de tipo I, en las que su periodicidad y ocurrencia es irregular en la vida de un determinado lugar de trabajo, los de tipo II surgen del contacto habitual y diario de los trabajadores con receptores insatisfechos de bienes y servicios. Así, el tipo II representa un riesgo constante para muchos trabajadores. Por lo tanto, para elaborar los planes y estrategias de prevención de la violencia es necesario el reconocimiento previo del tipo de violencia ante el que nos encontramos.
También se puede establecer la distinción sobre el tipo de agresión: verbal (utilizar un vocabulario soez, amenazas al trabajador o a los familiares, gritar despectivamente, lenguaje corporal provocador o agresivo que expresa intimidación o desprecio); física (realizar intentos para golpear, empujar, amenazar con algún objeto, escupir, romper el mobiliario, lanzar objetos con intención de hacer daño, tirar al suelo a alguien, morder, arañar, golpear, dar patadas, etc.).

Igualmente, se puede distinguir entre violencia interna (la que se produce dentro de la propia empresa, entre cargos directivos, supervisores, trabajadores) y externa (la que puede darse entre trabajadores y terceros, o entre el personal y los clientes, pacientes, estudiantes, proveedores y el público en general).

2.4. Causas y consecuencias de las conductas violentas

Las causas de violencia pueden ser muchas y están condicionadas por algunos factores, tanto objetivos como subjetivos, que pueden incrementar la posibilidad de que se produzcan actos violentos en el trabajo: factores objetivos como el entorno en el que se desarrolla la actividad laboral (economías inestables, zonas de alto índice de criminalidad, falta de cultura organizativa preventiva al no identificar la violencia física como un riesgo, etc.), el puesto de trabajo ocupado (plantilla inadecuada, trabajos en solitario, trabajos por la noche, trabajos que implican la posesión de bienes valiosos o el intercambio regular de dinero con clientes, ejecutar servicios de seguridad, trabajos con público, trabajos con ciertos colectivos, etc.); y factores subjetivos relacionados con el carácter individual de los sujetos intervinientes en la situación violenta (reacción de los trabajadores ante tal situación, insatisfacción con el servicio ofertado, estrés, inestabilidad psicológica, etc.).

Las conductas violentas tienen consecuencias profundamente negativas tanto para la empresa como para el trabajador afectado [véase el estudio del impacto de la violencia laboral en diferentes países realizado por la Organización Internacional del Trabajo en 1998 y 2000 (puede consultarse en www.ilo.org)]. Para las empresas tienen

consecuencias económicas, sociales y de prestigio. Sufren un incremento del absentismo, jubilaciones anticipadas, elevados índices de rotación, un descenso de la motivación, menor productividad y deterioro de las relaciones laborales [NTP 891, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011]. Para la víctima las consecuencias pueden llegar a ser muy graves, especialmente si la violencia física es ejercida externamente a la organización, pudiendo provocar la muerte y repercusiones sobre su salud física y psíquica (Cantera, Cervantes, Blanch, 2008: 53).

2.5. Prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Medidas preventivas

La protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales se puede organizar bajo tres tipos de acción: preventiva, reparadora y sancionadora. Es la primera, la principal vía de actuación sobre los riesgos y en la que se centra este trabajo.

En el lugar de trabajo pueden adoptarse diferentes medidas para proteger a los trabajadores y *prevenir* las conductas violentas, bien de tipo genérico, –útiles para cualquier empresa–, o específicas –adaptadas a las especificidades requeridas en función de la actividad desarrollada, del entorno en el que transcurre la actividad, del puesto desempeñado, etc.)–. Así, se pueden implantar medidas preventivas relativas al entorno (buena iluminación, ubicación de la personas, instalar pantallas o sistemas de protección, monitorizar las entradas, salidas, etc.), al procedimiento de trabajo (niveles de plantilla adecuados, informar y formar a los trabajadores sobre violencia, diseño adecuado de los programas de atención al cliente, rotación de puestos de alto riesgo, utilizar alarmas personales, etc.), a sistemas de seguridad (de fácil utilización, entrenamiento de los trabajadores para su uso, conocidos por el público, etc.); o medidas individuales para mejorar el tratamiento de la violencia externa (formación en estrategias para el control de accidentes, técnicas de autodefensa verbales, no verbales, físicas, psicológicas, etc.).

Sin embargo, existen determinadas creencias que dificultan el establecimiento de programas preventivos. Es habitual pensar que determinadas ocupaciones llevan inherentes un cierto grado de violencia como parte del trabajo (Mayorca Yancán, Lucena García, Cortés Martínez y Lucerna Méndez, 2013: 10-11), de forma que el trabajador asume el riesgo de sufrir actos violentos cuando acepta el trabajo y se piensa que no es necesario adoptar ninguna medida preventiva para minimizar el peligro. Igualmente, existe la creencia de que la violencia en el lugar de trabajo

es impredecible, lo que puede llevar a pensar que los programas preventivos son innecesarios (Mansilla Izquierdo, 2012: 52).

Es necesario sensibilizar a la sociedad de que muchos actos violentos pueden ser prevenidos y otros en los que la adopción de medidas preventivas pueden minimizar el peligro. Igual de importante es la implicación y compromiso de los gestores, de la dirección y de todos los trabajadores para que los programas preventivos implantados sean realmente efectivos, pues ayudarán a conocer la existencia de hechos violentos, los incidentes que pueden producirse, las posibles causas, a diseñar las medidas preventivas y evaluar la efectividad de las mismas. Por ello, un instrumento valioso de regulación de actuaciones frente a la violencia en el lugar de trabajo lo constituye la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, al permitir el diseño consensuado de políticas preventivas conjuntas, adaptadas a la realidad de la empresa y a sus necesidades (UGT, 2008: 34). Así lo prevé la LPRL al introducir como fuente del derecho en materia preventiva a la negociación colectiva, para el desarrollo de la Ley en empresas y centros de trabajo (art. 1 y 2.2) y de forma más genérica el Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1).

Es fundamental adoptar una política de no violencia, asegurándose una persecución enérgica de hechos o conductas violentas, no permitiéndose acciones intimidatorias, daño, amenazas ni entre empleados ni en la relación entre clientes y trabajadores [NTP 489, *Violencia en el lugar de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998].

3. EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA VIOLENCIA FÍSICA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Tras el primer acercamiento jurídico y conceptual a la figura de la violencia física en el lugar de trabajo, este epígrafe se centra en el análisis del tratamiento de este riesgo por la negociación colectiva desde el año 1995 hasta 2015. Para ello, se tendrá en cuenta no sólo lo dispuesto en los convenios colectivos, sino también lo previsto por la negociación colectiva en los códigos de conducta, en las guías de buenas prácticas y protocolos de actuación.

El tratamiento convencional de la prevención de la violencia física en el lugar de trabajo ha tenido una evolución apreciable en los últimos veinte años, pudiéndose diferenciar dos etapas marcadas por una fecha, el 27 de abril de 2007, en la que se aprueba el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, suscrito por las

Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos [traspuesto al marco español de negociación colectiva en el Anexo IV del Acta de Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), (BOE 14 enero 2008)]. Debe advertirse que el Anexo tan solo se limita a reproducir el texto oficial del Acuerdo, sin introducir modificaciones que faciliten la negociación colectiva en España.

Con anterioridad a esta fecha los convenios colectivos analizados no hacían alusión a medida alguna de prevención o protección de la violencia física en el lugar de trabajo, ni siquiera en sectores o empresas donde la exposición de los trabajadores a la violencia externa es más probable, como pueden ser las empresas de seguridad, el sector sanitario, el comercio, etc.
Con posterioridad, la influencia de este Acuerdo queda reflejada en la adhesión expresa de numerosos convenios al Acuerdo Marco europeo, comprometiéndose a adoptar los cambios organizativos necesarios para prevenir la violencia, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, como se comprobará a continuación, la mayoría de convenios que tratan el riesgo lo hacen de forma genérica, donde las partes se comprometen a impedir todo tipo de violencia [art. 57 CC de trabajo para el sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña para el período del 18-7-2007 al 31-12-2009 (DO Generalitat de Catalunya 2 enero 2008)], sin regular medidas concretas para prevenir la violencia física en el lugar de trabajo. Ahora bien, la sola mención en algunos convenios a la violencia (aún cuando no se refiere a ella expresamente como tal) debe valorarse positivamente, ya que con solo contemplar las situaciones de violencia ya se está haciendo visible el problema (Fuentes Rodríguez, 2008: 99).

Son muchos los convenios colectivos que se centran en la violencia de género: CC Estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 octubre 2014); CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 (BOE 5 junio 2014); CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 24 mayo 2014); V CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 mayo 2014); VI CC Estatal de gestorías administrativas (BOE 24 febrero 2014); V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); V CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31 octubre 2013), entre otros.

3.1. Intervención de la negociación colectiva ante la violencia física en el lugar de trabajo

3.1.1. Convenios que se remiten al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo

El Acuerdo sobre Acoso y Violencia en el trabajo tiene dos objetivos claros: aumentar la sensibilización y entendimiento de empresarios, trabajadores y sus representantes sobre lo que es el acoso y la violencia en el lugar de trabajo; y proporcionarles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el lugar de trabajo.
En este Acuerdo, además de condenarse toda forma de violencia (exterior e interior), se insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra estas situaciones. A tal fin, recoge una serie de actuaciones específicas:

- Adoptar, dentro de la política empresarial europea, una política de tolerancia cero frente a la violencia.
- Definir una política de actuación centrada en la formación específica de la dirección y los trabajadores para identificar y evitar cualquier mal trato.
- Especificación de procedimientos de actuación para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan, en los que se respeten los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo.
- Adopción de medidas sancionadoras contra los autores de estos actos, que irán desde la sanción disciplinaria hasta el despido.
- Establecimiento de procedimientos de apoyo a las víctimas para su reintegración.
- Establecimiento de sistema de control de la eficacia de las medidas, que será consultado con los trabajadores y/o sus representantes.

Pese a su relevancia, por su ámbito carece de eficacia general, por lo que su efectividad depende de la voluntad y de la capacidad de los interlocutores en cada Estado (Fuentes Rodríguez, 2008: 93 y 100). En España, fue introducido a través del Anexo IV del Acta de Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), lo que ha venido motivando la adhesión de diferentes convenios a dicho Acuerdo.

Así es, de los convenios consultados, nueve se adhieren de forma expresa al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, comprometiéndose a la adopción de los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticiparse y prevenir los supuestos de violencia (física, psicológica y/o sexual), previa consulta con los representantes de los trabajadores [art. 42 I CC de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España (BOE 6 enero 2009); art. 40 II CC de Gas Natural Informática, SA (BOE 16 junio 2009); art. 40 II CC de Gas Natural Servicios, SA (BOE 22 de junio 2009); art. 40 II CC de Gas Natural Soluciones, SA (BOE 22 de junio 2009); art. 40 II CC de Gas Natural Comercializadora, SA (BOE 22 junio 2009)]. En otros, las partes firmantes recomiendan a sus representados la aplicación íntegra del "Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo", informando de que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo. A estos efectos, entienden que la violencia ocurre "cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo" [art. 47 XVI CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 13 octubre 2011); art. 46.2 XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25 octubre 2013), continuando con lo establecido en su versión anterior (BOE 29 mayo 2008)].

3.1.2. Convenios que recogen un protocolo de actuación en casos de violencia en el lugar de trabajo

Son pocos los convenios en los que se acuerda un protocolo de actuación en caso de violencia en el lugar de trabajo. Cabe destacar por su claridad y precisión el III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE 28 junio 2011), en el que expresamente (art. 28) se establece que "el respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier organización o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores y trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la empresa". Se trata de acciones intolerables para la compañía, con independencia de la forma en que se manifieste: violencia física, psíquica y/o sexual, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del CC advierten que la violencia puede potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, aunque reconocen que hay ciertos grupos y sectores que pueden estar expuestos a un mayor riesgo.

A partir de este convencimiento las partes acuerdan un protocolo de actuación, con la finalidad de aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal de Correos y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones. Para la articulación de este protocolo no solo se adoptará un procedimiento de vigilancia y sancionador sino también compromisos para promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran Correos hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia.

El III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., ha experimentado una notoria evolución en este sentido, pues en sus versiones anteriores no se hacía alusión alguna a la violencia en el lugar de trabajo [I CC de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima» (BOE 13 febrero 2003); II CC de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.» (BOE 25 septiembre 2006), en el que sólo se hace una alusión genérica a la violencia de género], no obstante, el Protocolo acordado por la Sociedad Estatal y las Organizaciones Sindicales firmantes se centra en el acoso, en sus tres manifestaciones principales (acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral), sin recoger medidas preventivas concretas respecto a la violencia física o verbal que se produzca en el lugar de trabajo.

Otros convenios, como el I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, han contemplado la posibilidad de estudiar el establecimiento de un protocolo de actuación en los supuestos de agresión a un trabajador de la empresa, en el desarrollo de su actividad profesional, por parte de terceros [cláusula 10ª I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 17 junio 2008)]. Sin embargo, el establecimiento y desarrollo de dicho protocolo fue ignorado por la negociación colectiva en la nueva versión del convenio, ya que el II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias nada establece en relación a la violencia o agresión a los trabajadores en el lugar de trabajo [II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 16 enero 2013), en los mismos términos su anterior versión (BOE 17 junio 2008)].

3.1.3. Convenios que regulan las ofensas verbales y físicas como faltas graves o muy graves sancionables

La mayoría de los convenios colectivos analizados que hacen alusión a la violencia o agresión física en el lugar de trabajo lo hacen a través de medidas sancionadoras dirigidas a prevenir y castigar dichas conductas, y lo hacen tipificándolas como falta grave o muy grave objeto de sanción, en virtud de lo establecido en el art. 58.1 LET [arts. 5 y 6 CC para la actividad de fútbol profesional (BOE 9 octubre 2014), en los mismos términos que sus versiones anteriores (BOE 4 noviembre 2008); Arts. 4 y 5 III CC del baloncesto profesional ACB (BOE 17 octubre 2014); Arts. 5 y 6 III CC de balonmano profesional (BOE 27 diciembre 2010); art. 100 II CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012), en el mismo sentido que su versión anterior, art. 92 I CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010); art. 53 XXII CC de Banca (BOE 5 mayo 2012); art. 38 II CC Estatal de empresas de reparto sin direccionar (BOE 11 mayo 2011); art. 92 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 14 agosto 2012), en los mismos términos que su versión anterior (BOE 20 junio 2011); art. 124 CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BO País Vasco 5 marzo 2015); art. 34.1 CC del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia (Diario Oficial de la Comunitat Valenciana 4 julio 2013); art. 33 Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Opticas" de Navarra, (BO Navarra 10 junio 2009); art. 30 CC de Trabajo Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (BO Región de Murcia 22 febrero 2013); anexo, Sección primera CC de la "Empresa Municipal de Transportes, Sociedad Anónima" (BO Comunidad de Madrid 21 marzo 2015)].

Así, en algunos convenios se considera falta grave "los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional" [arts. 5 y 6 CC para la actividad de fútbol profesional (BOE 9 octubre 2014); Anexo II. Apartado 5.11 CC para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto (BOE 15 enero 2008)]; y falta muy grave "la agresión física a los compañeros/as con independencia del cargo que se ocupe" [art. 26 CC de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña para los años 2003-2004 (DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2005); art. 92 CC Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 14 agosto 2012); art. 34 CC del sector de Aceites y sus derivados de Valencia (BO Valencia 30 diciembre 2006)].

Hay convenios que concretan mucho más tanto la actuación tipificada como falta como los sujetos afectados por la agresión. Es el caso del V CC de aeropuertos españoles y navegación aérea, en el que se considera falta grave «la calumnia, injuria o agresión, de forma verbal o física, en los centros de trabajo, o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo" [art. 95 V CC de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010)].

Igualmente, debe destacarse la extensión de la protección a sujetos no vinculados jurídicamente con la actividad productiva de la empresa, por ejemplo cuando se considera falta muy grave las agresiones física a los *familiares* que convivan con los trabajadores de la empresa [art. 100 II CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012); art. 53 XXII CC de Banca (BOE 5 mayo 2012)]; o con carácter genérico, se hace mención a las agresiones que afecten a *cualquier persona*, cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad profesional [arts. 5 y 6 CC para la actividad de fútbol profesional (BOE 9 octubre 2014), en los mismos términos que sus versiones anteriores (BOE 4 noviembre 2008); arts. 4 y 5 III CC del baloncesto profesional ACB (BOE 17 octubre 2014); arts. 5 y 6 III CC de balonmano profesional (BOE 27 diciembre 2010); art. 75 VII CC para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DO Castilla-La Mancha 2 agosto 2013); art. 65 CC para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias (BO Canarias 18 noviembre 2013); art. 41 CC de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (DO Generalitat de Catalunya 18 febrero 2014); anexo II. Apartado 6.3 CC para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto (BOE 15 enero 2008); art. 42.3 CC del sector Plural de Empresas de Hospitalización, Consulta y Asistencia de Palencia (BO Palencia 6 abril 2004); art. 33 CC de Fissa Servicios Auxiliares, SL. (BOE 2 abril 2013)].

La sanción más habitual frente a estas faltas va desde la amonestación hasta el despido, pasando por la suspensión de empleo y sueldo en periodos variables según el convenio. Se trata de medidas de carácter preventivo, que tratan de impedir o atenuar las conductas violentas en el lugar de trabajo.

Por las especiales características y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, hay convenios en los que se recoge un mandato a la dirección de las Empresas, que deberán proporcionar al personal la asistencia legal necesaria en caso de reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y

en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio [art. 76 IV CC Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008); art. 77 CC de la empresa del sector del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOA 26 septiembre 2008); art. 72 CC del sector de Empresas de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, suscrito por ASESGA, ANERE, CC OO y UGT (BO Comunidad de Madrid 23 mayo 2009); art. 44 CC de trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2010 y 2011 (BO La Rioja 23 mayo 2011); V CC general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009); art. 82 CC de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (DO Generalitat de Catalunya 4 octubre 2006)].

3.1.4. Convenios que introducen medidas reparadoras hacia las víctimas de violencia física en el trabajo

En el análisis realizado con motivo de este trabajo se ha podido comprobar que las medidas reparadoras hacia las víctimas de violencia física en el trabajo han sido escasamente tratadas por la negociación colectiva, encontrándose referencias respecto a la violencia ejercida sobre el trabajador por terceros en acto de servicio. En este sentido, es de destacar la presencia en algunos convenios colectivos de medidas reparadoras respecto a la violencia exterior. Este es el caso del sector bancario, donde la negociación colectiva en lugar de incluir medidas preventivas contempla medidas reparadoras del daño causado al establecer que “cuando la incapacidad de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá una cantidad establecida con los aumentos correspondientes hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio, la empresa concederá a los viudos y/o huérfanos una cantidad concreta” [art. 35 XXII CC de banca (BOE 5 mayo 2012)].

3.2. Tratamiento convencional de la violencia física en sectores productivos de mayor riesgo

Aunque la violencia puede aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, campo de actividad o tipo de contrato o relación laboral, lo cierto es que determinados grupos o sectores pueden tener mayor riesgo. Según los datos aportados por la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, de todos los trabajadores europeos, los profesionales de la salud son los que más actos violentos han sufrido (24%), por delante de los trabajadores de la enseñanza (7%) y la policía (5%). En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados, ni con la misma intensidad [así lo reconocen los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007].

La LPRL si bien contempla la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por sus propias características personales o por su estado biológico (art. 25), nada establece respecto a las medidas preventivas que deberían adoptarse en los sectores o actividades productivas que por el entorno en el que se desarrollan o por las relaciones interpersonales que implican suponen una mayor exposición a determinados riesgos, como la violencia física.

Por lo tanto, resulta interesante analizar si la negociación colectiva ha suplido esta carencia, introduciendo medidas específicas de prevención y protección ante situaciones de violencia o agresión física en el lugar de trabajo, en los sectores considerados más vulnerables a dicho riesgo.

Para ello, se seguirá el informe *"Violence at work"*, publicado en 1998 por la OIT definiendo los lugares de trabajo más vulnerables, como los servicios sanitarios, el personal docente, empleados de servicios y quienes realizan tareas de atención al público.

3.2.1. Sector sanitario

Es en la asistencia socio-sanitaria donde se concentra un mayor número de agresiones a los profesionales [según datos de la Organización Mundial de la Salud, el 25% de todos los incidentes de violencia en el trabajo se produ-

cen en el sector sanitario; en España, aproximadamente 60% del personal sanitario ha sido objeto alguna vez de agresión física o verbal y el 45% de las agresiones ocurren en los servicios de urgencias (según datos del Defensor del Pueblo de Navarra: *La violencia en el ámbito de la administración sanitaria*, Informe especial al Parlamento de Navarra, Institución del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral del Navarra, 2008)], lo que ha motivado la intervención del legislador que recientemente ha dado respaldo legal al personal sanitario en el ejercicio de su actividad. Concretamente se reforma el art. 550 del Código Penal, de forma que las agresiones al personal sanitario son consideradas delito, lo que ha sido calificado como el logro más importante en la lucha contra la violencia física en este sector [LO 1/2015, de 30 de marzo, por el que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE 31 marzo 2015)].

La negociación colectiva no se ha mantenido al margen de la importante incidencia de la violencia física en el sector sanitario, sin embargo, no son muchos los convenios colectivos del sector sanitario que de forma amplia y precisa abordan la violencia física en el lugar de trabajo, limitándose en su mayoría a señalar las actuaciones a desarrollar.

Este es el caso del CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CCOO, SATSE y UGT (BO Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010), en el que (art. 44) se establece que desde el Comité Central de Seguridad y Salud se fomentará y trabajará para:

- Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a trabajadores/as de los centros.
- Planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros.
- Elaboración de mapas de riesgos y planes de prevención en los centros que permitan una actuación sistemática y organizada en los distintos niveles de intervención (sanitaria, preventiva, social, judicial, etc.).
- Así como de cuantas medidas adicionales permitan a este conjunto de actuaciones e instrumentos preventivos, participados e integrados, implantar e implementar actuaciones, protección, control y vigilancia ante agresiones a los trabajadores de los centros.

En la misma línea, en el CC de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 CC (DO Generalitat de Catalunya 4 octubre 2006), las partes han pactado (art. 82)

la obligación de la empresa de elaborar un protocolo de actuación ante los episodios de violencia o de existencia de riesgo, y de difundirlo a todos los profesionales.

Este protocolo tiene que contemplar los canales de comunicación de los episodios violentos y el sistema de registro de las incidencias. Se le encomienda al Comités de Seguridad y Salud laboral la labor de identificar los riesgos o las amenazas potenciales de los puestos de trabajo, y de los/as pacientes/usuarios, de evaluarlos y de proponer a la gerencia la cartera de medidas para reducir los riesgos de agresión.

En el marco del Acuerdo para el personal der servicio riojano de salud, la Administración, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud, elabora y aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y los programas anuales con la finalidad de conseguir una protección eficaz de los empleados públicos. En este Plan se incluirán medidas de un programa específico de prevención y atención al profesional víctima de agresión en el desempeño de sus funciones [art. 51 Acuerdo para el personal del Servicio Riojano de Salud (BO La Rioja 10 agosto 2006)].

Cabe destacar la publicación del Pacto entre la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, UGT, SAE-USCAL, y CSI-CSIF sobre las actuaciones a desarrollar para elaborar el Plan Integral frente a las agresiones al Personal de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (BO Castilla y León 18 junio 2008; rect. BO Castilla y León 23 junio 2008), cuya finalidad es la de establecer las líneas de actuación frente al riesgo de agresión y frente a las agresiones y situaciones conflictivas generadas por usuarios, familiares o acompañantes a los trabajadores en cualquier entorno en el que se desarrolle su actividad profesional. Este objetivo general se concreta en: evaluar el riesgo de agresión, analizar y estudiar las situaciones y lugares con mayor incidencia y potencialidad de agresión; poner en marcha medidas preventivas y de protección a los trabajadores con los medios materiales y humanos disponibles (implantación de medidas de seguridad pasiva (alarmas, videocámaras) y/o activas (procedimientos eficaces de comunicación y coordinación con las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado), acciones de formación, campañas de concienciación y sensibilización, medidas organizativas (mejorar el entorno de acogida de pacientes y usuarios, tiempo de espera de los pacientes, sistema de información, etc.); desarrollar procedimientos de prevención del riesgo de agresión y trasmitir pautas de actuación concretas en el supuesto de incidentes; garantizar al personal agredido asistencia sanitaria, asesoramiento y defensa jurídica y, en su caso, apoyo psicológico; investigar la agresión por los servicios de prevención de riesgos laborales; generar seguridad y confianza en los profesionales [Resolución de 2 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos

Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios colectivos de trabajo, el depósito y la publicación del pacto entre la Consejería de Sanidad y las organizaciones sindicales CEMSATSE, UGT, SAE-USCAL, y CSI-CSIF sobre las actuaciones a desarrollar para elaborar el plan integral frente a las agresiones al personal de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (BOCyL 18 de junio de 2008)].

Ya se está implantando el Plan de prevención de las Agresiones a los Trabajadores del Servicio Canario de la Salud, cuya finalidad es prevenir, proteger y combatir la violencia hacia los trabajadores, bienes y usuarios del Servicio Canario de la Salud, controlando con rapidez cualquier situación de violencia, peligro o emergencia y minimizando sus consecuencias, para garantizar la continuidad de la actividad del centro y fomentar una cultura de seguridad y prevención. A tal fin, se aplican un conjunto de medidas y actuaciones: medidas de prevención y control de las condiciones que puedan propiciar situaciones conflictivas (información dirigida a la población, formación a los trabajadores en habilidades comunicativas, detección de problemas que afecten al personal sanitario, actuar sobre los tiempos de espera, etc.); medidas de seguridad para la prevención de las agresiones (dispositivos de alarma, videocámaras, mamparas de cristal blindado, etc.); actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, adaptación del puesto, información continua, análisis de incidentes, etc.); recomendaciones para el manejo del paciente conflictivo y/o irritado (mantener el equilibrio emocional, no responder a provocaciones, empatizar con los sentimientos del usuario, etc.). También recoge un procedimiento de actuación ante incidentes, al que se deben acoger todos los trabajadores. A la víctima se le ofrece asistencia sanitaria, psicológica y asesoramiento jurídico.

3.2.2. Sector de la enseñanza

La violencia en los centros educativos está en directa relación con el aumento generalizado de la violencia en la sociedad. Los docentes están expuestos, en el desarrollo de su actividad, a distintos tipos de violencia, ejercidos por parte de compañeros, alumnos y por sus familiares, lo que repercute negativamente en la salud tanto física como psíquica del trabajador y afecta gravemente la eficiencia del sistema. Por este motivo, es fundamental adoptar medidas de prevención de la violencia, adaptadas a las características específicas del sector docente.

Dicha adaptación deberíamos encontrarla en los convenios colectivos del sector de la enseñanza, sin embargo, tras realizarse un análisis del tratamiento convencional de la violencia física en este sector, se comprueba que en los

mismos no se hace referencia alguna a las conductas violentas sufridas por el personal docente ni a las medidas preventivas a adoptar para evitarlas y/o en su caso, reducir sus efectos.

Tan solo algunos convenios hacen referencia a la violencia física en el lugar de trabajo a través de medidas sancionadoras que tienen por objeto prevenir y castigar dichas conductas. Así, hay convenios del sector de la enseñanza que tipifican como falta muy grave las agresiones físicas a las personas que trabajan en los centros o a los familiares que convivan con ellos [art. 65.3 CC para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias (BO Canarias 18 noviembre 2013)], sancionables con suspensión de empleo y sueldo, traslado forzoso, despido o inhabilitación [art. 66 CC para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias (BO Canarias 18 noviembre 2013)].

Al margen del tratamiento convencional, se recuerda que dada la incidencia de las agresiones físicas en este sector, la LO 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa [BOE 10 diciembre 2013], amplía a todos los directores y profesores de España una consideración legal de autoridad pública, lo que significa un respaldo legal en el ejercicio de su actividad en relación a las agresiones que vienen sufriendo.

3.2.3. Sector servicios: transporte, finanzas y comercio

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las profesiones relacionadas con el sector servicios, son las que presentan un mayor riesgo a sufrir actos de violencia en el lugar de trabajo debido al estrecho contacto que se establece con los usuarios [OIT/ OMS/ CIE/ ISP: *Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, Ginebra, 2002] y a la mayor incidencia de los robos (hostelería, comercio, finanzas, etc.). Además, como se sabe, la economía española es hoy una economía de servicios, de ahí la importancia de estudiar el tratamiento convencional de la violencia física en este sector.

A pesar de estos factores, una vez más se llega a la sorprendente conclusión de que la negociación colectiva no regula la prevención de la violencia física en estos sectores donde la exposición de los trabajadores a la violencia externa no sólo es más notoria sino que está experimentando un destacado incremento en los últimos años a consecuencia de la situación económico-financiera actual.

Una vez más, tan solo se sancionan las conductas violentas hacia el personal de la empresa o hacia familiares que convivan con ellos [art. 32 CC de Trabajo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos (BO Región de Murcia 15 diciembre 2009); art. 33 CC de Comercio de Tejidos en general, Mercería, Paquetería y Quincalla de la provincia de Cádiz (BO Cádiz 18 julio 2013)], como finalidad represora, sin introducirse medidas para prevenir dichas conductas y las que procedan del exterior.

De forma excepcional, cabe destacar algunos convenios que prevén la regulación de la actuación que se inicie como consecuencia de atracos contra empleados de oficina a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y ponen a disposición de toda la plantilla un Protocolo de Actuación para la Resolución de Conflictos [art. 41 CC de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa (BOE 4 enero 2012)].

Desde el comienzo de la crisis económica, las oficinas de la Administración General del Estado de atención presencial al público (fundamentalmente las oficinas de empleo, las dependencias de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo) vienen registrando altos casos de violencia física sobre los empleados públicos [según datos de Función Pública y del Ministerio de Empleo, en 2014 se comunicaron un total de 357 casos en 12 ministerios u organismos, de los cuales un 11 por ciento corresponden a violencia física. En el primer trimestre de 2015, el registro de casos se ha disparado, contabilizándose un total de 121 comunicaciones de incidentes, cifra que triplica el mismo periodo del año anterior]. Un dato positivo, frente a la omisión absoluta de referencia convencional, es la aprobación del Protocolo de Prevención de Agresiones que se está negociando para el conjunto de las administraciones públicas, en el que la violencia es contemplada como un objeto de la acción preventiva. Y es que resulta conveniente contar con un acuerdo de mínimos negociado a nivel estatal y se espera que los convenios colectivos sectoriales incluyan entre sus cláusulas la adhesión a dicho Acuerdo, de forma que además de procurar la aplicación del Acuerdo Estatal, se contemplen las especificidades del sector productivo [así se advertía en la NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011].

4. VALORACIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE MEJORA

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó hace ya veinte años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables a nivel nacional. Aunque durante estos veinte años se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a la prevención, algunos riesgos no han sido tratados de forma específica pese a su importancia demostrada, como es el caso de la violencia física en el lugar de trabajo. Del mismo modo, se observa como la implantación de la prevención no ha ido aplicándose, limitándose las empresas a cumplir con la documentación exigida por la normativa con el objetivo principal de evitar sanciones, sin incluir la gestión de la prevención dentro del sistema productivo.

Por su parte, como se ha podido comprobar, la Negociación Colectiva, a la que se le atribuye un papel fundamental en materia de prevención, por su dinamismo y cercanía a la realidad, olvida tratar la violencia física en el lugar de trabajo, incluso en sectores y empresas en los que por su entorno y actividad productiva están fuertemente expuestos a agresiones y violencia física derivada del trabajo que realizan.

Tan solo se encuentra alguna referencia genérica a la violencia física a través de la adhesión expresa de algunos convenios al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Lugar de Trabajo; compromisos de adoptar los cambios organizativos necesarios para prevenir e impedir todo tipo de violencia; o acuerdos de protocolos de actuación en caso de violencia en el lugar de trabajo. La gran mayoría de los convenios colectivos analizados que hacen alusión a la violencia o agresión física en el lugar de trabajo lo hacen a través de medidas sancionadoras dirigidas a prevenir y castigar dichas conductas, y lo hacen tipificándolas como falta grave o muy grave objeto de sanción.

Aunque muy poco a poco se van introduciendo algunas referencias, lo cierto es que mayoritariamente aún no se ha materializado que el riesgo a la violencia física en el lugar de trabajo esté presente en los convenios colectivos, siendo el tratamiento convencional de la violencia física claramente insuficiente. No contamos con un modelo de regulación garantista ni evolucionado en esta materia, por lo que se entiende que las referencias genéricas que se han venido haciendo en los últimos veinte años, desde la aprobación de la LPRL, no pueden servir de referencia para futuras unidades de negociación en las que realmente se quiera regular e implantar un modelo de prevención de la violencia física en el lugar de trabajo.

La relevancia de estos riesgos avala la necesidad de una mayor implicación en la prevención de la violencia física de la negociación colectiva. Es fundamental la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas de prevención de la violencia física en el trabajo, en las que se evalúe el riesgo, se planifique la acción preventiva, proporcione información y formación a los trabajadores, se introduzcan códigos de conducta y buenas prácticas y se diseñe un protocolo de actuación a seguir por los trabajadores afectados por este riesgo, y todo ello, teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, consiguiendo así que el trabajo desarrollado sea más seguro.

La actuación de la negociación colectiva frente al riesgo de violencia física en el lugar de trabajo precisa un cambio sustancial: en primer lugar es necesaria una mayor intervención de la negociación colectiva en esta materia ante los elevados índices de violencia registrados; dicha intervención debe ser proactiva e integral en lugar de limitarse a prácticas puntuales y reactivas, que es lo que ha venido predominando (remisión al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, tipificación de la agresión como falta grave o muy grave, etc.); y en tercer lugar, es necesario considerar la violencia física de forma amplia e integrarla en la actuación preventiva de las organizaciones. Los protocolos de actuación pueden ser una herramienta útil, pero deben integrase dentro del plan preventivo de la empresa y tener una finalidad esencialmente preventiva que mejore las condiciones de trabajo [NTP 891: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011].

A tal fin, las políticas preventivas que se adopten por la negociación colectiva deberían incluir (UGT, 2008: 164-165):

- El compromiso e implicación tanto del empresario como de todos los trabajadores de actuar frente a la violencia física en el lugar de trabajo.
- La promoción de una política de tolerancia cero a la violencia física en el lugar de trabajo, lo que exige el establecimiento de códigos de conducta y buenas prácticas que eviten situaciones de violencia y favorezcan un ambiente de trabajo respetuoso con todas las personas (trabajadores, usuarios, clientes, etc.) y la intervención de todos los agentes implicados para que los programas preventivos sean realmente efectivos [NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1998]. Ello permitirá sensibilizar a los trabajadores de la importancia del problema de la violencia como riesgo laboral.

- La inclusión en el plan de prevención de la realización de evaluaciones de la violencia física tanto interior como exterior (art. 16.2 LPRL)
- La incorporación en los planes de formación de acciones de formación e información dirigidas a todos los trabajadores de la empresa pero muy especialmente a las personas que, por el puesto que ocupan, están más expuesta a la violencia física, con el objeto de que conozcan las medidas de prevención de estos riesgos y los métodos de gestión y resolución de conflictos. Así, se les estará proporcionando a través del convenio colectivo, una herramienta de trabajo para identificar, prevenir y actuar ante los casos de violencia.
- Protocolos de actuación para prevenir la violencia física en el trabajo y para aquellos casos en los que la violencia física se materialice, detallando el modo de proceder (mantenimiento de la calma, distancia de seguridad, interrupción de la actividad, notificación de la incidencia, registro de incidentes de violencia en el trabajo, etc.) y el órgano al que debe dirigirse (superior jerárquico, servicio de seguridad, personal sanitario, delegados de prevención o cuerpos y fuerzas de seguridad).
- La determinación del órgano encargado de conocer, gestionar e implantar las medidas de prevención y protección ante riesgo de violencia física en el lugar de trabajo. Este órgano debería ser el Comité de Seguridad y Salud puesto que es el órgano paritario específico para la negociación de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos (UGT, 2008: 165).
- Un sistema de supervisión de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas a fin de corregir errores y adaptar las medidas a las necesidades concretas de cada momento y/o la creación de comisiones de seguimiento y control del tratamiento de estos riesgos.
- Sistemas de apoyo a las personas que resulten afectadas por agresiones físicas o actos violentos y programas de asistencia sanitaria, psicológica, jurídica y legal a la víctima, así como ayuda para su reintegración si es precisa.

Con la inclusión convencional de estas políticas preventivas se evitaría actuar en la fase sancionadora de los incumplimientos y reparadora de los daños causados –que es la actuación predominante en los convenios colectivos analizados– centrando la atención en la fase preventiva de los riesgos que permite evitar la materialización de los riesgos y la aparición de daños en la salud de los trabajadores.

Las políticas preventivas aquí expuestas para hacer frente a la violencia física en el lugar de trabajo, pueden servir de guía para unidades de negociación futuras en las que se contemple la violencia física como un riesgo psicoso-

cial, frente al que hay que adoptar medidas de prevención y protección con la finalidad de crear un ambiente laboral más seguro. No obstante, debe advertirse que no todas las medidas expuestas son útiles siempre ni en todos los ámbitos, por lo que será necesario adaptar las medidas a las especificidades requeridas por cada sector o puesto de trabajo.

En conclusión, la negociación colectiva debe ayudar a conseguir una cultura preventiva en todas las empresas. Ante la violencia física en el trabajo se debe actuar de forma inmediata y coordinada desde la prevención de riesgos laborales.

Nos encontramos ante un importante riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, que adquiere especial importancia en los últimos años ante el aumento de comportamientos violentos que se producen en el lugar de trabajo motivados por la crisis financiera, la inseguridad laboral, ambiente negativo de trabajo, etc. Se trata de un riesgo derivado de las relaciones interpersonales con otras personas en el lugar de trabajo: entre trabajador y empresario, entre los propios trabajadores, al trato de personas externas a la organización empresarial (clientes, usuarios, proveedores, etc.), un riesgo considerado clásico y por ello descuidado en su tratamiento y regulación.

Se confía en que en adelante, dada la relevancia de los daños derivados de la violencia física en el lugar de trabajo, no sólo en el trabajador afectado sino también en la propia organización empresarial, y el interés que tiene tanto para los operadores jurídicos como para los interlocutores sociales, el tratamiento convencional de esta figura sea mucho más desarrollado, y se pueda visualizar la evolución que todavía no se ha producido, todo ello en aras de que las empresas sean verdaderamente saludables.

Igualmente, se espera que este estudio y análisis convencional sirva para que en las mesas de negociación futuras se adopten medidas preventivas específicas contra la violencia física en el lugar de trabajo, alejándose de los pronunciamientos genéricos recogidos en los convenios colectivos durante los primeros veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y evolucionando en el tratamiento de este riesgos psicosocial, tradicional en su existencia pero novedoso en su tratamiento preventivo.

Riesgos Psicosociales y poder disciplinario del Empresario

10

1. PODER DISCIPLINARIO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (PERSPECTIVA GENERAL)

En el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales el empresario es el principal obligado por las medidas de prevención de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales, siendo los trabajadores los beneficiarios de todo ese conjunto de obligaciones. No obstante, sobre los trabajadores también recaen toda una serie de deberes y responsabilidades en la materia. Aunque estas obligaciones no tengan un alcance tan amplio como las del empresario, son igualmente imprescindibles para la consecución de los objetivos perseguidos por el grupo normativo preventivo. Por tanto, la prevalente consideración del trabajador como beneficiario de las medidas de seguridad y salud laboral no obsta para que al mismo le sea exigible una actitud positiva y un "papel activo" en la materia, que se canaliza jurídicamente a través de un conjunto de derechos y obligaciones previstas por el marco normativo (y sus correlativas responsabilidades).

El derecho-deber genérico de seguridad del trabajador también se traduce con la imposición a éste de un conjunto de obligaciones. Dentro del conjunto normativo-contractual de la relación laboral se encuentra el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten [art. 5 b) LET, reiterado en el art. 19.2 LET como deber de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene]. Por su parte, el art. 29.1 LPRL establece el deber de velar "por la propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo".

El convenio colectivo, como instrumento normativo del conjunto de derechos y deberes de las relaciones laborales, y como ya se ha estudiado en relación a los riesgos psicosociales más típicos, constituye un instrumento jurídico adecuado para establecer medidas de seguridad concretas y específicas adaptadas a los riesgos específicos de un centro o proceso productivo, y facilita la adecuación de las medidas preventivas al progreso tecnológico y organizativo en la materia, debiendo entenderse que la obligación del trabajador también se extienden a este tipo de obligaciones emanadas de instrumentos normativos no contemplados por la literalidad del art. 19.2 LET. Las reglas convencionales o instrucciones empresariales derivadas habrá que entenderlas también incluidas dentro del conjunto de deberes del trabajador relacionados con la materia preventiva, pues otra interpretación podría frustrar la finalidad axial de que la actividad "preventiva" sea "eficaz".

El incumplimiento por los trabajadores por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 LET o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas (art. 29.3 LPRL). En este precepto se reconoce al empresario el poder disciplinario sobre el trabajador como manifestación de su poder de dirección. Incluso se ha considerado que la utilización de la potestad disciplinaria es un medio (en ocasiones el único) para garantizar la tutela de los trabajadores, de modo que dicha potestad pierde parte de su discrecionalidad y se aproxima a un "deber" empresarial, consecuencia de la modalización operada en sus facultades de vigilancia y control en materia preventiva.

2. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DISCIPLINARIA

2.1. Marco general

La facultad disciplinaria del empresario forma parte de sus poderes generales de organización y dirección del trabajo. Tiene por objeto singular la represión directa de las faltas cometidas por el trabajador. Tal como establece el art. 58 LET, los incumplimientos de los trabajadores se sancionarán "de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable".

Entre las disposiciones legales a que se hace referencia en este precepto legal se encuentran, muy significativamente: el art. 54 LET (que regula la sanción consistente en el despido disciplinario); y el art. 45 LET (que establece, como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias). Pero éstas no son las únicas sanciones posibles, ni, en particular por lo que se refiere a la suspensión de empleo y sueldo, la regulación legal es suficiente para saber cuáles son los concretos incumplimientos que serán merecedores de esta sanción. Por consiguiente, será la negociación colectiva la llamada a desarrollar las previsiones de estos preceptos estatutarios, concretando el régimen de faltas y sanciones aplicable en cada unidad de negociación.

La dirección de la empresa podrá graduar las faltas e imponer las sanciones de acuerdo con lo establecido por las disposiciones legales o por el convenio colectivo que sea de aplicación en la misma. A pesar de encontrarnos en un ámbito sancionador "privado", rigen los principios propios del derecho sancionador, entre los que tiene especial relevancia el *principio de tipicidad*, conforme al cual ningún trabajador puede ser sancionado salvo en virtud de una falta previamente establecida o tipificada y una sanción también predeterminada.

Al no prever la LPRL un catálogo de infracciones de los trabajadores, con una clasificación gradual según su gravedad (principio *gradualista*), ni con el correspondiente régimen de sanciones aparejadas, serán los convenios colectivos los que deban establecer el régimen disciplinario en materia preventiva. Por su parte, la LET solamente tipifica la sanción más grave, el despido disciplinario para incumplimientos graves y culpables del trabajador (art. 54 LET), pero las sanciones menos graves no están legalmente contempladas, de manera que será la negociación colectiva la primordial e inmediata fuente reguladora de la materia

Dada su mayor adaptabilidad a las características de los diferentes sectores de actividad y a los diferentes procesos productivos de las empresas y los riesgos existentes, la negociación colectiva es un instrumento muy adecuado para la tipificación de tales infracciones por parte de los trabajadores. Pero lo cierto es que queda todavía mucho camino por recorrer a la negociación colectiva, pues no todos los convenios colectivos atienden a esta vertiente "material" del régimen disciplinario y, algunos de los que lo hacen, se manifiestan mediante tipificaciones genéricas en exceso. De acuerdo con las remisiones legales, la graduación de faltas y sanciones debe encontrarse regulada en los convenios colectivos, de manera que para determinar qué concretos incumplimientos pueden sancionarse en cada empresa habrá que acudir al convenio colectivo aplicable a la misma.

Una carencia importante sigue siendo la falta de incorporación generalizada en el régimen disciplinario de tipos infractores relacionados con el incumplimiento de obligaciones de los trabajadores derivada del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Los convenios colectivos, en general y sobre la cuestión de las obligaciones de los trabajadores, siguen adoleciendo de un excesivo apego a la literalidad de las reglas legales. Muchos de ellos, en buena medida, se limitan a transcribir –de manera innecesaria- lo ya prevenido en los mandatos de la LPRL, con lo que ello supone de inutilidad del esfuerzo. Así pues, el modelo regulativo en ocasiones bastante mimético o reiterativo de las reglas legales que ya se imponen por mandato legal (*v. gr.* se transcriben las obligaciones genéricas previstas en la LPRL), mientras que

se muestra poco incisivo en los aspectos específicos y medidas concretas preventivas propias de cada sector de actividad o empresa. Son además escasas las previsiones que van más allá del marco normativo, para establecer obligaciones preventivas que respondan al dinamismo propio de la materia. Más aún, no todos incorporan en el catálogo de faltas laborales los incumplimientos concretos relativos a las obligaciones preventivas (y mucho menos las relativas a los riesgos psicosociales).

No obstante, la negociación colectiva va mejorando en esta materia y resulta cada vez más habitual que los convenios colectivos incluyan algunas prescripciones preventivas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Tradicionalmente, dichas previsiones se habían conectado con el uso de equipos de trabajo y medios de protección en el apartado dedicado al régimen disciplinario. Se trata de una regulación que se inspira prevalentemente en las obligaciones contempladas en los arts. 29.2 LPRL y 10 del RD 773/1997 (Mendoza Navas, 2013: 12), así como en la garantía de los derechos de propiedad empresarial, entre otros intereses protegidos. Pero lo cierto es que cada vez aparecen tipos infractores convencionales que desarrollan la materia en una perspectiva más amplia, abarcando aspectos relativos a la gestión preventiva y el funcionamiento de la empresa o a la materia relativa a la prevención de riesgos psicosociales.

2.2. El tratamiento de los riesgos psicosociales desde una perspectiva sancionadora: una acción negocial recurrente y necesitada de una profunda revisión

2.2.1. La necesaria tipificación de conductas relacionadas con los riesgos psicosociales (perspectiva general)

Interesa destacar que son muchos los sectores y empresas en los que no se ha modernizado el régimen disciplinario en relación a las faltas laborales del trabajador, específicamente las relacionadas con los incumplimientos derivados de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y mucho menos en relación a los riesgos psicosociales. Hasta ahora, en el régimen convencional disciplinario muchos convenios solamente aluden a la generación de situaciones de riesgo o accidentes debidos a negligencia o imprudencia del trabajador. Resultaría adecuada -y necesaria también en la materia psicosocial- la tipificación de faltas “de riesgo” que no exigen un resultado lesivo concreto, y que meramente se consuman con el comportamiento preventivo inadecuado que genera este tipo de riesgo y que puede además calificarse en atención a la gravedad del riesgo innecesario generado.

En primer lugar, determinadas conductas desviadas –relativas a los riesgos psicosociales- son de incorporación urgente e inaplazable en los códigos infractores (*v. gr.* acoso sexual y por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso moral). Es cierto que en muchas unidades de negociación ya se han hecho esfuerzos importantes en este sentido. Para atajar muchos de estos comportamientos, dada la falta de tipificación en la mayoría de los convenios colectivos, habrán de utilizarse tipos más genéricos como los "malos tratamientos de palabra u obra", "falta grave de respeto y consideración" o "abuso de autoridad en cualquiera de sus casos" [cfr. art. 70.3 m) y o) CC Sevillana de Electricidad, S.A. (BOE 2 octubre1998)].

Existen tipos infractores muy graves aplicables que se refieren a la "comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad del trabajador, así como las conductas de acoso sexual" [art. 95.4 ñ) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011); art. 61.15 CC de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 23 septiembre 2013), tipifica como muy grave la conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas; y además, en "el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta"].

Existen también tipos genéricos relativos a la intimidad o la dignidad que podrían tener también aplicación. Por ejemplo, en algunos casos se considera falta laboral a todo "comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual; y si "tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de su posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante" [Art. 95.4 ñ) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011); art. 61.15 CC de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 23 septiembre 2013), tipifica como muy grave la conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas; y además, en "el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta"].

Incluso se ofrecen nociones para que delimitan este tipo de conductas se entiende por acoso sexual "aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima". En este tipo de conductas, la experiencia convencional incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose

"condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere" [art. 95.4 ñ) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011)].

Por lo que respecta al acoso moral, incluso se llega a incorporar una definición de la conducta infractora en los propios convenios colectivos, como infracción muy grave, entendida como "entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona empleada con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica" [art. 37.18 CC Grupo Cepsa (BOE 7 febrero 2014) considerando además, como circunstancia agravante, "el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada"]; o como "…aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo" [*v. gr.* art. 62.12 CC de Empresas de Publicidad (BOE 15 febrero 2010)].

Se debe subrayar, complementariamente, que la mayor parte de los convenios citados recogen esas definiciones al establecer el régimen disciplinario, calificando como falta muy grave cualquier comportamiento o actitud que pueda ser considerada como acoso moral o *mobbing* en los términos que se define [art. 44.c.11 III CC para la acuicultura marina nacional (BOE 1 julio 2013); art. 25.c.12 II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos (BOE 13 febrero 2012)], a la vez que se considera una "circunstancia agravante" de la conducta el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada [art. 16 n) Acuerdo estatal del sector del metal (BOE 20 marzo 2009 y BOE 10 mayo 2013); art. 61.18 XVII CC general de la industria química (BOE 9 abril 2013); art. 30 V CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 noviembre 2013); art. 50.10 CC para subsectores de comercio sin convenio propio de Cataluña (DOGC 18 julio 2013)].

Para evitar abusos, también podría tipificarse, como falta muy grave, las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo [art. 33.C.16 CC Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL (BOE 30 enero 2014)].

También se vienen incorporando en los códigos de faltas las conductas de acoso discriminatorio, entendido como el "acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa" [art. 37.19 CC Grupo Cepsa (BOE 7 febrero 2014)].

2.2.2. Tipificación y graduación de conductas en la práctica negocial

En conexión con el principio de porporcionalidad, en la practica convencional, las infracciones que pueden vincularse con los factores de riesgo psicosocial se tipifican en leves, graves y muy graves. Vamos a ofrecer ejemplos de conductas que se tipifican en nuestra negociación colectiva como falta laboral.

a) Como faltas leves: la falta de respeto –comportamientos o actitudes de menosprecio- a la dignidad personal y/o profesional hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y a la de los clientes, proveedores y público en general [*v. gr.* art. 60.7 CC de Empresas de Publicidad (BOE 15 febrero 2010); matizándose que dicha conducta ha de ser "leve" en algunos convenios, art. 56.4 CC Industria del Calzado (BOE 12 marzo 2013); la ligera incorrección con el público, con los compañeros o con los subordinados [art. 95.2 a) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011)]; las discusiones entre trabajadores/as en los lugares de trabajo [art. 89.A.10 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)]; la embriaguez o consumo de drogas no habitual [art. 39 l) CC de Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE 5 julio 2010)].

b) Como faltas graves también ciertas prescripciones puede considerarse que operan en el plano de los riesgos psicosociales (el ambiente de trabajo) y de tutela de la dignidad de la persona. Ello conlleva la tipificación –como faltas graves- de conductas como: la falta grave de respeto –comportamientos o actitudes de menosprecio- a la dignidad personal y/o profesional hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y a la de los clientes, proveedores y público en general [*v. gr.* art. 61.10 CC de Empresas de Publicidad (BOE 15 febrero 2010); art. 60.12 CC de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 23 septiembre 2013)]; la falta de respeto a los superiores, a compañeros y a subordinados [art. 89.B.10 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)]; los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo cuando no

revistan especial gravedad [art. 37.10 CC Grupo Cepsa (BOE 7 febrero 2014)]; las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad [Anexo III.2 s) CC de Mahou S.A. (BOE 22 noviembre 2013)]; mantener discusiones violentas con los compañeros, dentro de la jornada de trabajo y en todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo [art. 87.8 CC de Patentes Talgo SL (BOE 1 abril 2010)]; proferir ofensas verbales a los superiores, compañeros, colaboradores o personas ajenas a la empresa, cuando no revistan especial gravedad [art. 87.16 CC de Patentes Talgo S.L. (BOE 1 abril 2010)]; el menoscabo de compañeros con uso de medios de la empresa [art. 89.B.12 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)].

c) En el plano de la violencia –en sus diversas formas- en el trabajo, se tipifican como infracciones muy graves conductas como: las agresiones físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos [*v. gr.* art. 62.7 CC de Empresas de Publicidad (BOE 15 febrero 2010)]; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general [*v.gr.* art. 61.6 CC de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 23 septiembre 2013); art. 88.11 CC de Patentes Talgo SL (BOE 1 abril 2010); art. 42.9 CC de Unidad Editorial Información Económica, SL (BOE 13 julio 2010); los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto o consideración tanto a los jefes o sus familiares, como a los compañeros y subordinados [art. 89.C.37 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)]; los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes [art. 139.10 IV CC Marco del Grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014)]; la calumnia, injuria o agresión, de forma verbal o física, en los centros de trabajo, o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con el ámbito de aplicación del convenio colectivo [art. 95.4 n) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011)]; la imputación falsa de conductas prohibidas o ilícitas a trabajadores/as cualquiera que sea el medio utilizado [art. 89.C.11 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)]; la presentación de denuncias falsas en canales internos de denuncias contra trabajadores/as por conductas presuntamente ilícitas [art. 89.C.12 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)].

El acoso sexual se contempla expresamente en algunos convenios colectivos como infracción muy grave: art. 62.11 CC de Empresas de Publicidad (BOE 15 febrero 2010); art. 42.10 CC de Unidad Editorial Información Económica, S. L. (BOE 13 julio 2010), que tipifica como acoso sexual a las "agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas"; art. 37.17 CC Grupo Cepsa (BOE 7 febrero 2014): "identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Para la tutela de la dignidad e intimidad de la persona, algunos convenios expresamente contemplan la posibilidad de que todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que puedan suponer faltas de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. Ello a efectos de que la empresa abra la oportuna información e instruya, en su caso, el expediente disciplinario que proceda [art. 100 CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011)]. Resultan convenientes –al menos desde un plano pedagógico- la inserción de este tipo de cláusulas, aunque téngase en cuenta que en muchas ocasiones el trabajador, víctima de la agresión en sus derecho fundamental, no empleará dichos cauces por miedo a represalias, especialmente cuando la agresión provenga de un superior jerárquico en la empresa; la indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión ante otros empleados o provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante [art. 88.19 CC de Patentes Talgo SL (BOE 1 abril 2010)]; las frecuentes riñas, enfrentamientos con los compañeros de trabajo y con terceras personas tanto dentro de la empresa como fuera de la misma, en actividades relacionadas con el trabajo [art. 88.19 CC de Patentes Talgo S.L. (BOE 1 abril 2010)].

El abuso de autoridad, ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, cuando revista caracteres de especial gravedad, tiene la consideración de infracción muy grave. A tal efecto, en algún convenio colectivo se considera abuso de autoridad la comisión, por parte de un superior o trabajador de ocupación superior al afectado, de un acto o impartición de una orden arbitraria que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional [art. 95.4 o) CC del Grupo de empresas Aena (BOE 20 diciembre 2011)]. En esta dirección, se tipifica también expresamente: ordenar a un subordinado que desarrolle tareas que tengan asociados riesgos especiales, sin que su colaborador cuente con la adecuada acreditación en materia de prevención de riesgos laborales [art. 89.C.8 II CC de Grupo Ono (BOE 1 julio 2013)].

2.2.3. Análisis específico del tratamiento disciplinario del acoso moral

Es importante en este punto abordar el análisis de una de las dimensiones de política jurídica negocial que se produce con mayor asiduidad en esta materia. Nos referimos al tratamiento del acoso desde una óptica sancionadora, y la enorme problemática jurídica que, como veremos, ello provoca en la forma y el modo en el que se ha de acometer el afrontamiento de esta cuestión dentro de las organizaciones productivas.

En tal sentido, se pueden destacar las siguientes variables negociadoras:

a) Formas de reflejar la falta laboral

Es relevante el número de convenios que consideran como infracción susceptible de sanción las ofensas verbales o físicas, no haciendo referencia ni al acoso psicológico ni al acoso sexual [CC Telefónica Móviles España SAU (BOE 19 junio 2013)].

En otras ocasiones hay convenios que contemplan específicamente la conducta constitutiva de acoso sexual, así como el comportamiento abusivo, aunque sin especificar en este caso qué debe tratarse como acoso psicológico [art. 61 CC provincial para Almería de trabajo en el campo (BO Almería 21 enero 2002)].

Hay otros que reflejan como infracción muy grave tanto el acoso sexual como el acoso moral, incluyendo las correspondientes nociones [art. 35.1.5 CC para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 21 agosto 2014); art. 61 XVIII CC general de la Industria Química (BOE 19 agosto 2015)].

En algunas ocasiones se recoge como infracción las ofensas y el acoso sexual, pero no así el abuso de poder ni el acoso psicológico [art. 52 CC provincial para Granada de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BO Granada 27 marzo 2013)].

Con menor frecuencia se encuentran convenios que establecen un complejo entramado en el que el acoso psicológico es enunciado pero también lo es el acoso sexual, las faltas de respeto, las agresiones verbales, el abuso de autoridad (a su vez con varios niveles) y los malos tratos, cada uno de ellos con carácter diferenciado.

b) Contenido de la infracción directa o indirectamente relacionada con el Acoso psicológico

- Las ofensas

Con la reproducción literal que el art. 54.2 c) del ET hace de las ofensas verbales o físicas algunos convenios colectivos vienen a establecer el tratamiento sobre el acoso sexual y al abuso de poder como infracciones muy graves [art. 10.2 CC Estatal Artes Gráficas (BOE 15 julio 2015)].

Otros sí hacen un tratamiento del acoso sexual y del abuso de autoridad bastante más detallado, recogiendo la referencia a las ofensas tan solo como mecanismo residual, para incluir aquellos supuestos que ni son constitutivos de acoso sexual ni de acoso psicológico.

Se puede afirmar que todavía es mayoritaria la opción de que las ofensas verbales o físicas, en unión con el abuso de autoridad, se conforme como el único tipo de infracción laboral que puede conectarse con el acoso psicológico.

Un tema de especial importancia es cuando se concreta que las ofensas solo sean relevantes a efectos de aplicar la sanción correspondiente por infracción grave cuando se produzcan "dentro del centro de trabajo" [art. 67.2 m) XXIV CC provincial para Cádiz de la vid (BO Cádiz 16 julio 2012)], lo cual excluye otras acciones fuera de la empresa que se puedan considerar acciones que pueden ser relevantes para determinar la gravedad de la conducta y el daño a la integridad y dignidad del trabajador.

- El abuso de autoridad

Otra de las formas posibles de abordar el tratamiento sancionador del acoso ha sido a través de la remisión al abuso de autoridad, calificándose tal acción como infracción muy grave [art. 67.14 CC Estatal empresas contact center (BOE 27 julio 2012); art. 10.2.5 CC Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 15 julio 2015)].

Esta forma negocial de actuar aunque en cierto modo puede ser viable, sin embargo, no deja de plantear problemas jurídicos en su aplicación ya que incorporar el acoso psicológico vertical en el supuesto de abuso de autoridad no plantea un problema inicial, pero sí cuando se pretende valorar los enormes daños que tales acciones causan en la víctima y por el grave atentado que suponen a su dignidad e integridad. Así, se aprecia que en los contenidos negociales no se recogen los elementos característicos del acoso laboral descendente, y, sin embargo, dada la am-

plitud de la forma como se ha definido este tipo infractor se podría habilitar la posibilidad de despido disciplinario en casos de excesos en el desempeño de las labores de organización y gestión de los directivos, incluso con un mero alcance esporádico (tal como se aprecia en la formulación del abuso, que en un buen número de convenios se hace en términos de actuación singular y/o única en el tiempo) y no hubieran causado daños efectivos a los trabajadores [art. 10.2.5 CC Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 15 julio 2015)]. Es más, en ellos incluso se liga a tales acciones la categoría de falta muy grave, sin posibilidad de graduación en función de los hechos concurrentes.

En otros convenios colectivos, la conducta constitutiva de abuso de poder se reitera en tres tipos dentro de la relación de acciones que han de calificarse como infracciones muy graves [así, por ejemplo, el art. 61 CC general Estatal de la Industria Química (BOE 19 agosto 2015)], que recoge el abuso de poder, el abuso de autoridad y el acoso psicológico], lo cual, como se comprende, resulta distorsionador para el correcto entendimiento y abordaje de tales acciones lesivas.

Por tanto, se ha de valorar como muy deficiente la configuración por parte de la negociación colectiva del abuso de poder como causa de infracción muy grave justificadora del despido disciplinario, y ello en tanto que el sujeto pasivo de la sanción también es un trabajador de la empresa, debiendo protegerse frente actuaciones arbitrarias por parte de la empresa que se pretendan encubrir a través de esta tipificación.

Por ello es oportuno un tratamiento del abuso de autoridad que establezca dos niveles del mismo, lo que permitirá graduar las conductas y llevar a cabo actuaciones preventivas o anticipatorios, a la par que se evita una generalización excesiva [arts. 54 y 55 CC de la empresa pública Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (BOJA 14 agosto 2009)].

Por otra parte, prevalerse de la situación de debilidad o precariedad contractual de la víctima (temporalidad o parcialidad del contrato de trabajo), también debería tenerse en cuenta a la hora de tipificar las conductas indeseables, como un elemento agravante así como para reforzar las garantías de estos trabajadores en el mercado de trabajo.

c) La graduación de conductas

La graduación de las conductas anticipadoras del acoso psicológico no es una regulación que se produzca de forma habitual la negociación colectiva de nuestro país, lo cual no obsta para que entendamos que ello resultaría ser un mecanismo de especial importancia para alcanzar la prevención de su materialización.

Teniendo en consideración que para que se pueda apreciar una situación de acoso moral se requiere una permanencia en el tiempo de las conductas lesivas que lo revisten como tal, hemos de poner de relieve la importancia de las actuaciones anticipatorias, esto es, de la existencia de una reacción inmediata frente a las primeras manifestaciones de tales acciones.

De igual modo, es crucial que no se califique como una infracción de menor entidad la conducta constitutiva de acoso psicológico, utilizando a estos efectos una tipificación tal como acoso leve o acoso menos grave, lo cual no provoca más que la confusión sobre hasta qué punto la empresa quiera prohibir tales conductas lesivas y cuál es la frontera entre acciones admitidas y no. Por ello resulta conveniente que el acoso psicológico como tal quede reconducido a las infracciones muy graves y otras conductas menos lesivas, llamadas de otro modo, se contengan en las calificaciones graves o incluso leves [así, arts. 55 y 56 CC Estatal de Administraciones de Loterías (BOE 8 agosto 2012)].

Encontramos asimismo tratamientos característicos de la graduación de las sanciones por acoso psicológico como es el caso del XXIV CC provincial para Cádiz de la vid (BO Cádiz 16 julio 2012), cuyo art. 61 m) establece como infracción grave: “las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad”. Esta llamativa redacción aún lo es más cuando observamos que en el resto del articulado del convenio no se hace referencia a cuál ha de ser la sanción aplicable a las ofensas de “acusada gravedad” teniendo por tanto que reconducir estos supuestos al art. 54 LET que recoge como causa del despido disciplinario las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

El CC Telefónica Móviles España SAU (BOE 19 junio 2013) recoge una graduación de las sanciones que distingue entre comportamientos que no alcanzan la gravedad suficiente para calificarlos de acoso psicológico de los que sí lo son. En el primer caso se prevé una sanción de suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días. Concretamente merecerán la citada sanción “las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante

el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan graves ataques a la dignidad personal y humana" [art. 57 e)]. Para el caso en el que la conducta sí merezca ser calificada como de acoso psicológico, tanto horizontal como vertical [Arts. 58 d) y 58 k)] la sanción correspondiente es la suspensión de empleo y sueldo desde 16 días a 3 meses; la inhabilitación temporal hasta quince meses para el ascenso; o el despido (Art. 60).

La graduación de conductas que se realiza en el CC del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA 28 noviembre 2002) en sus arts. 43 y 44 puede llevar a cierta confusión pues distingue entre conductas graves y muy graves cuando el acoso psicológico implica ya en sí mismo la comisión de conductas muy graves. Sí recoge esa diferenciación el art. 43 II CC Sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica (BOE 23 septiembre 2004) cuando distingue entre las ofensas verbales o físicas, configurándolas como infracciones graves y el abuso de autoridad como infracción muy grave, así como el acoso sexual y el *mobbing*.

En los arts. 91,92 y 93 CC Estatal del Ente Público Radiotelevisión Española y sus sociedades filiales (BOE 25 marzo 1994) existen tres tipos de infracciones graves relacionadas con el acoso psicológico lo que pone de manifiesto las múltiples formas que puede adquirir este tipo de acoso, al tiempo que advierte de la importancia de las mismas como actuaciones reprobables. En el apartado de las infracciones muy graves vuelven a aparecer varias conductas relacionadas con el acoso o con sus niveles previos, lo que permite otro nivel de graduación. Si los malos tratos o el abuso de autoridad no llegan a la categoría de acoso, por ejemplo, por haber tenido una entidad no lesiva, o no grave, o por existir culpa compartida, o por haberse provocado como consecuencia de un desequilibrio psicológico que se encuentra en tratamiento, etc., cabría probablemente una sanción inferior a la del despido que los convenios colectivos referidos fijan en una sanción de suspensión de entre 21 a 60 días. Por último el acoso psicológico o el acoso sexual darían lugar directamente al despido disciplinario.

El CC provincial de transporte de viajeros de Cádiz (BO Cádiz 28 agosto 2013), en su art. 30, distingue entre las conductas anticipatorias del acoso psicológico como pueden ser "las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico" entendiéndolas como faltas graves y previendo para estos casos una medida específica de suspensión cautelar mientras dura el procedimiento sancionador; de las conductas plenamente constitutivas de acoso donde estarían incluidas "las ofensas verbales o físicas" que se consideran como infracción muy grave en el mismo art. 30 apartado n).

d) Ausencia de medidas protectoras de la víctima

En ninguno de los convenios analizados hemos encontrado sanciones de las conductas del acoso psicológico que prevean ciertas garantías para la víctima del mismo, en orden por ejemplo a garantizar su continuidad en el puesto de trabajo o a la posibilidad de llevar a cabo una movilidad geográfica o funcional de la víctima o de los ofensores directos o indirectos. Sí se prevén este tipo de medidas en algunos convenios en relación al acoso sexual como es el caso del CC general Estatal de la Industria Química (BOE 19 agosto 2015)], cuyo art. 61.16 establece que: "En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo".

e) Falta de referencia expresa al acoso psicológico

Decíamos anteriormente que como regla general la mayoría de los convenios colectivos no se refieren de manera expresa al acoso psicológico sino que lo hacen mediante referencias a las distintas conductas que lo integran como pueden ser las ofensas verbales o físicas; el abuso de autoridad; los malos tratos; el acoso sexual; y en ocasiones de una manera mucho más ambigua como es el caso del CC del comercio del mueble, antigüedades y otros de Sevilla (BO Sevilla 10 julio 1999), cuyo art. 57.11 recoge como infracción muy grave "la comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado".

Lo mismo sucede en el CC de la empresa pública Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (BOJA 14 agosto 2009), donde se menciona como infracción susceptible de sanción la violación "del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres y mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual". Sin mencionarlo expresamente el precepto parece referirse al acoso psicológico. Resulta difícil entender que no se mencione el término "acoso" y creemos que es fundamental la utilización de dicho término para otorgar a este tipo de conductas la importancia que tiene y que se diluye cuando se recurre a referencias imprecisas o ambiguas.

2.2.4. Necesidad de mayor atención a la prevención "integrada" y a la toma de decisiones en el conjunto del organigrama empresarial

Los convenios –en sus códigos disciplinarios- deberían prestar más atención a los aspectos de funcionamiento de la empresa y a cómo debe integrarse la prevención en la toma de decisiones y circulación de la información en materia preventiva -también cuando de riesgos psicosociales se trata-.

En esta dirección, presentarían interés, por ejemplo, cláusulas que tipifican la infracción consistente en la falta de inmediata puesta en conocimiento de los superiores de las situaciones de riesgo psicosocial de que se tenga conocimiento. Como también, en lo que respecta a los directivos y mandos intermedios, es adecuada la tipificación de la conducta consistente en la tolerancia -a quienes están bajo dependencia jerárquica- de trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos psicosociales cuando implique riesgo, o bien la conducta consistente en ordenar expresamente la realización de acciones en forma tal que implique la vulneración de la salud psicosocial de los trabajadores.

Algunos convenios prestan especial atención –aunque sea de manera genérica- a la tolerancia y/o encubrimiento de las faltas (ello también podría ser aplicable a las faltas preventivas en materia psicosocial), en el sentido de que los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la falta y de la intencionalidad, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Conclusiones

11

UGT

A pesar de que es innegable que se aprecia una evidente evolución, en esta materia, en los últimos años de nuestra práctica negocial colectiva, sin embargo, se está aún lejos de alcanzar a prever un verdadero sistema de gestión preventiva integral, que dé una adecuada respuesta tanto a la dimensión preventiva -como también antidiscriminatoria- presente en toda la problemática de los riesgos psicosociales.

A este respecto, esta exigencia se cumpliría de manera satisfactoria si –con carácter general- se diera un nuevo paso adelante en las mesas de negociación de forma que se reservara *un espacio negociador específico* para abordar esta materia bien en el seno del propio convenio colectivo o bien remitiendo a un *acuerdo colectivo específico* (*v. gr.* en forma de acuerdo para la calidad del clima laboral) donde se contemple la gestión de los riesgos psicosociales desde un doble plano: el *pro-activo*, para la búsqueda de un clima laboral adecuado y libre de los mismos; y el *reactivo*, para afrontar los problemas específicos de acoso, violencia, estrés, etc. que se produzcan de manera efectiva.

Teniendo presente estos tres pilares básicos que, a nuestro juicio, deberían conformar las buenas prácticas en el afrontamiento negocial de la violencia en el trabajo (gestión preventiva integral, con tratamiento y espacio específicos en la negociación colectiva, y en el que se prevean los planos proactivo y reactivo) sería oportuno que estuviera presente, en todo caso, la estructura que se desprende de los propios Acuerdos Marco Europeos. En este sentido:

- Una declaración de principios generales en el que se recoja la política y compromisos que se seguirá en la empresa frente a las situaciones de violencia y acoso.
- Determinación de las medidas preventivas frente a los riesgos laborales de origen psicosocial: evaluación de estos riesgos, vigilancia de la salud, formación e información en esta materia.
- Delimitación conceptual de las situaciones del acoso en sus diversas manifestaciones.
- Establecimiento de procedimientos de actuación frente a las situaciones de acoso moral y sexual, así como de las situaciones de estrés indeseable en las organizaciones productivas, en los que es importante el que se prevea una dimensión profesional de los miembros que integran el órgano instructor y de solución (especialistas en prevención de riesgos), y la participación activa de los representantes de los trabajadores.
- Un sistema de evaluación y revisión de los procedimientos creados en el que participen de manera activa los representantes de los trabajadores.

Se hace necesario que, por parte de todos los sujetos implicados, se comprenda y se asuma que la mejora preventiva, que la implantación no sólo formal sino "eficaz" de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, también en materia de riesgos psicosociales, más allá de una regulación normativa concreta, depende, en buena parte, de la *presencia activa de los representantes de los trabajadores*. Que ello aún no se haya asumido como inherente al propio y válido funcionamiento del sistema no quiere decir que se minusvalore su importancia. Por tanto, no sólo un mayor protagonismo legislativo en la materia se puede conformar como condición básica para avanzar de forma cierta en el *modelo cultural preventivo* que hace dos décadas promovió la LPRL. Es de obligada materialización el que se integre la acción colectiva –incluido especialmente el desarrollo de la negociación colectiva en el tratamiento de los riesgos psicosociales- en la función de promoción legislativa, para poder afirmar que nos encontramos en el camino correcto para el progreso.

Al analizar el problema de los riesgos psicosociales en el ámbito de la negociación colectiva hay que distinguir la situación de acoso laboral respecto de las figuras afines con las que se puede establecer una cierta identificación. En relación a las mismas, hemos hecho referencia: al ejercicio arbitrario del poder organizativo empresarial, al síndrome del *burn out*, los trastornos psíquicos como pudieran ser la esquizofrenia y la depresión psíquica, el acoso sexual y el estrés laboral. Tras la concreción de estas modalidades de comportamiento respecto de las que existen ciertas similitudes con el acoso, la negociación colectiva comenzó a dar sus primeros pasos en este contexto regulando las dos variedades típicas del acoso (el acoso laboral, referido genéricamente y el acoso sexual). A este respecto resulta de particular interés la aparición de la LPRL. Pese a que no existen en la misma reglas específicas para regular directamente la responsabilidad empresarial en materia de riesgos psicosociales, el deber genérico que aparece en su art. 14 permitirá introducir su regulación en la negociación colectiva.

Partiendo de este punto, la regulación del acoso laboral y sexual a través de la negociación colectiva ofrece múltiples ventajas. Entre ellas, la solución negociada entre trabajadores y los empresarios debe incrementar el grado de concienciación frente a este problema. El código ético o de conducta que se fije puede erigirse en un criterio referente de comportamiento que imponga el rechazo de las actitudes propias del acoso. De forma complementaria cabe fijar un procedimiento de reclamación interno que permita identificar, prevenir y reprimir esta modalidad de comportamientos. También resulta una idea interesante incluir la eventual detección "precoz" del acoso en los análisis médicos de la vigilancia de salud.

En este contexto, los primeros convenios colectivos que incorporaron los riesgos psicosociales lo hacían de forma imprecisa y tímida. En ocasiones se limitan a una mera remisión normativa o a ofrecer un concepto genérico de acoso. Otros, la mayoría, comienzan por incorporar el acoso laboral y sexual, dentro del régimen disciplinario. Por último, en una etapa más reciente de expansión del tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva comienzan a incorporarse distintas modalidades de enfoque preventivo que han tenido su culminación en el establecimiento de protocolos para la prevención y protección frente al acoso en el trabajo. Estos protocolos que –a pesar de sus carencias- constituyen la fórmula más eficaz y avanzada en la lucha contra el acoso, se han incorporado con frecuencia en los propios convenios colectivos, estableciendo el procedimiento de actuación para la tramitación de las denuncias vinculadas con estos hechos y, a la vez, se han complementado con la oportuna inclusión de los mismos como hechos sancionables en el código disciplinario de la empresa. De forma más detallada también se han producido, especialmente en el ámbito de la Administración Pública, acuerdos convencionales *ad hoc* para los empleados públicos, que han permitido desarrollar de forma pormenorizada y con detalle este tipo de protocolos mostrando que su implantación y difusión en la negociación colectiva constituye la mejor de las noticias para la lucha establecida frente al acoso.

Se observa cómo la implantación efectiva de la prevención de riesgos –especialmente de los psicosociales- no ha ido aplicándose de forma adecuada, limitándose las empresas a cumplir con la documentación exigida por la normativa con el objetivo principal de evitar sanciones, sin incluir la gestión de la prevención "psicocial" dentro del sistema organizativo y de funcionamiento de las organizaciones productivas. Tras el análisis tanto del marco legal y reglamentario sobre la *integración de la prevención de riesgos en la empresa*, en general, como de los contenidos singulares que sobre los riesgos psicosociales se recogen en los convenios colectivos vigentes, en particular, podemos concluir que:

- Cuando se trata en la empresa de identificar las situaciones de riesgo, indudablemente los factores psicosociales deben ser tenidos en cuenta, como cualesquiera otros de diversa naturaleza y etiología.
- Los riesgos psicosociales que no puedan eliminarse deberán ser evaluados, contando con la asistencia técnica de especialistas, y disponer la empresa de cuantos medios sean precisos para atenuar la situaciones de riesgo.
- La detección precoz de las situaciones de riesgo psicosocial, por medio de diversos cauces, quizá sea la mejor "terapia" para preservar la salud del trabajador.

- Como se incluye en el contenido de algunos convenios colectivos, los protocolos de actuación ante potenciales escenarios de actualización de este tipo de riesgos, principalmente en forma de acoso moral o *mobbing*, son una herramienta muy útil, que puede servir para detectarlos y neutralizarlos.

Desde la consideración formal y material del modelo de cultura y de *gestión participativa de la política de prevención de riesgos lab*orales imperante en España en los veinte años que lleva en vigor la LPRL se extrae, esencialmente, una necesidad básica y evidente en relación a los riesgos psicosociales y su tratamiento: la de reorientar y reconsiderar el modelo, a fin de hacerlo más efectivo y participativo.

Es evidente que, tras el repaso realizado a los contenidos convencionales más señeros –y casi que los únicos, hasta el momento- en nuestro país en relación a las formas y modos de participación de la representación legal de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales para y con los riesgos de carácter psicosocial, el potencial papel del convenio colectivo como fuente reguladora sobre la materia, desde el que desarrollar y construir un auténtico y genuino modelo de protección efectiva y participada frente a estos factores de riesgo, se ha venido desaprovechando. No se ha tomado con la suficiente seriedad que merece la potencialidad de su significado y alcance.

De ahí que la negociación colectiva, desde su identificación como instrumento idóneo de gestión colectiva de las políticas de actuación frente a los riesgos psicosociales, ha venido oscilando entre las previsiones de carácter general o fórmulas políticas genéricas de compromiso –a veces, vacías de contenido y practicidad, obviándose, por tanto, en su consideración- y la disposición de escasas, concisas y particulares medidas de acción, participación o atribución de roles con carácter preventivo –o ligados a él- a los instrumentos de representación de los trabajadores en materia de prevención. Ésta última, en los casos excepcionales en los que acontece, como se ha expuesto, se recalca y destaca como avance digno de mención y consideración en el tratamiento preventivo de los riesgos psicosociales.

Para reconstruir y reconsiderar el modelo, se antoja trascendental y clave el establecer, vía convenio colectivo, de una forma clara y evidente, mecanismos, funciones y competencias que, siendo impulsados y atribuidos a la representación legal de los trabajadores en materia preventiva más allá de las previsiones legales, sean garantizadoras de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Mecanismos que, muy particularmente, pongan el

foco de atención sobre los factores desencadenantes de los riesgos psicosociales en el trabajo y en las relaciones laborales en el seno de la empresa, superando así la valoración de la eficacia de las medidas y política preventiva sustentada sobre riesgos de signo y corte más tradicional.

Es esencial un modelo promocional que favorezca y refuerce, de una forma contundente, la implicación y el compromiso de los actores sociales parte en la negociación del convenio colectivo resultante en la regulación expresa y en la gestión concreta de los riesgos psicosociales, desde la consideración de sus propios, auténticos y genuinos perfiles. Cumplirá así, de una forma eficiente, la función creativa que se le presupone al convenio colectivo, no sólo ante la organización y gestión de la prevención de riesgos laborales, sino también ante la participación de los trabajadores y sus representantes para y con los riesgos psicosociales, desde su concepción como riesgos integrados de por sí en la general política preventiva. Todo ello, con carácter funcional, vinculado con y acompañado de un avance claro, decidido y contundente –en suma, una potenciación e impulso- en el establecimiento de medidas concretas de concienciación y compromiso preventivo por parte de empresarios y trabajadores -y/o de sus representantes- ante los riesgos psicosociales individualmente considerados e integrados en la política preventiva gracias, primordialmente, a actuaciones en materia de formación, información y sensibilización, paradigmáticamente.

Entrando en los riesgos psicosociales con mayor tipicidad, hemos de señalar que la prevención del *estrés ocupacional* recibe una atención muy escasa en la negociación colectiva. Este tratamiento convencional deficitario de la cuestión carece de sentido si se tiene en cuenta la prevalencia que las estadísticas muestran de su presencia en el ámbito laboral. Y es que, según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés representa el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa, tras los trastornos musculoesqueléticos.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo de 2004 tuvo una decidida importancia como guía de referencia para identificar, prevenir o gestionar los problemas derivados del estrés en el trabajo. Si bien de carácter obligacional y, por tanto, carente de eficacia normativa, no cabe dejar de reconocer el valor que reúne en cuanto pauta orientadora. A pesar de que ha transcurrido ya una década desde dicho Acuerdo Marco Europeo, y alguno menos desde su incorporación a nuestro marco de negociación colectiva a través del AINC de 2005 (reiterada en el de 2007 y en el más reciente III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, firmado el 8 de junio de 2015), el tratamiento convencional de la prevención del estrés ocupacional sigue presentando grandes carencias no sólo cuantitativas, sino también cualitativas.

En los escasos convenios que incorporan cláusulas preventivas de estrés ocupacional, éstas presentan un contenido muy limitado, en unos casos en preceptos propiamente dedicados a la salud laboral, y en otros, en preceptos aislados con ocasión de la previsión de determinadas medidas organizativas. Se renuncia en todo caso a una verdadera estrategia preventiva de amplio calado, lo que lleva a advertir lo limitado de la atención convencional al respecto, pues recuérdese que en la aparición del estrés concurren combinadamente muy diversos factores, del tipo de la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y la influencia de los factores ambientales. Esta variedad de elementos *estresores* bien justifica la necesidad de planificar la prevención del estrés ocupacional como un verdadero conjunto coherente.

Es preciso aumentar la atención a la prevención del estrés ocupacional en la negociación colectiva. El estrés puede afectar potencialmente a cualquier puesto de trabajo y cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, del sector de actividad o del tipo de relación laboral. Es por ello que interesa que sean cada vez más los convenios que aborden esta cuestión desde el punto de vista preventivo, adaptando las medidas correspondientes a la realidad de los trabajadores de la empresa o sector. Al no existir una regulación específica en prevención del estrés, la negociación colectiva tiene un importante terreno de actuación al respecto. No está de más insistir en que su atención no sólo repercute en beneficio de la salud y seguridad de los trabajadores, sino que también contribuye a reducir los costes económicos para la empresa que suponen el absentismo (según datos de la Comisión Europea, entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos se halla vinculado al estrés), el aumento de la accidentabilidad, la bajada de productividad, la rotación de personal o el descenso en la innovación.

En base a las anteriores consideraciones, podemos concluir resaltando la necesidad de que la negociación colectiva incida con mayor determinación en la reducción de los factores causantes de estrés o *estresores* en el entorno laboral, lo que en la práctica suele traducirse en simples ajustes organizativos y del contenido de tareas. También es importante introducir medidas relativas a la formación e información a la dirección de la empresa y a los trabajadores sobre el estrés ocupacional y sus métodos de prevención. Se trata, en definitiva, de promover el establecimiento de horarios orientados a la conciliación con la vida familiar y personal, asegurando la estabilidad y predictibilidad de los turnos rotatorios, fomentar la participación de los trabajadores, rechazando las prácticas directivas autoritarias, procurar un reparto equilibrado de tareas, preservando el equilibrio entre los requerimientos o demandas de trabajo y los recursos del trabajador, para lo que sería adecuado prever mecanismos de evaluación del nivel de carga de trabajo de los trabajadores, aclarar los objetivos de la empresa, definir de forma clara el rol de cada trabajador y su

responsabilidad, favorecer el control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo, dedicar especial atención al apoyo social, así como promover la seguridad en el desarrollo profesional.

En lo relativo al *acoso moral en el trabajo* es de destacar que se aprecia una importante diversidad de instrumentos negociales que regulan dicho riesgo psicosocial, predominando una regulación convencional bajo el título de "protocolo", aunque la eficacia de los mismos dependerá de si cumplen o no los requisitos establecidos en el Título III LET en el caso de que se ambicione que el instrumento normativo posea una eficacia normativa general. En este sentido, se considera a los protocolos de actuación frente al acoso moral como un instrumento jurídico idóneo, pero se recomienda que se inserten en el propio convenio colectivo y no en un acuerdo monográfico ya que de este modo se revisan y se evalúan de forma periódica en cada procedimiento negociador. Asimismo, también se recomienda que se intensifique el enfoque preventivo del acoso moral y que no se afronte como algo secundario en relación al tratamiento del acoso por razón de sexo y el acoso sexual, cuya presencia es notablemente mayor en la negociación colectiva, proponiéndose un tratamiento diferenciado de cada uno de ellos si bien compartiendo diversos aspectos.

Es destacable que se ha producido un enriquecimiento de los contenidos negociales en el tratamiento del acoso moral y de forma simultánea una mayor presencia de los mismos en la negociación colectiva española, recogiéndose dicho tratamiento en más convenios colectivos sectoriales y convenios de empresa, siendo especialmente alentadora la introducción de cláusulas en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales en la organización del trabajo, cuestión ésta prácticamente desconocida hasta ahora en el tratamiento convencional.

Consideramos altamente recomendable que se regule un procedimiento específico, como se viene haciendo en muchos textos convencionales, para la resolución de las denuncias de acoso moral en la empresa, permitiéndose que no tenga que ser la víctima la que necesariamente presente la correspondiente denuncia, sino que se pueda iniciar el procedimiento por la propia empresa si tuviera conocimiento de los hechos, los representantes de los trabajadores, o bien la comisión específica encargada de velar por que no se produzca conductas de acoso moral o una tercera persona.

Debe incidirse en el tratamiento preventivo para evitar conductas de acoso moral, sin perjuicio de incluir también un tratamiento sancionador al respecto pero no como única vía ante comportamientos de esta índole. En este

sentido, debe profundizarse en mecanismos como la mediación, requiriéndose, cuando fuera posible, que ese mediador tenga una formación especializada en Psicología o Asistencia Social, o aspectos similares. Igualmente, es fundamental que los trabajadores conozcan los protocolos de actuación, siendo clave para ello las campañas de formación y sensibilización que comienzan a articularse en los acuerdos colectivos.

En cuanto a las medidas cautelares, consideramos que se produce un tratamiento adecuado durante el procedimiento cuando se prevé que la víctima pueda ser trasladada a otro centro de trabajo, por ejemplo, pero tampoco es una cláusula que se incluya de forma masiva, debiéndose lograr en todo caso un equilibrio para no atentar tampoco con el derecho a la presunción de inocencia del supuesto acosador, por lo que no debe bastar la simple interposición de la denuncia para ello, sino concurrir indicios suficientes (*fumus boni iuris* o apariencia de buen derecho). Desde una perspectiva reparadora, deben incluirse más medidas complementarias de rehabilitación y de reintegración de la víctima, y principalmente de atención psicológica y de asistencia jurídica.

En algunos acuerdos sí aparecen determinadas cláusulas en cuanto al control del cumplimiento de estos protocolos, el desarrollo y mejora de los mismos, pero se detecta que es un aspecto minoritariamente previsto, siendo fundamental analizar precisamente cuáles son sus carencias y obstáculos en la práctica. Por ello, se insiste en que se revisen en el ámbito del procedimiento re-negociador del convenio colectivo al menos periódicamente.

Por lo que respecta al *acoso sexual y por razón de sexo*, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres significó un importante avance en la consideración de tales riesgos, especialmente desde la imposición a las empresas de la obligación de elaborar medidas específicas para su prevención. Desde el punto de vista de la negociación colectiva, este nuevo marco legal tiene una importantísima consecuencia, ya que se refuerza el ámbito negocial como aquel apropiado para la adopción de estas medidas específicas de prevención, vigilancia y control. No olvidemos las especiales características que se ponen en juego cuando nos encontramos ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, marcadas especialmente por el abuso de poder y por la privacidad de los espacios donde suelen desarrollarse.

Ello implica, que es necesaria no solo una nueva cultura igualitaria que alcance todos los rincones de las relaciones laborales, sino la instauración de unos mecanismos preventivos eficaces que protejan, desincentiven y sancionen estas actitudes. En este sentido la negociación colectiva ha ocupado un lugar clave y especialmente los distintos protocolos de actuación, de variada naturaleza y alcance, pero donde la representación sindical debe tener una

labor destacada en su planificación, definición, negociación, materialización y vigilancia. Así, los avances en esta materia vienen de la mano de instrumentos negociados que significan una implicación de todos los agentes sociales, como mecanismo apropiado para su prevención y erradicación.

No olvidemos que su consideración como acciones discriminatorias sanciona la acción pero también la omisión y obliga a un ejercicio proactivo con el objetivo de su eliminación efectiva. La LOI introduce una serie de instrumentos de diferente naturaleza con la finalidad de prevenir tales conductas en la empresa, o, en todo caso, de establecer vías para la protección de la víctima mediante el establecimiento de procedimientos de denuncia y sanción.

En este sentido pueden resultar eficaces los Planes de Igualdad en aquellas empresas que tiene obligación – o deciden - de su establecimiento. Como se sabe, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas en el ámbito de la empresa, dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género. Recuérdese además, que previamente a la LOI, el acoso sexual no aparecía como causa específica de despido - lo que no quiere decir que no pudiera serlo -, sino que debía producirse al amparo de otras causas, tales como la transgresión de la buena fe contractual o las ofensas verbales o físicas. En este sentido la negociación colectiva jugaba y sigue jugando un papel destacado al establecer dentro del marco disciplinario estas acciones como muy graves y por tanto susceptibles de producir el despido.

De este modo, se ha pasado de su consideración como un derecho ligado a la dignidad de la persona y cuya infracción podía dar lugar a medidas sancionatorias y reparadoras, a su consideración como un acto de discriminación por género, con lo que supone de entrada de todo un sistema reforzado de tutela y protección, a la par que su consideración como riesgo que afecta a la dignidad y libertad sexual, y también a la salud e integridad del trabajador, lo que permite un nuevo tratamiento de carácter preventivo que la LOI acoge e impulsa.

Por otra, estableció una *obligación de hacer* a las empresas en esta materia que se traduce en la adopción obligatoria de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. De este modo, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para ello deberán arbitrar procedimientos específicos dirigidos a la tutela efectiva de las posibles víctimas, como vía apropiada para la integración de la dimensión preventiva. Se trata, por tanto de un autentico deber dirigido al empresario, que se manifiesta en dos órdenes: el establecimiento de medidas de carácter preventivo- y para ello

se sugiere en la propia Ley la posibilidad de medidas negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación-, y la articulación de procedimientos eficaces de denuncia que garanticen la intimidad y la indemnidad de la trabajadora afectada y de quienes colaboren en los mismos.

Este precepto va a representar un cambio importante de la consideración del acoso sexual –y también del acoso por razón de sexo- en la negociación colectiva a través del reforzamiento de la perspectiva prevencionista. La obligación de arbitrar estos procedimientos puede tener una consideración tanto laboral como de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción empresarial de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

En definitiva, la LOI ha reforzado la negociación colectiva como espacio estratégico para la incorporación de instrumento apropiados para su erradicación. A tal efecto, la negociación colectiva ha tenido que ir abordando la delimitación conceptual de las figuras de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como estableciendo toda una serie de medidas preventivas y protocolos de actuación frente a estas situaciones.

El riesgo de *violencia física en el trabajo* –integrable como aspecto relativo al clima laboral en la empresa- tampoco ha sido tratado de forma específica pese a su importancia demostrada. Nos encontramos ante un importante riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, que adquiere especial importancia en los últimos años ante el aumento de comportamientos violentos que se producen en el lugar de trabajo motivados por la crisis financiera, la inseguridad laboral, ambiente negativo de trabajo, etc. Se trata de un riesgo derivado de las relaciones interpersonales con otras personas en el lugar de trabajo: entre trabajador y empresario, entre los propios trabajadores, al trato de personas externas a la organización empresarial (clientes, usuarios, proveedores, etc.), un riesgo considerado clásico y por ello descuidado en su tratamiento y regulación. La negociación colectiva, a la que se le atribuye un papel fundamental en materia de prevención, por su dinamismo y cercanía a la realidad, olvida tratar la violencia física en el lugar de trabajo, incluso en sectores y empresas en los que por su entorno y actividad productiva los trabajadores están fuertemente expuestos a agresiones y violencia física derivada del trabajo que realizan.

Tan solo se encuentra alguna referencia genérica a la violencia física a través de la adhesión expresa de algunos convenios al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Lugar de Trabajo; compromisos de adoptar los cambios organizativos necesarios para prevenir e impedir todo tipo de violencia; o acuerdos de protocolos de

actuación en caso de violencia en el lugar de trabajo. La gran mayoría de los convenios colectivos analizados que hacen alusión a la violencia o agresión física en el lugar de trabajo lo hacen a través de medidas sancionadoras dirigidas a prevenir y castigar dichas conductas, y lo hacen tipificándolas como falta grave o muy grave objeto de sanción.

No contamos con un modelo de regulación garantista ni evolucionado en prevención de la violencia física, por lo que se entiende que las referencias genéricas que se han venido haciendo en los últimos veinte años, desde la aprobación de la LPRL, no pueden servir de referencia para futuras unidades de negociación en las que realmente se quiera regular e implantar un modelo de prevención de la violencia física en el lugar de trabajo. Es fundamental la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas de prevención de la violencia física en el trabajo en una dimensión más proactiva, en las que se evalúe el riesgo, se planifique la acción preventiva, proporcione información y formación a los trabajadores, se introduzcan códigos de conducta y buenas prácticas; y además, se diseñe un protocolo de actuación a seguir por los trabajadores afectados por este riesgo, y todo ello, teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, consiguiendo así que el trabajo desarrollado sea más seguro. Los protocolos de actuación pueden ser una herramienta útil, pero deben integrase dentro del plan preventivo de la empresa y tener una finalidad esencialmente preventiva que mejore las condiciones de trabajo. Por otro lado, deben contemplarse medidas de apoyo a las personas que resulten afectadas por agresiones físicas o actos violentos y programas de asistencia sanitaria, psicológica, jurídica y legal a la víctima, así como ayuda para su reintegración si es precisa.

Confiamos que en un futuro, dada la relevancia de los daños derivados de la violencia física en el lugar de trabajo, no sólo en el trabajador afectado sino también en la propia organización empresarial, y el interés que tiene tanto para los operadores jurídicos como para los interlocutores sociales, el tratamiento convencional de esta figura –mas allá de declaraciones genéricas o de si incorporación en el régimen disciplinario- sea mucho más desarrollado, y se pueda visualizar la evolución que todavía no se ha producido, todo ello en aras de que las empresas sean verdaderamente saludables.

El empresario tiene reconocido el *poder disciplinario* sobre el trabajador como manifestación de su poder de dirección. Incluso se ha considerado que la utilización de la potestad disciplinaria es un medio para garantizar la tutela preventiva de los trabajadores, de modo que dicha potestad pierde parte de su discrecionalidad y se aproxima a un "deber" empresarial, consecuencia de la modalización operada en sus facultades de vigilancia y control en materia

preventiva. La negociación colectiva es el instrumento previsto por la ley para el desarrollo del régimen disciplinario en las empresas (art. 58 LET).

Una carencia importante sigue siendo la falta de incorporación generalizada en el régimen disciplinario de tipos infractores relacionados con el incumplimiento de obligaciones de los trabajadores derivada del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. No todos incorporan en el catálogo de faltas laborales los incumplimientos concretos relativos a las obligaciones preventivas, y mucho menos las relativas a los riesgos psicosociales. Pero lo cierto es que cada vez aparecen tipos infractores convencionales que desarrollan la materia en una perspectiva más amplia, abarcando aspectos relativos a la gestión preventiva y el funcionamiento de la empresa o a la materia relativa a la prevención de riesgos psicosociales (acoso sexual, acoso moral, abuso de autoridad, ofensas verbales, trato vejatorio, etc.). No siempre la tipificación es lo suficientemente completa, precisa y respetuosa con el principio de proporcionalidad.

Los convenios –en sus códigos disciplinarios- deberían prestar más atención a los aspectos de funcionamiento de la empresa y a cómo debe integrarse la prevención en la toma de decisiones y circulación de la información en materia preventiva -también cuando de riesgos psicosociales se trata-. En esta dirección, presentarían interés, por ejemplo, cláusulas que tipifican la infracción consistente en la falta de inmediata puesta en conocimiento de los superiores de las situaciones de riesgo psicosocial de que se tenga conocimiento. Como también, en lo que respecta a los directivos y mandos intermedios, es adecuada la tipificación de la conducta consistente en la tolerancia -a quienes están bajo dependencia jerárquica- de trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos psicosociales cuando implique riesgo, o bien la conducta consistente en ordenar expresamente la realización de acciones en forma tal que implique la vulneración de la salud psicosocial de los trabajadores.

En la regulación del régimen disciplinario, la negociación colectiva debe –como así se observa en varios convenios colectivos– tipificar como infracción muy grave cualquier conducta de acoso (sea de la tipología que sea), previa definición de la misma, lesiva de la salud psíquica del trabajador, identificando a los responsables; y ello al margen de cualquier otro ámbito de responsabilidad (que escaparía al espacio regulador propio del convenio colectivo), como que al empresario se le pueda imponer el recargo de prestaciones o responsabilidad civil, de concurrir los requisitos legales para ello.

Bibliografía

12

UGT

AA.VV.: *La organización del trabajo y el estrés,* OMS, Ginebra, 2004. [http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf]

AA.VV.: *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, Madrid, 2008.

AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Thomson-Civitas, 2008.

AA.VV.: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT, 2008.

AA.VV.: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro.* Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT), 2008 [*http://www.prl.ugtgalicia.org/public/files/Estudio_RJC_obs_psc_ugt.pdf*]

AA.VV.: *Protocolo de Prevención y Actuación Ante la Violencia y Agresiones en el Trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2008 [http://www.fspmadridugt.es/wp-content/uploads/saludlaboral/documentacion/protocolos/protocoloagresiones.pdf]

AA.VV.: *Auditoria de los sistemas de prevención de riesgos laborales*, 3ª ed., Fundación Confemetal, Madrid, 2009.

AA.VV.: *Prestaciones e indemnizaciones en materia de accidentes de trabajo: aspectos penales, civiles y laborales*, CGPJ, 2009.

AA.VV.: *Guía de buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales*, Observatorio de Riesgos Psicosociales, UGT, 2012.

AA.VV.: *Guía sobre el análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y empleo*, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2013.

AA.VV.: *Guía de prevención de riesgos laborales de empleadas de hogar*, Aranzadi, 2015.

ABRIL SÁNCHEZ, C., ENRÍQUEZ PALOMINO, A, SÁNCHEZ RIVERO, J. M.: *Guía para la integración de los sistemas de gestión. Calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo*, Fundación Confemetal, Madrid, 2010.

AGRA FORCOS, B., MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *La auditoría en la prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2010.

AGUILAR DEL CASTILLO, M. C.: *El comité de seguridad y salud*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

ALES, E. (Dir.): *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Kluwer, 2013.

ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: "Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral", *Temas Laborales*, 102, 2009.

ALFONSO MELLADO, C. L., SALCEDO BELTRÁN, M. C. (Dirs.): *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

ALTÉS TÁRREGA, J.: *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

ÁLVAREZ CUESTA, H., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá, Brasil, 2010.

ÁLVAREZ LATA, N.: *Riesgo empresarial y responsabilidad civil*, Reus, Madrid, 2015.

AZCUENAGA LIZANA, L.: *Manual práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales*, Fundación Confemetal, Madrid, 2009.

BABUGIA, M.: *La prueba en el acoso laboral*, B de F Editorial, Montevideo-Buenos Aires, 2015.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Prólogo”, en AA. VV. *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Álvarez Cuesta, H., Fernández-Costales Muñiz, J., Quirós Hidalgo, J.G., Martínez Barroso, Mª R., Fernández Fernández, R. Y Tascón López, R., Jurúa, Lisboa, 2010.

BAZ TEJEDOR, J. A.: “Una apuesta de la negociación colectiva por prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista”, en AA.VV., Figueruelo Burrieza, A. (Dir.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva, análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013.

BENEITEZ BALLESTA, A.: *Buenas prácticas en prevención de riesgos laborales*, Wolters Kluwer, Barcelona, 2009.

BLASCO LAHOZ, J., LÓPEZ GANDÍA, J.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, 16ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *Prevención de riesgos laborales en la temporalidad,* Comares, Granada, 2010.

CANTERA, L.M., CERVANTES G., BLANCH J.M.: “Violencia ocupacional: el caso de los profesionales sanitarios”, *Papeles de Psicólogo*, vol. 29 (I), 2008.

CARRANCHO HERRERO, M.: *Responsabilidad civil de empresario en el ámbito de los riesgos laborales*, La Ley, Madrid, 2010.

CASAS PLANES, M. D.: *La responsabilidad civil del empresario derivada de accidentes laborales: en especial por acoso moral o mobbing*, Civitas, Madrid, 2013.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo” *Aranzadi Social*, n. 5, 2007.

COLLANTES, M. P., MARCOS, J. A.: *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012.

COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Bruselas, 1999.

CONDE COLMENERO, P.: *El acoso moral en el empleo público*, Comares, Granada, 2008.

CRUZ VILLALÓN, J., DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: "Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales", en AA.VV., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales,* MTAS [http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/bunario/100617.pdf]

DE LA CASA QUESADA, S., GARCÍA JIMÉNEZ, M., *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, Comares, Granada, 2009.

DE VAL TENA, A. L.: *El trabajo de alta dirección. Caracteres y régimen jurídico*, Civitas, Madrid, 2002.

DEL REY GUANTER, S.: "Acoso sexual y relación laboral", *Relaciones Laborales*, n.º I, 1993.

ESCUDERO PRIETO, A.: *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, Reus, Madrid, 2009.

EUROFOUND and EU-OSHA: *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *Consolidated Annual Activity Report (CAAR) of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) 2014*, 2015.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROPEAN COMISSION: *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress*, 2011.

FABREGAT MONFORT, G.: *La obligación empresarial de tutela frente al acoso moral en la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2012.

FABREGAT MONFORT, G. (Coord.).: *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, Bomarzo, Albacete, 2013.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, Comares, Granada, 2009.

- *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social (su contradictorio proceso de institucionalización jurídica)*, Atelier, Barcelona, 2007.

FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales: la responsabilidad administrativa del empresario*, Comares, Granada, 2014.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2014.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Dir.): *Doctrina judicial en materia preventiva*, Eolas Ediciones, León, 2010.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2012.

FERNÁNDEZ, S.: "Los riesgos psicosociales: nociones generales", en AA.VV., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales,* MTAS [http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/bunario/100617.pdf]

FERRER MUÑOZ, E.: *Cuestiones prácticas para el ejercicio de la prevención en riesgos laborales. Comentarios y formularios*, Lex Nova, Valladolid, 2015.

FORASTIERI, V.: ¿Por qué es importante el estrés relacionado con el trabajo?: La acción de la OIT y el "enfoque solve"*. Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales: Avances y resistencias desde una perspectiva Europea*. Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2011.

FUENTES RODRÍGUEZ, F.: "El papel de la Negociación Colectiva en materia de riesgos psicosociales", en VV.AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales,* MTAS http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/bunario/100617.pdf]

GALDÓS LOYOLA, E.: *La vigencia del recargo de las prestaciones a través de su interpretación y práctica*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

GARCÍA BLASCO, J., DE VAL TENA, A. L.: "La negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales", en AA.VV. *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y práctica*, Tecnos, Madrid, 2015.

GARCIA BLASCO, J., PEDROSA ALQUEZAR, S.: *El accidente in itinere. Un enfoque esencialmente preventivo*, Comares, Granada, 2010.

GARCÍA JIMÉNEZ, M., DE LA CASA QUESADA, S., MOLINA NAVARRETE, C., *et altri*: *Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, UGT Andalucía, 2014.

GARCÍA JIMÉNEZ, M., DE LA CASA QUESADA, S., MOLINA NAVARRETE, C.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, Bomarzo, Albacete, 2011.

GARCÍA JIMÉNEZ, M., OLARTE ENCABO, S.: "La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva", *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, n. 1, 2010.

GARCÍA JIMÉNEZ, M., DE LA CASA QUESADA, S., MOLINA NAVARRETE, C.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo. Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, Bomarzo, Albacete, 2011.

GARCÍA MUÑOZ, O.: *La responsabilidad civil de los arquitectos superiores y técnicos en la construcción de la obra privada*, Atelier, Barcelona, 2012.

GARCÍA VALVERDE, M. D.: *Menores y jóvenes trabajadores. La prevención de riesgos laborales y medioambientales*, Comares, Granada, 2013.

GARCÍA VIÑA, J.: *La prevención de riesgos de la mujer embarazada*, Comares, Granada, 2009.

GARGANTÉ PETIT, S., "El papel de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la prevención de riesgos laborales. En particular, su reflejo en la negociación colectiva. I. Comisiones Obreras", en AA. VV., Monereo Pérez, J. L. Y Rivas Vallejo, P. (Dirs.), García Valverde, Mª D. (Coord.), *Tratado de salud laboral, Tomo I, Aspectos jurídicos de la prevención de riesgos laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2012.

GARRIGUES JIMÉNEZ, A. (Dir.): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, 2009.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (Coord.): *Prevención de riesgos laborales del personal estatutario de Instituciones Sanitarias*, Bomarzo, Albacete, 2011.

GIL HERNÁNDEZ, F.: *Tecnopatías: Repercusión toxicológica y perspectiva prevencionista,* Comares, Granada, 2010.

GIMENO NAVARRO, M. A.: *Protocolos sobre acoso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Prontuario de prevención de riesgos laborales 2011*, CISS, Barcelona, 2011.

- *Todo Prevención de Riesgos Laborales 2013*, CISS, Barcelona, 2013.

GÓMEZ POMAR, F., MARTÍN GARCÍA, I. (Dirs.): *El daño moral y su cuantificación*, Bosch, Barcelona, 2015.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, F. J.: *Manual básico de Prevención de Riesgos Laborales*, CEF, Madrid, 2014.

GONZÁLEZ MESEGUER, J. L.: "La violencia física en el trabajo", en AA.VV., *La violencia en el trabajo,* Confederación de STEs-Intersindical*,* 2008.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, INAP, Madrid, 2012.

GONZÁLEZ POSADA, E. (Dir.): *La siniestralidad laboral: responsabilidades contractuales, administrativas y penales*, Thomson Reuters/Lex Nova, Navarra, 2014.

GONZÁLEZ RUÍZ, A.: *Inspecciones de seguridad y observaciones del trabajo*, Fundación Confemetal, Madrid, 2014.

- *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales*, Fundación Confemetal, Madrid, 2015.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "La política de prevención de riesgos laborales. objetivos y agentes. El papel de las Administraciones Públicas", en VV.AA., *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: "Acoso Laboral y negociación colectiva en Andalucía", *Temas Laborales*, vol. III, n. 100, 2009.

GUEVARA RODRÍGUEZ, L., ROMERO RÓDENAS, M. J.: *Análisis comparativo de la violencia laboral en países seleccionados*, Aranzadi, Navarra, 2012.

- *Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral*, Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral, 2014.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., LAHERA FORTEZA, J.: *Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo. Problemática y reformas*, Comares, Granada, 2009.

HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral. Protocolos de detección actuación y reconducción*, Aranzadi, Navarra, 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, 2011.

INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral*. Bilbao, 2014, http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/nota_prensa/ponencias_jt141121_psiko/es_nota1/adjuntos/acoso_laboral_osalan_2014.pdf

LABORATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCÍA: *El tratamiento del acoso laboral en la negociación colectiva 2012*, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/larpsico/sites/es.empleo.webiaprl.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/EL_TRATAMIENTO_DEL_ACOSO_LABORAL_EN_LA_NEGOCIACI%C3%93N_COLECTIVA.pdf

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCÍA: *Boletín Informativo*, n. 1, 2011.

LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Ergonomía y psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Lex Nova, 13ª edición, Valladolid, 2009.

LÓPEZ AHUMADA, J. E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010.

LÓPEZ GANDÍA, J., BLASCO LAHOZ, J.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual laboral*, Comares, Granada, 1996.

LOZANO LARES, F.: *El tratamiento jurídico de la siniestralidad laboral. Un análisis tipológico*, Cinca, Madrid, 2015.
- *Tipología del tratamiento técnico de la siniestralidad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2015.

LLANEZA ÁLVAREZ, F.: *La ergonomía forense. Pruebas periciales en prevención de riesgos laborales*, 3ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2012.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y.; MIRANDA BOTO, J. M.ª.: "Las obligaciones de la empresa en materia de acoso mora, acoso sexual, y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso". En VV. AA., Velasco Portero, Mª. T. (Dir.): *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*. Tecnos, Madrid, 2010.

MANSILLA IZQUIERDO, F.: *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*, Editorial Académica Española, Madrid, 2012.

MARCOS GONZÁLEZ, J. I., MOLINA NAVARRETE, C.: *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*, Aranzadi, Navarra, 2012.

MÁRQUEZ PRIETO, A.: *Calidad ambiental de las relaciones laborales (ensayo interdisciplinar)*, Comares, Granada, 2010.

MARTÍN CHAPARRO, M. P., VERA MARTÍNEZ, J. J., CANO LOZANO, M. C., MOLINA NAVARRETE, C.: "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al "burnout" en clave psicosocial-", *Temas laborales*, n. 75, 2004.

MARTÍN JIMÉNEZ, R., MATEOS BEATO, A.: *Conceptos y temas prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2010.

MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: *El acoso moral en el trabajo. Claves para su protección extrajudicial*, Tirant lo blanch, Valencia, 2008.

MAYORCA YANCÁN, I. A., LUCENA GARCÍA, S., CORTÉS MARTÍNEZ, M. E., LUCERNA MÉNDEZ, M. A.: "Violencia contra trabajadores sanitarios en un hospital de Andalucía, ¿Por qué hay agresiones no registradas?", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 59, n. 231, 2013.

MEJÍAS GARCÍA, A., CARBONELL VAYÁ, E. J., GIMENO NAVARRO, M.A., FIDALGO VEGA, M.: *NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

- *NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y PÉREZ CAMPOS, A. I.: "Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva", en AA. VV., Sánchez Trigueros, C. (Dir.), González Díaz, F. A., Hierro Hierro, F. J. (Coords.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2004.

MENDOZA NAVAS, N., MORENO MÁRQUEZ, A.: *La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2009.

MENDOZA NAVAS, N.: *El tratamiento convencional de la salud y la seguridad en el trabajo*, Comares, Granada, 2013.

MOLINA NAVARRETE, C.: “El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España”, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Boletín informativo n. 1, 2006 [http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/BOL_OBSERVATORIO_Boletin1.pdf]
- *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y la violencia en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2008.
- “La autonomía colectiva comunitaria como vía de progreso en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales: dos modelos de recepción nacional de los acuerdos marco”, en AA. VV., Sánchez Trigueros, C. (Dir.), González Díaz, F. A., Hierro Hierro, F. J. (Coords.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009.
- “Los sistemas de gestión de la violencia de terceros como riesgo laboral: cómo implementar el acuerdo multisectorial europeo en materia”, en AA.VV., *Taller: La gestión del riesgo de violencia de terceros (violencia externa) en el sector servicios públicos, enseñanza y trasportes. Reglas y prácticas para prevenirlos*, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2011.
- “Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva”, en *Tratado de salud laboral, Tomo I,* en AA. VV., Monereo Pérez, J. L., Rivas Vallejo, P. (Dirs.), García Valverde, Mª D. (Coord.), *Aspectos jurídicos de la prevención de riesgos laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2012.
- “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales. Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *Revista de Derecho Social*, n. 63, 2013.
- “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en VV. AA., Rivas Vallejo, P. y García Valverde, M.ª D. (Dirs.): *Tratamiento Integral del Acoso*, Aranzadi, Navarra, 2015.

MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales. Evolución y régimen jurídico*, Comares, Granada, 2009.
- “La protección integral de los riesgos profesionales a veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: prevención *versus* reparación”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 3, 2015.

MONEREO PÉREZ, J. L., RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Comares, Granada, 2010.

MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. (Dirs.), OLARTE ENCABO, S., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (Coords.): *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y práctica*, Tecnos, Madrid, 2015.

MONGE FERNANDEZ, A. (Coord.): *Responsabilidad y construcción. Aspectos laborales, civiles y penales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

MORENO CÁLIZ, S.: *Enfermedades profesionales en la dimensión preventiva. Puntos críticos*, Comares, Granada, 2009.

MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas", *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid*, Madrid, 2010.

MORENO JIMÉNEZ, B.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013.

MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MUÑOZ MARÍN, A. J.: *La responsabilidad civil derivada de accidente laboral en el proceso penal*, CEF, Madrid, 2014.

NAVARRO ESPIGARES, J. L., MARTÍN SEGURA, J. A.: *Valoración económica del daño moral. Una metodología aplicable en los accidentes y enfermedades laborales*, CES, Madrid, 2008.

NAVAS-PAREJO ALONSO*, M.: Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013.

OLARTE ENCABO, S. (Dir.): *Análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España*, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2013.

OLSEN, L.: “Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno”, *Educación Obrera*, n. 133, 2003/2004.

PARDO GATO, J. R.: *Diccionario de Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Albacete, 2012.

PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2010.

PÉREZ BILBAO, J., NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1998.

POQUET CATALÁ, R.: *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Albacete, 2015.

GÓMEZ DE CÁDIZ, J. C.: *Practicum Prevención de Riesgos Laborales*, Thomson Reuters, Navarra, 2014.

PUMAR BELTRÁN, N.: “Los Protocolos de actuación frente al acoso: dónde existen, dónde operan y dónde son eficaces. Ejemplos de Derecho Comparado”, en AA.VV., RIVAS VALLEJO, P., GARCÍA VALVERDE, M.ª D. (Dirs.): *Tratamiento Integral del Acoso,* Aranzadi, Navarra, 2015.

QUESADA SEGURA, R.: “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”, *Temas Laborales*, n. 92, 2007.

RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2014.

RIOBELLO, M.: *El recurso preventivo en 360º*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- *El autónomo en la coordinación de prevención en 360º*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia. Estudios, jurisprudencia y formularios*, Thomson Civitas, Navarra, 2005.
- *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Comares, Granada, 2008.
- "Segunda Parte. Aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad Social", en AA.VV., EZQUERRA ESCUDERO, L. (Coord.): *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Atelier, Barcelona, 2010.

RIVAS VALLEJO, P., GARCÍA VALVERDE, M. D. (dirs.), CABALLERO PÉREZ, M. J., TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coords.): *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, Navarra, 2015.

RIVERO LAMAS, J., DE VAL TENA, A. L.: "Artículo 14 LPRL", "Artículo 15 LPRL" y "Artículo 16 LPRL", en AA.VV., *Comentario a la Ley de Prevención de riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004.

RODRÍGUEZ DE LA MORENA, R.: *Deber de protección. Una revisión de la prevención de riesgos laborales en el marco de la internacionalización de las empresas*, Aranzadi, Navarra, 2015.

RODRÍGUEZ DE LA PINTA, M. L., MAESTRE NARANJO, M., BORDA OLIVAS, J.R.: "Violencia externa en el trabajo en el sector servicios. Consideraciones generales, notificación y protocolos de actuación", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 57, 2011. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500005]

RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *La prevención de riesgos laborales en la temporalidad*, Comares, Granada, 2010.

ROJAS RIVERO, G. P.: "Códigos de buenas prácticas contra el acoso sexual y moral", en AA.VV., GOÑI SEIN, J. L. (Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta,* La Ley, Madrid, 2011.

ROMEO DELGADO, M.; SERRA PALLISA, J.: "Protocolos privados de actuación (empresas)", en AA.VV., RIVAS VALLEJO, P., GARCÍA VALVERDE, M.ª D. (Dirs.), *Tratamiento Integral del Acoso*, Aranzadi, Navarra, 2015.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J., “Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 98, 2012.

ROMERO RÓDENAS, M. J.: “El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral”, *Revista de Justicia Laboral*, n. 22, 2005.
- *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Granada, 2012.

ROMERO RÓDENAS, M. J., TRILLO PÁRRAGA, F.: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2015.

ROSAT ACED, C., ROSAT ACED, I. (Coords.): *Protocolos sobre prevención de riesgos laborales. Gestión documental, emergencias, construcción y transporte por carretera*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

RUFINO SAN JOSÉ, M. (Dir.).: *Regulación de los Riesgos Psicosociales en la Sociedad Global: Una perspectiva comparada entre Europa y América*, UGT, 2010.

SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

SALIDO BANÚS, J. L., GELPÍ JORBA, J. I.: *Las guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Comares, Granada, 2010.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (Dir.): *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2010. [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf]

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ CAMPOS, A.I., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., CASTRO CONTE, M., GARCÍA GIL, B., ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2008.

SALCEDO BELTRÁN, M. C.: *Investigación de los accidentes de trabajo: Aspectos jurídicos*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- *La coordinación de actividades preventivas en el sector de la construcción*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

SANCHEZ CASTILLO, M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2009.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, Laborum, Murcia, 2013.
- "El acoso laboral y los mecanismos para su tutela jurídica", *Información laboral*, n. 5, 2014.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.): *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009.

SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2009.

SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCÍA BLASCO, J. (Dirs.): *La subcontratación en el sector de la construcción*, Aranzadi, Navarra, 2009.

SEMPERE NAVARRO, A.V., CARDENAL CARRO, M.: *La transposición de la Directiva Marco de Seguridad Social en diferentes países de Europa*, Universidad de Murcia, 2009.

SOLÀ MONELLS, X.: *La protección de los trabajadores frente a situaciones de riesgo grave e inminente*, Bomarzo, Albacete 2015.

SORIGUERA SERRA, A.: *Todo sobre la ejecución del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene (O una vuelta por el laberinto del Minotauro)*, CEF, Madrid, 2013.

TERRADILLOS BASOCO, J. M.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*, Bomarzo, Albacete, 2009.

TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Prontuario. Seguridad en la edificación. Prevención de riesgos laborales*, Dapp, Navarra, 2008.

TOSCANI JIMÉNEZ, D.: *Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico laboral*, , Bomarzo, Albacete, 2011.

TRUJILLO PONS, F.: *La prevención de riesgos laborales en el transporte terrestre de mercancías por carretera*, Atelier, Barcelona, 2013.

TUDELA CAMBRONERO, G., VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011.

TUDELA CAMBRONERO, G., VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. Comentarios, jurisprudencia, concordancias, doctrina*, COLEX, Madrid, 2002.

UGT: *Guía sobre el estrés ocupacional*, Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006.

UGT: *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente, Aragón, 2006.

UGT ARAGÓN: *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, Gobierno de Aragón, Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, 2006.

UGT: *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector seguridad privada*, Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales, Madrid, 2007.

UGT: *Guía violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Madrid, 2008.

UGT: *Cuadernillo Informativo de PRL: Protocolo violencia en el trabajo, Secretaría de Salud Laboral UGT*, Madrid, 2010 [http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Protocolos/Protocolo%20violencia%20trabajo%20baja.pdf]

UGT: *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales: Avances y resistencias desde una perspectiva Europea*. Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2011.

UGT: *Guía buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros*, Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012.

UGT: *Análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2013.

UGT: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*, Gamero Burón, C. Y González Álvarez, M. L. (Coords.), Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC, 2013.

UGT: *La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC, 2014.

UGT ANDALUCÍA: *Cuaderno de seguridad y salud laboral*, n. 7, 2015.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2009.

VALLEJO DACOSTA, R., LAFUENTE PASTOR, F. L.: *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*, Dykinson, Madrid, 2011.

VELASCO PORTERO, T. (Dir.): *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras,* Tecnos, Madrid, 2010.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: "Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo", *Gestión 2000*, Barcelona, 2004.
- "La violencia física externa en el trabajo", *Revista d`Estudis de la Violencia*, n. 7, 2009.

VICENTE PALACIO, A.: *Evolución y tendencias en el contenido de la negociación colectiva. Ponencia XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015.

VIDA FERNÁNDEZ, R.: "Acoso laboral en la Administración Pública: elementos diferenciales", en AA.VV., Rivas Vallejo, P., García Valverde, M.ª D. (Dirs.), *Tratamiento Integral del Acoso*, Aranzadi, Navarra, 2015.

VILA TIERNO, F.: *Los servicios de prevención externos*, Comares, Granada, 2009.

VILLAR CAÑADA, I. Y VALLECILLO GÓMEZ, R.: *Reestructuraciones empresariales, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Una nueva dimensión del modelo comunitario de gestión social*, Comares, Granada, 2011.

VIVAS GALÁN, A., PIZARRO DÍAZ, Mª. V., ABASCAL PÉREZ, E.: *Guía de Violencia en los Centros Educativos. Por un entorno educativo de respeto. Ante la violencia tolerancia cero*, Colección Divulgación Educativa, n. 19, 1998. [http://www.csi-f.es/sites/default/files/172549/texto_guia_de_violencia_en_los_centros_educativos__10426.pdf]

ÚNETE

POR TUS DERECHOS

observatorio

de riesgos psicosociales

UGT