

Trabajo Fin de Máster



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Tratamiento de los riesgos psicosociales en los convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana

**Máster Universitario
en Prevención de Riesgos Laborales**

Autor: Matías Martín Gutiérrez
Universidad Miguel Hernández
Curso 2017/2018
Junio 2018
Tutora: Carmen Salcedo Beltrán



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D./D^a. M^a Carmen Salcedo Beltrán, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado 'Tratamiento de los riesgos psicosociales en los convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana' y realizado por el estudiante Matías Martín Gutiérrez.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 1/6/2018

SALCEDO
BELTRAN
MARIA DEL

Firmado
digitalmente por
SALCEDO BELTRAN
MARIA DEL CARMEN

Fdo.: Carmen Salcedo Beltrán
Tutor/a TFM



Resumen

Los riesgos psicosociales están cada vez más presentes en el plano laboral debido a la transformación que se ha producido en las últimas décadas en el mundo de la empresa y, consecuentemente, en las condiciones de trabajo de los asalariados. Sin embargo, la actividad legislativa en esta materia no ha acompañado a dichos cambios, no abarcando con suficiente intensidad a los denominados “riesgos emergentes”.

Por otro lado, la negociación colectiva ha supuesto un instrumento fundamental para regular las condiciones laborales, completando y concretando la regulación legal y reglamentaria, además de posibilitar su concreción en el ámbito de aplicación de las normas convencionales.

En el presente TFM he analizado si esa labor de desarrollo normativo, circunscribiéndome a los convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana, ha estado presente en el campo de los riesgos psicosociales. Me he planteado la pregunta de si los trabajadores que están afectados por aquéllos tienen suficientemente reconocidas, como potencialmente lesivas para la salud y el bienestar, ciertas circunstancias relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y las relaciones personales. La respuesta ha sido negativa, evidenciándose que existe un claro abandono, por parte de los agentes sociales, en la percepción e intervención de un ámbito tan importante de las condiciones de trabajo y de estos riesgos, asociados a ellas.

Tras la emisión de las conclusiones, se ha realizado, en forma de capítulo de convenio colectivo, una propuesta de mínimos, en el sentido de contribuir dando una serie de aportaciones que deberían estar en todos los textos convencionales, pero que, sin embargo, deberán ser completadas por cada convenio de sector en atención a su propias peculiaridades y naturaleza.

Palabras clave

Riesgos, Psicosociales, Trabajo, Convenio, Comunidad Valenciana,



INDICE

Abreviaturas	7
Capítulo 1. Introducción, objetivos y ámbito de estudio.	9
1. Justificación	9
2. Consideraciones previas.....	10
3. Declaración de objetivos.....	15
3.1. Objetivo general	15
3.2. Objetivos específicos.....	15
4. Delimitación del ámbito de estudio.....	16
Capítulo 2. Conceptualización y marco jurídico.	17
1. Antecedentes.....	17
2. Caracterización y conceptos afines: factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial.	18
3. Los factores psicosociales: concepto y características.	20
4. Cuadro de riesgos psicosociales.	21
4.1. Estrés laboral.....	22
4.1.1. <i>Burnout</i> (SQT).....	23
4.1.2. Tecnoestrés.....	25
4.2. Violencia laboral	26
4.3. Acoso laboral.....	28
4.3.1. Mobbing.....	29
4.3.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	30
5. Fuentes reguladoras.....	32
Capítulo 3. La negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. Especial atención de los riesgos psicosociales.....	36
1. Ámbito de actuación vigente.....	36
2. Situación actual.	37
3. Potencial margen de intervención.....	38
Capítulo 4. Estudio del tratamiento convencional de los riesgos psicosociales.	40
1. Metodología.....	40
2. Resultados del estudio.....	40
Capítulo 5. Conclusiones y directrices de actuación.....	45
1. Interpretación de los datos y premisas del análisis.	45

1.1. Tratamiento general de los riesgos psicosociales.....	45
1.2. Tratamiento específico de los principales riesgos psicosociales.....	46
1.3. Estado de la cuestión.	49
2. Aportaciones para una regulación convencional de los riesgos psicosociales.	50
2.1. Propuestas de regulación	50
2.2. Propuesta de capítulo de riesgos psicosociales.....	51
Referencias bibliográficas.	67
Bibliografía	69
Normativa.....	70
Sentencias	71
Notas Técnicas	71
Anexos	72



Abreviaturas

AESST	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
Art./arts.	Artículo/artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
C.C.	Convenio Colectivo
CC.OO.	Comisiones Obreras
CV	Comunidad Valenciana
EU-OSHA	Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
EWCS	European Working Conditions Survey
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSSBT	Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo
L.O.	Ley Orgánica
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
NTP	Nota Técnica de Prevención
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RD	Real Decreto
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
SQT	Síndrome del trabajador quemado
TC	Tribunal Constitucional
TFM	Trabajo Fin de Máster
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TRET	Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores
UMH	Universidad Miguel Hernández



Capítulo 1. Introducción, objetivos y ámbito de estudio.

1. Justificación

La definición más extendida de salud la formuló la OMS caracterizándola, desde un punto de vista tridimensional, como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”¹. Sin embargo, el actual sistema de prevención de riesgos laborales está basado, fundamentalmente, en los factores y riesgos físicos e higiénicos, quedando aquéllos de carácter psicosocial como los grandes olvidados del ámbito preventivo laboral.

Los motivos son diversos. Uno de ellos es la ausencia, en muchas ocasiones, de tangibilidad del riesgo y sus consecuencias. Si, por ejemplo, el riesgo de corte se concreta en un factor de riesgo físico (un objeto punzante) y en una consecuencia visible (el daño ocasionado en la mano del trabajador), en los riesgos psicosociales no suele existir ese nivel de visibilidad. Otro motivo es que, una vez visibilizados, no lo son de forma inmediata, tanto los factores de riesgo como las consecuencias, dificultando, por tanto, el establecimiento de una clara relación de causalidad y, una vez establecida, probarla ante el responsable, órgano o entidad correspondiente.

Esta invisibilidad se ha trasladado a su regulación normativa. En primer término, a nivel legal, las enfermedades derivadas de la existencia de dichos riesgos no están contempladas, en la práctica mayoría de los casos, como enfermedades profesionales. El carácter eminentemente restrictivo de nuestra legislación en relación con las enfermedades profesionales² ha provocado que las denominadas enfermedades emergentes, muchas de las cuales tienen un origen psicosocial, no tengan acomodo legal y sean excluidas de las garantías y protección de aquéllas.

La cuestión que me planteo con el presente estudio es si la negociación colectiva ha suplido esta laguna legal a través de la regulación convencional de los aspectos relacionados con los nuevos y no tan nuevos riesgos que tienen como origen determinados aspectos psicosociales. Mi labor ha sido comprobar si la falta de consideración de estos aspectos se ha comunicado también al plano convencional o si, por el contrario, los agentes sociales han hecho uso de la posibilidad de mejorar la regulación legal en esta materia

¹ Preámbulo de la Constitución de la OMS. Ginebra, 1948.

² Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

incluyendo, entre las diferentes cláusulas negociadas, algunas relativas a la detección, prevención y actuación de riesgos psicosociales en las empresas.

2. Consideraciones previas

Desde hace unas décadas, se está produciendo en los países desarrollados un cambio, a nivel económico, de una estructura productiva o básicamente industrial a una estructura de servicios y comercial. Esta metamorfosis hacia una sociedad posindustrial, o también denominada “del conocimiento”, ha traído consigo una serie de consecuencias a nivel laboral y, concretamente, en el trabajador, tales como nuevas exigencias para los mismos, mayor participación de la mujer, precariedad del empleo o interferencia del trabajo con la vida privada. Dicho cambio está originando determinados riesgos emergentes en el trabajo que tienen mucho que ver con lo que denominamos factores psicosociales del trabajo y con las consecuencias de éstos.

En primer término, acudiré a la definición de riesgo psicosocial dada por el INSHT (actual INSSBT) que lo describe 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”³

El informe “Los riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención” publicado en 2014 por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo aporta información comparativa sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores y estudia las vinculaciones entre estos riesgos y la salud y el bienestar. El informe concluye que el 25% de los trabajadores afirma experimentar situaciones de estrés durante gran parte de su jornada laboral. Entre los factores de riesgo más citados están la imposición de un ritmo de trabajo excesivo o inadecuado y las tareas monótonas o complejas. Además, afirma el estudio que descienden los casos de violencia y acoso en el trabajo, pero aumentan en los países más afectados por la crisis. Por último, lo que es un dato preocupante, menos de un tercio de las organizaciones encuestadas cuenta con medidas o procedimientos para hacer frente a los riesgos psicosociales⁴.

³NTP: Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT. Madrid, 1997.

⁴Web de Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) <https://www.aepsal.com>. 02/05/2018.

Principalmente durante la última década, las condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales han sido objeto de diversos estudios y análisis. Cobra especial relevancia los diferentes encuestas que se han realizado tanto en el ámbito español, como en el ámbito europeo; algunas de ellas con un objeto de estudio más amplio, abarcando la totalidad de las condiciones laborales, y otras con un ámbito más específico como, son los nuevos riesgos.

En este sentido, y según se hizo público durante el XIV Congreso “Horizonte 2020: Organizaciones más humanas que generan valor” (Madrid, 2017), “el estrés es el causante del 30% de las bajas laborales en España. La cifra es más que relevante ya que implica cerca de ochenta mil millones de euros en costes asociados a las bajas por estrés laboral y más de 175 millones de jornadas de trabajo perdidas”⁵.

Cabe destacar, especialmente, la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015), la II Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (2014) o la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011). A continuación me centraré en la primera de ellas y más reciente, la "6ª EWCS", que contiene una muestra nacional que permite su análisis separadamente para España. En ella existe un apartado específico en el que se estudian una serie de indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial, agrupándose en varias dimensiones. Entre ellas destaca, en relación con el objeto de estudio, las siguientes⁶:

- Determinadas características de la organización del trabajo: uso de tecnologías de la información, prácticas de calidad, rotación entre tareas y trabajo en equipo.
- El trabajo directo con personas como fuente de exigencias emocionales.
- Las relaciones sociales en el trabajo, analizadas a través de niveles de apoyo con que cuenta en su trabajo por parte de jefes y de compañeros.
- Las situaciones de violencia, acoso o discriminación sufridas por el trabajador.

Pues bien, analizando los anteriores indicadores se puede afirmar que:

- Casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático.

⁵ Extraído de la web www.prevencionar.com (26/04/2018).

⁶Elaborado con datos extraídos de la web del INSSBT www.insht.es (26/04/2018).

- La falta de ayuda y apoyo por parte de los compañeros de trabajo es muy poco frecuente; sólo el 5% del total de asalariados se queja de ello. Este porcentaje crece hasta el 13% al valorar la falta de ayuda y apoyo por parte del jefe.



- En 2015 un 5% de los trabajadores en España había sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%). Los trabajadores de Industria y de las Actividades administrativas, auxiliares y financieras son los que más manifiestan problemas de discriminación por edad.

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

- Los trabajadores pertenecientes a centros de trabajo de 250 o más trabajadores son los que más se quejan de ofensas verbales (13%) y de violencia física (3%) en su trabajo. Hay que señalar que las ofensas verbales son un tipo de agresión que ha aumentado significativamente desde 2010 (5% en 2010 y 8% en 2015).

Los trabajadores de servicios y vendedores son los que reiteradamente superan el promedio total respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso/intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. Respecto a las actividades, sobresalen también repetidamente sectores que trabajan de cara al público; es el caso de la salud, la Administración pública y defensa o el transporte.

Tabla 10. Colectivos más expuestos a violencia, acoso o discriminación según actividad económica y ocupación*

	Actividad económica	Ocupación	Total
Discriminación por edad ⁽¹⁾	Industria (4%)		2%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras (4%)	-	
Violencia física ⁽¹⁾	Salud (5%)	Trabajadores de servicios y vendedores (3%)	1%
	Administración pública y defensa (4%)		
Acoso/intimidación ⁽¹⁾	Salud (7%)	Trabajadores de servicios y vendedores (6%)	3%
Ofensas verbales ⁽²⁾	Salud (15%)	Trabajadores de servicios y vendedores (11%)	8%
Atención sexual no deseada ⁽²⁾	Comercio y hostelería (3%)	Trabajadores de servicios y vendedores (3%)	1%
Amenazas ⁽²⁾	Administración pública y defensa (9%)		4%
	Transporte (7%)	Trabajadores de servicios y vendedores (7%)	
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras (6%)		

• A los trabajadores se les preguntó con qué frecuencia experimentaban estrés en el trabajo. Aunque la respuesta más frecuente era “a veces”, manifestada por el 36% de los encuestados, cabe destacar que hasta un 30% afirma sufrir estrés “siempre” o “casi siempre” (ver Gráfico). La percepción de este nivel de estrés es mayor entre los Técnicos y profesionales de apoyo (34%). Así mismo, entre actividades destaca el sector de la Salud, donde un 37% de los encuestados refiere que está expuesto a estrés “siempre” o “casi siempre”.

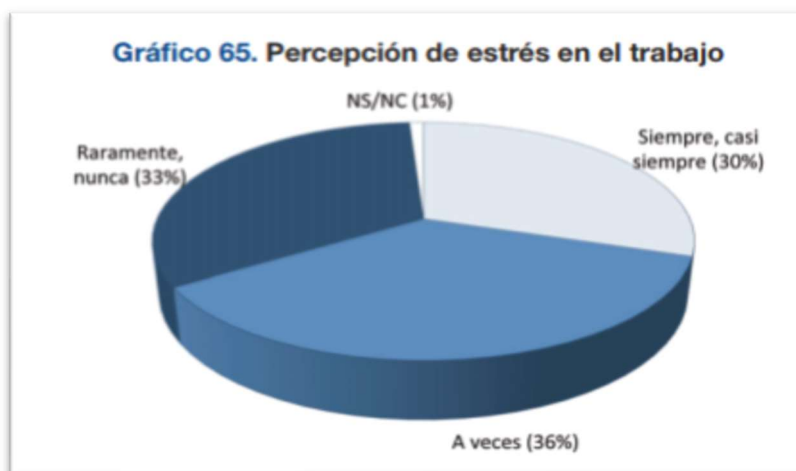


Tabla 20. Percepción de estrés en el trabajo por ocupación y actividad

	Siempre, casi siempre	A veces	Raramente, nunca	NS/NC	Total	
Ocupación	Directores y gerentes	27%	42%	29%	2%	100%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32%	39%	29%	1%	100%
	Técnicos y profesionales de apoyo	34%	36%	29%	2%	100%
	Empleados contables y administrativos	33%	40%	27%	-	100%
	Trabajadores de servicios y vendedores	30%	35%	34%	2%	100%
	Trab. cualificados del sector agrario	22%	21%	51%	6%	100%
	Art. y trab. cualificados de la industria y construcción	27%	35%	36%	2%	100%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	32%	38%	29%	2%	100%
	Ocupaciones elementales	25%	34%	38%	3%	100%
	Actividad económica	Agricultura	24%	24%	47%	6%
Industria		31%	39%	30%	1%	100%
Construcción		24%	36%	37%	4%	100%
Comercio y hostelería		31%	37%	30%	1%	100%
Transporte		32%	39%	29%	1%	100%
Actividades administrativas, auxiliares y financieras		34%	35%	29%	2%	100%
Administración pública y defensa		28%	35%	37%	-	100%
Educación		24%	43%	32%	0%	100%
Salud		37%	34%	28%	1%	100%
Otros servicios		19%	28%	50%	4%	100%

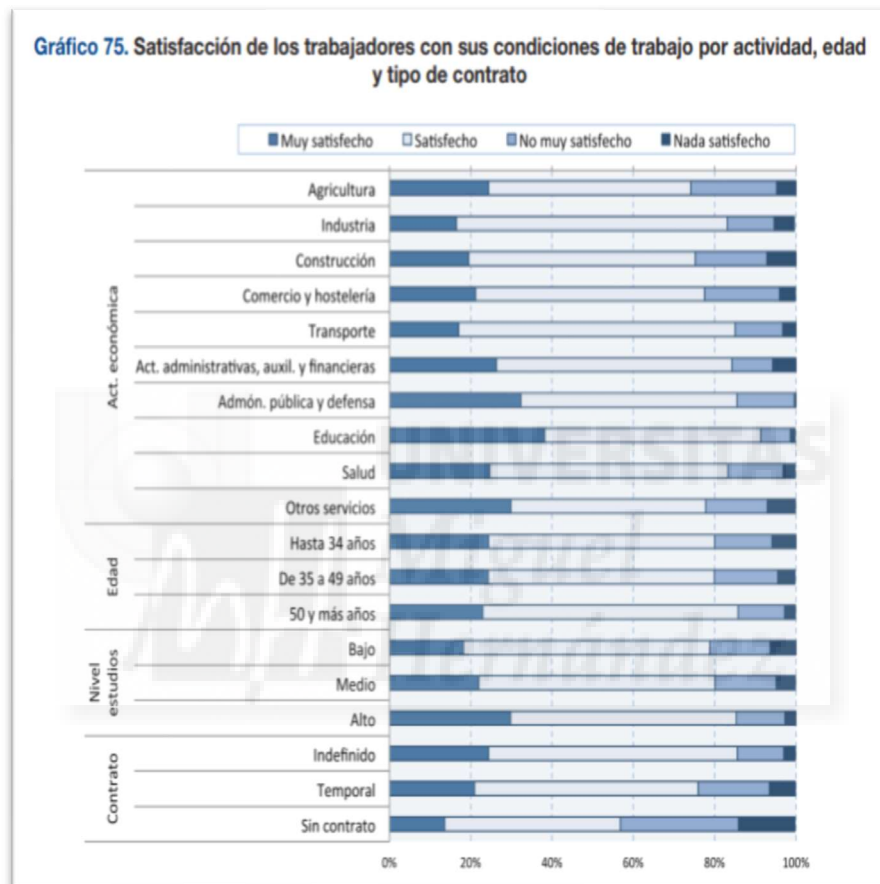
Tabla 23. Trabajadores que han presentado problemas de sueño en los últimos 12 meses

	Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Todos los días	5%	6%	5%
Varias veces a la semana	11%	14%	14%
Varias veces al mes	16%	16%	18%
Con menos frecuencia	21%	23%	23%
Nunca	48%	41%	40%
Total	100%	100%	100%

• Preguntados los trabajadores por su grado de satisfacción con sus condiciones de trabajo en su principal trabajo remunerado, la respuesta es positiva para la mayoría de los

encuestados. El 82% de los trabajadores señalan que están “muy satisfechos” (24%) o “satisfechos” (58%). Este alto nivel de satisfacción se mantiene estable desde 2010.

Por ocupación, el 89% de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 86% de los Empleados contables y administrativos están satisfechos con sus condiciones de trabajo, mientras que el porcentaje baja al 77% de los trabajadores de las Ocupaciones elementales y al 76% de los Trabajadores de servicios y vendedores.



3. Declaración de objetivos

A la hora de abordar este proyecto de estudio, he marcado los siguientes objetivos:

3.1. Objetivo general

Conocer el grado de implantación y el tratamiento que tienen los riesgos psicosociales en los convenios colectivo de sector de la Comunidad Valenciana.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar de forma objetiva el tratamiento de los riesgos psicosociales sector por sector.

- Identificar qué aspectos psicosociales tienen mayor y menor tratamiento en el ámbito estudiado.

- Proponer recomendaciones a los agentes sociales para tener en cuenta en las sucesivas negociaciones de los convenios colectivos.

- Poner en valor la necesaria función de impulso normativo de la regulación convencional.

4. Delimitación del ámbito de estudio.

He delimitado el ámbito de estudio en función de tres criterios:

- Delimitación del objeto: convenios colectivos estatutarios de sector negociados, aprobados y publicados en virtud de las normas del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Delimitación territorial: comunidad autónoma valenciana. No obstante, algunos de los textos sólo tienen aplicación en dos de las tres provincias.

- Delimitación temporal: normas convencionales que estén vigentes y que resulten de aplicación en el momento de realización del presente trabajo.

- Delimitación conceptual: principales riesgos laborales originados por la existencia de factores psicosociales disfuncionales en el trabajo. Nos hemos centrado en aquellos riesgos con una naturaleza más directamente lesiva para el trabajador como son el estrés laboral, el burnout (SQT), la violencia física y el acoso moral y sexual, así como sus instrumentos de evaluación, prevención e intervención. Estos aspectos tendrán su oportuno desarrollo en el Capítulo II.

Soy consciente que en los planes de igualdad de las empresas también se regulan determinados aspectos relacionados con condiciones de trabajo que afectan al desarrollo del trabajo y la salud física y social, fundamentalmente la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, he optado por no incluirlos en nuestro ámbito de estudio por un motivo fundamental: la extensión del campo de estudio no es compatible con la naturaleza y recursos de un TFM. No obstante, uno de los elementos que he analizado ha sido el tratamiento que hacen los convenios colectivos sectoriales de los planes de igualdad, en especial, del uso o no de la potestad de instar a las empresas que están en su ámbito de aplicación de elaborar y aplicar planes de igualdad de acuerdo con el art. 45.3 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Capítulo 2. Conceptualización y marco jurídico.

1. Antecedentes.

Con carácter previo al propio análisis de los textos convencionales apuntados anteriormente, haré una aproximación a los conceptos, elementos y figuras cuyo tratamiento vamos a estudiar.

Es importante destacar que este ámbito está inmerso en un continuo cambio y revisión, tanto conceptual, como legal y jurisprudencial, por cuanto se trata de realidades muy recientes o, por lo menos, con una visión de éstas muy actuales. Esto quiere decir que, si bien figuras como el acoso o como la insatisfacción laboral existen desde tiempos inmemorables, ha sido en las últimas décadas cuando se han considerado que son aspectos susceptibles de una especial consideración desde un punto de vista jurídico-social.

Hasta el último cuarto del siglo XX, determinados peligros o situaciones susceptibles de ocasionar daños de naturaleza psicológica en el trabajador con origen organizacional y/o social no eran considerados riesgos laborales. Se entendía que eran aspectos que tenían causa, exclusivamente, en las características internas del individuo o en circunstancias extralaborales, con lo cual no merecían un tratamiento por parte del derecho el trabajo.

Fue la Organización Mundial de la Salud en 1986 la entidad que elaboró uno de los primeros escritos oficiales supranacionales, denominado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, que abordaban los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral. Aunque fue positivo el inicio de los estudios y análisis de estos factores, su punto de partida era parcial y, desde una perspectiva actual, incorrecto, porque afirmaba que “los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador”⁷. La definición mezcla conceptos distintos, factores y riesgos psicosociales, y los atribuye en exclusiva a la percepción del trabajador.

Por otro lado, a nivel europeo, la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco 89/391/CEE), transpuesta al derecho interno español a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

⁷Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. OIT. Ginebra, 1986. Pág. 3.

Laborales, ignoró totalmente este ámbito de prevención y de protección de la salud laboral al no contemplar prácticamente ningún precepto relativo al tratamiento de los factores y riesgos psicosociales.

En España, la introducción oficial de la relevancia de éstos se hace probablemente a partir del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que, por primera vez, se establece como especialidad preventiva la psicología aplicada.

Hay que esperar a la década de los noventa cuando la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (*Eurofound*) comienza a incluir dichos factores en las encuestas que sistemáticamente realiza cada lustro sobre las condiciones de trabajo en Europa.

Pero también hay que aludir a la Cumbre Europea de 2000 y la consecuente aprobación en 2001 del llamado “Libro Verde”, que impulsa un proceso en el que se busca un doble objetivo: un crecimiento económico sostenible y una mayor cohesión social. En la búsqueda de esta nueva dimensión empresarial toma un papel capital el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

La RSC se traduce en una forma de dirección de las empresas consistente en “la gestión del impacto que su actividad proyecta sobre sus clientes, trabajadores, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre el entorno social en general”⁸. Desde el punto de vista de nuestro objeto de estudio, la RSC da pasos en la dirección de ampliar el concepto de riesgo laboral más allá de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo “tradicionales”, abarcando una dimensión más próxima al “trabajador-persona”. Además, defiende la eficacia de una cultura de la prevención, frente a la meramente sancionadora. Por tanto, el ámbito de intervención y de regulación de la prevención no sería una exclusiva de la administración, sino que sería una función compartida entre ésta y los agentes sociales (empresa y trabajador). Y es ahí donde cobrará gran importancia la labor de creación normativa que el Derecho permite a éstos últimos.

2. Caracterización y conceptos afines: factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial.

Una vez reconocida la existencia de una serie de condiciones laborales que afectaban a la vertiente psicológica y social del trabajador, la siguiente fase en la evolución histórica

⁸Libro verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea. 2002. Disponible en la URL:<http://nubr.co/8jasFR>.

del tratamiento de los riesgos de origen psicosocial ha sido su consideración como una realidad unitaria, con una naturaleza similar y con una serie de características y efectos comunes. Si se hace un análisis comparativo de las distintas figuras de naturaleza psicosocial, se pueden extraer las siguientes notas definitorias coincidentes⁹:

1. La fuente de riesgo puede ser un acontecimiento, una situación o un estado que es consecuencia directa del entorno organizacional laboral.

2. Las consecuencias para la salud son globales porque pueden afectar al ámbito físico, social o mental del trabajador.

3. Los daños a la salud pueden ser importantes y de difícil recuperación.

4. Los efectos y la intensidad de éstos para cada trabajador suelen ser diferentes.

5. Tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo.

6. Afectan a importantes derechos del trabajador, algunos de ellos fundamentales, tales como la libertad sexual, la integridad física, personal, la dignidad del trabajador o su intimidad.

7. Tiene una insuficiente regulación legal, aunque una incipiente cobertura jurisprudencial y doctrinal.

Es importante distinguir el concepto de riesgo psicosocial de otros dos conceptos muy próximos pero heterogéneos: los factores psicosociales en sentido amplio y los factores psicosociales de riesgo. A pesar de dicha proximidad, que provoca que a veces su uso sea intercambiable, sus antecedentes y su contenido son diferentes. En este sentido, es importante tratar de establecer sus diferencias.

En primer lugar, según el Comité Mixto OIT/OMS (1984), los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”¹⁰. Desde este punto de vista, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como características de las condiciones laborales que son, pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Por ejemplo, factores como los modelos de liderazgo o el

⁹Elaboración propia con base en el estudio “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM). INSHT y Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2010. Págs. 4-53.

¹⁰Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.

clima laboral pueden generar buenas o malas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

En segundo lugar, “cuando los factores psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés”¹¹.

En tercer y último lugar, los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados del organismo con elevada probabilidad de causar daño a la salud de los trabajadores de forma significativa; a diferencia de los factores psicosociales que son condiciones organizacionales que, como se ha dicho anteriormente, pueden ser beneficiosas o perjudiciales; y a diferencia de los factores psicosociales de riesgo que son procesos o condiciones que aumentan dicha probabilidad de daño a la salud.

“Por tanto, los factores de riesgo psicosocial representarían la exposición (lo que habrá que identificar, localizar y medir y que debemos reducir o eliminar), los factores psicosociales laborales representarían el origen (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar su exposición), mientras que el riesgo psicosocial sería el precursor del daño a la salud”¹².

3. Los factores psicosociales: concepto y características.

Los riesgos psicosociales tienen su origen en agentes laborales que, si bien, pueden tener un importante componente subjetivo (apreciación personal de determinadas situaciones, características propias y estrategias disponibles para afrontarlas...), principalmente tiene que ver con la presencia y exposición a determinadas condiciones objetivas de naturaleza organizacional y psicosocial del entorno laboral. De este modo, se trata de ciertos factores presentes en la organización (ausencia de responsabilidades, tipo de liderazgo, relaciones tóxicas, rutinas, presión de tiempo, escasa participación, inestabilidad en el empleo...) los que provocan la aparición de los riesgos psicosociales.

¹¹Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”. *Gaceta Sanitaria*, 16. 2002. Pág.222-229).

¹² Ramos Pastor, Nuria. Tesis doctoral “La influencia del tamaño de la organización en los factores de riesgo psicosocial y en la percepción de la salud de los trabajadores en la PYME de la CV”. UMH. 2017

Para identificar tales causas es necesario, pues, “tener en cuenta el contenido, las condiciones de prestación de servicios, el tipo de contrato, las relaciones sociales en la empresa, el bienestar y –cómo no-- la productividad”¹³.

La mayor parte de los enfoques que tratan de clasificar los diversos elementos desencadenantes del riesgo psicosocial toman como marco de referencia alguno de los tres de los modelos siguientes: el de “demanda-control-apoyo”, el de “inadaptación persona-entorno” y el de “desfase esfuerzo-recompensa”¹⁴:

- Según el primer modelo, hay que considerar las tres causas siguientes: los imperativos profesionales (cuantitativos y cualitativos), el margen de maniobra para tomar decisiones y controlar la propia vida laboral y el apoyo social.

- En virtud del segundo, se valoran tanto la adaptación entre las capacidades del empleado y las demandas del entorno, como la relación de sus necesidades y expectativas y las oportunidades reales que el trabajo ofrece. Consecuentemente, si las exigencias laborales son tan elevadas que apenas se les puede hacer frente o si no pueden modificarse las condiciones de realización, la situación genera una importante inestabilidad psíquica, aumentando el riesgo de padecer una enfermedad.

- Y, por último, el tercero de los modelos se refiere al “desajuste entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida, de modo que no se proporcione el ‘feedback’ adecuado entre las expectativas y los resultados obtenidos”¹⁵. “La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este último modelo”¹⁶

4. Cuadro de riesgos psicosociales.

En la actualidad, existe un extenso catálogo de estudios que analizan desde multitud de perspectivas estos conceptos. Como hemos comentado anteriormente, el análisis de los factores psicosociales y los riesgos asociados a éstos, si bien tiene una relativa juventud y a

¹³Martín Chaparro, M.P.; Vera Martínez, J.J.; Cano Lozano, M.C. Y 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*, núm. 75, 2004, p. 197.

¹⁴AA.VV. Dtor: Germán Barreiro González. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Universidad de León. MTAS. 2007

¹⁵Martín Chaparro, M.P.; Vera Martínez, J.J.; Cano Lozano, M.C. Y Molina Navarrete, C.: “Nuevos retos...” op. cit. P. 199.

¹⁶Moncada I Lluís, S. Y Llorens Serrano, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”. *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 12, 2004, p. 28.

nivel legislativo es escasa su regulación, sí que ha encontrado una extensa labor doctrinal y jurisprudencial. A continuación, voy a realizar una aproximación a algunos de estos conceptos, centrándome en aquéllos que van a ser objeto de análisis en los convenios colectivos de sector, para complementar la parte práctica del trabajo con una parte teórica adaptada al mismo.

4.1. Estrés laboral

La palabra estrés fue utilizada por primera vez en un contexto fisiológico humano (provenía de la física y de la arquitectura, disciplinas que usaban este término para referirse a la tensión que, producida en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior, puede llegar a deformarlos o romperlos) por Walter Cannon en el año 1911 quien empleó el término para designar a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida, siendo posteriormente usado para designar “los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo”¹⁷.

La OMS define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Según esta definición, por tanto, no toda forma de estrés es perjudicial para la persona. De hecho, “nuestro organismo se encuentra siempre en un nivel de estrés mínimo y, en determinadas situaciones, se incrementa y puede llegar a producir efectos beneficiosos o negativos, según la reacción del organismo sea suficiente para cubrir una concreta demanda o, por el contrario, “supere” a la persona”¹⁸. En este sentido, se puede realizar una primera distinción entre:

- *Eustress* o estrés bueno que es aquél positivo para la salud porque protege al organismo y mejora los niveles de rendimiento laboral.

- *Distress* o estrés negativo que es “aquel producido por la excesiva reacción manifestada ante una demanda muy intensa o prolongada de actividad capaz de afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía producida y no consumida”¹⁹.

Es esta segunda acepción la que se considera riesgo psicosocial porque supone “un estado de agotamiento del organismo que dificulta, de forma importante, las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona. Como tal, produce un deterioro global

¹⁷Ayuso Marente, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burnout*”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.

¹⁸NTP 355: *Fisiología del estrés*. INSHT. Madrid, 1994, p.1.

¹⁹Del Hoyo Delgado, M.A..*Estrés laboral*. Madrid. INSHT, 1997, p. 5.

e importante en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad. De este modo, debe ser evaluado directamente y no sólo como efecto”²⁰.

El estrés laboral o estrés en el trabajo hace aparición cuando uno o varios factores laborales (excesiva carga del trabajo, elevado nivel de responsabilidad, relaciones sociales insatisfactorias, etc.) superan los recursos del trabajador quien no puede hacerles frente. Las reacciones negativas que sufre el trabajador derivadas del estrés pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales, y sus síntomas son variados: irritabilidad, depresión, agotamiento físico y/o mental...

Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquéllos que lo sufren, siendo motivo de baja laboral en los casos más graves.

Por otro lado, existen diferentes modalidades o síndromes derivados del estrés laboral, los más importantes de los cuales, por su incidencia, son el burnout o síndrome del trabajador quemado (SQT) y el tecnoestrés.

4.1.1. *Burnout* (SQT)

El término *burnout* es un concepto de origen anglosajón que es utilizado para hacer referencia a situaciones de estar quemado y haber perdido la ilusión por el trabajo.

El origen de este concepto corresponde al médico Freudenberger, quien caracterizó este síndrome por una serie de síntomas físicos y psicosociales no específicos, relacionados con características del trabajo derivadas de horarios variables, jornadas extensas, mala remuneración salarial y contextos sociales altamente exigentes²¹.

Es definido por Gil-Monte como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”²². Desde un enfoque psicosocial el fenómeno ha sido conceptualizado como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Según este autor, el síndrome no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores). Tal respuesta

²⁰Moreno Jiménez, B y Báez León, C. “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”. INSHT. Madrid, 2010 p. 23.

²¹Herbert Freudenberger; Geraldine Richelson. *The High Cost of High Achievement*. Paperback - Bantam Books. 1980

²²Gil-Monte, P.R. “El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención”. Revista PsicologíaCientífica.com. Valencia, 2001.

aparece cuando las estrategias que usualmente ha utilizado la persona no son suficientes para manejar la situación estresante a la que se está o se ha estado expuesto por mucho tiempo.

El proceso de daño psicofisiológico que se produce en el individuo y la relación causal que se establece entre sus síntomas ha sido explicado a través de varios modelos, que no inciden tanto en los antecedentes, es decir, en las condiciones de trabajo, como en los procesos internos del individuo que conducen a la aparición e incremento de la patología. Por tanto, analizan los aspectos cognitivos, emocionales y actitudinales que están implicados en el proceso de aparición y el desarrollo en el tiempo del SQT. En este sentido, el modelo tridimensional MBI-HSS de Maslach es el más reconocido²³. Según éste, se puede afirmar que el concepto del burnout estaría vinculado a un triple proceso:

- a. Desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).
- b. Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento.
- c. Cambios en actitudes y conductas (afrontamiento defensivo).

En la fase final de este proceso se produce un colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción. Esta descripción de la evolución del SQT tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

Los síntomas del SQT en el trabajador son diversos. Se pueden clasificar en cinco tipologías²⁴:

1. Psicosomáticos: agotamiento y malestar general, fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, molestias y dolores musculares, hipertensión, etc.
2. Conductuales: despersonalización en la relación con el cliente, absentismo, desarrollo de conductas de exceso (abuso de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de

²³Maslach, Christina; Jackson, Susan. *Maslach burnout inventory manual*. Palo alto, CA: ConsultingPsychologistPress, Inc. 1986

²⁴NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. INSHT. Madrid, 2005.

sustancias), cambios bruscos de humor, falta de concentración, conductas hiperactivas y agresivas...

3. Emocionales: agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.

4. Actitudinales: relación de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.

5. Sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida en general, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto.

4.1.2. Tecnoestrés

La tecnología puede facilitar o dificultar la realización de las funciones inherentes a la tarea, pudiendo constituir, por tanto, una fuente de riesgos psicosociales. Un fenómeno vinculado a la introducción de nuevas tecnologías en las organizaciones es el tecnoestrés, término acuñado por el psicólogo Brod (1984) en su obra "Tecnoestrés: el costo humano de la revolución de los ordenadores". Se trata de una moderna enfermedad de adaptación, causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías.

Se puede definir más concretamente el tecnoestrés como "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro, que viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC"²⁵. Por tanto, este fenómeno es el resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles.

Se caracteriza este riesgo por dos dimensiones centrales: "síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo, y el desarrollo de actitudes negativas hacia la TIC"²⁶.

²⁵NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. INSHT. Madrid, 2003, p. 1.

²⁶NTP 730: *Tecnoestrés... op. cit.* Pp. 1-2.

Los anteriores caracteres se identifican más, sin embargo, con la tipología más conocida de tecnoestrés, la tecnoansiedad, a través de la cual el trabajador manifiesta una sensación no placentera de tensión y malestar por el uso de tecnología y que lleva a tener actitudes escépticas respecto a su uso, a la vez que mantiene pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las Tics.

Otros tipos de tecnoestrés son la tecnofatiga, que es aparición del cansancio mental e incapacidad para estructurar y asimilar la nueva información de internet, y la tecnoadicción, que es la necesidad incontrolable de usar la tecnología en todo momento y lugar, si bien esta última enfermedad no suele tener origen en las condiciones laborales sino, más bien, en el ámbito privado de las personas.

La tecnofatiga se manifiesta en la aparición de sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de los recursos tecnológicos, al mismo tiempo que surgen actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de las TICs.

En general, se puede afirmar que “la mayor parte de los síntomas del tecnoestrés son similares a los del estrés genérico: fatiga, insomnio, depresión, dolores de cabeza y tensiones musculares, aunque el primer síntoma que puede alertar de la presencia del tecnoestrés es el mostrar episodios de irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico”²⁷.

4.2. Violencia laboral

La violencia física en el trabajo constituye, por sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral y sus efectos físicos y psíquicos sobre la salud del trabajador, uno de los riesgos psicosociales de mayor importancia, motivo por el cual la cobertura legal y jurisprudencial ha sido abundante.

No se trata de un fenómeno nuevo. La violencia se encuentra presente en todos los ámbitos de la actividad humana desde siempre, también en el laboral. Sin embargo, muchas de las acciones violentas que han sucedido en los centros de trabajo ni se han denunciado, ni se han registrado como un daño que tiene su origen en una condición laboral, motivo por el cual ha quedado apartada de la acción de la prevención de riesgos laborales.

²⁷Alfaro de Prado Sagra, A. “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, nº1, 2008, pp. 1-23.

Existe una amplia gama de comportamientos violentos en el lugar de trabajo, en función de la forma en que se manifiestan, la relación entre agresor y víctima o las causas de éstos, entre otros criterios. En el presente trabajo he distinguido entre tres tipos, atendiendo a la naturaleza de la violencia: física, psicológica y sexual. En este apartado analizaré la primera de ellas, dejando el desarrollo de los otros dos tipos a los subepígrafes posteriores.

En ocasiones, calificar un determinado acto de violento puede no ser fácil. Su reconocimiento está condicionado por el contexto social y cultural, además de que la percepción de su existencia e intensidad es subjetiva. En este sentido, hay multitud de definiciones de violencia. Una de ellas es la aportada por la O.M.S: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”²⁸.

En relación con la conceptualización de violencia laboral, la OIT la define como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”²⁹.

La violencia en el trabajo puede tener carácter interno, esto es, cuando se produce entre trabajadores, o externo, cuando acontece entre trabajadores y otra persona ajena a la organización presente en el lugar de trabajo (clientes, proveedores, pacientes, etc.).

Analizando las distintas definiciones doctrinales y de los organismos competentes, se observa que se ha adoptado, de forma generalizada, una visión amplia del concepto de violencia. De hecho, el INSSBT establece que “la violencia en el trabajo incluiría además de las agresiones físicas, las conductas verbales amenazantes, intimidatorios, abusivas y acosantes”. Por otro lado, continúa afirmando este organismo, que “un acontecimiento de violencia se produzca en el lugar de trabajo no tiene porqué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral. Habría que entender que tal evento se cause bajo la premisa de la actividad laboral dependiente del empresario, o en otros lugares donde los trabajadores desarrollen su trabajo o se les requiera que estén presentes como condición del desempeño de su trabajo (algunos episodios pueden ocurrir

²⁸ OMS. Global Consultation on Violence and Health. “Violence: a public health priority”. Ginebra, 1996(documento WHO/EHA/SPI.POA.2).

²⁹OIT, OMS, CIE, ISP: Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra 2002).

fuera del lugar de trabajo, pero traer su causa de la relación laboral, por ejemplo, un cliente que se encuentra con un trabajador en la calle)”³⁰.

4.3. Acoso laboral

En relación con el significado del término, existe una multitud de definiciones, en función de la prevalencia de uno u otro criterio, matiz, frecuencia o conducta empleada por el actuante, por lo que no existe una conceptualización asumida universalmente que recoja completamente todos sus elementos distintivos. Debido a que es un fenómeno multifacético, éste choca con dificultades terminológicas, legales y problemas de distinta intensidad en los contextos internacional y nacional.

No obstante, a pesar de la heterogeneidad de la figura, se puede acudir a alguna de las definiciones provenientes del ámbito de los estudios psicosociales sobre el tema, como es la del profesor sueco Heinz Leymann que, ya en los años 80 utilizando la expresión *mobbing*, lo definió como “aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”³¹.

Actualmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social identifica el acoso laboral como “hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o un grupo de ellas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo”³². El INSSBT realiza una definición en la que añade la relación de poder entre acosador y víctima: “el ejercicio de violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre la otra en el ámbito laboral, respecto a la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo”³³.

A continuación, vamos a abordar tres modalidades distintas de acoso laboral, que se distinguen entre sí, fundamentalmente, en la diferente naturaleza de la violencia psicológica proyectada, en el desigual ánimo del victimario y en la heterogeneidad de los bienes jurídicos afectados: *mobbing*, acoso discriminatorio y acoso sexual.

³⁰NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*. INSHT. Madrid, 1998.

³¹Leymann, H: *Mobbing: la persécution au travail*. Seuil. Paris, 1996.

³²“Factores Ergonómicos y Psicosociales”. *Documentación de Riesgos Laborales*, núm. 7, en www.mtas.es/its (02/05/2018)

³³NTP 476: *El hostigamiento Psicológico en el Trabajo: mobbing*. INSHT. Madrid, 1998.

4.3.1. Mobbing

No se trata de una modalidad en sí, sino del fenómeno genérico de acoso utilizado cuando no concurren las características definitorias oportunas para incluir los hechos en ninguna de las otras dos formas de acoso.

También denominado psicoterror laboral, *bulling* o *bossing* (en función de quién sea víctima y victimario), hace referencia a situaciones de hostigamiento psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo (o cualquier otra).

El acoso psicológico o *mobbing* es “toda conducta reiterada en un periodo de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga como finalidad o efecto un trato objetivamente degradante desde una perspectiva personal y/o profesional con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo”³⁴.

Realizando una revisión de las conceptualizaciones de la doctrina científica, se puede afirmar que existen cinco elementos básicos en el acoso psicológico en el trabajo:

- existencia de unas conductas de acoso. Leymann identificó 45 comportamientos que pueden constituir acoso que pueden ser divididos en cinco grupos³⁵: limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar a su persona ante sus compañeros, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional-laboral y, por último, comprometer la salud, bien sea con amenazas físicas o destrozando sus pertenencias.

- Intencionalidad de aislar al trabajador y llevarlo a que salga de la organización.

- Repetición de las conductas. Leymann establece lo que él denomina el umbral del acoso: las conductas de acoso deben repetirse por lo menos una vez a la semana por espacio de seis meses.

- Desigualdad de poder, formal o informal, entre victimario y víctimas acosada.

- Sus efectos se observan a distintos niveles:

- Psicológico: ansiedad, sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.

- Físico: dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

- Y social: desconfianza, aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, agresividad u hostilidad y otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza.

³⁴ Serrano Olivares, R.: *El acoso moral en el trabajo*. Consejo Económico y Social. Madrid, 2005 pp. 24 y 27.

³⁵ Leymann, H: *Mobbing:... op. cit.*

No obstante, aunque las conductas de acoso pueden generar daños en la salud del trabajador o trabajadora, puede ocurrir que no se materialice dicho daño, debido al escaso tiempo de exposición, a las especiales características de la persona acosada que cuenta con adecuados mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o debido al apoyo social. Esto no es óbice para que desde la organización se tomen las medidas necesarias para eliminar ese riesgo laboral.

4.3.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Aunque se trata de dos figuras distintas, haré un análisis conjunto por cuanto ambas están muy conectadas a nivel fáctico y a nivel de regulación legal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad), en su artículo 7.1 dice que “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 definición dada por la ley, “al contrario que la regulación anterior en la que se exigía que la víctima hubiese expresado previamente la ausencia de deseo se centra exclusivamente en el carácter intimidatorio o degradante de la conducta del acosador”³⁶.

Por otro lado, esta ley incorporó el concepto de acoso por razón de sexo que complementó el concepto de acoso sexual como formas de discriminación por razón del sexo. El artículo 7.2 establece que “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 u ofensivo”. En el punto cuatro de este artículo se incluye, como conducta de acoso sexual y por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa a la aceptación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La diferencia entre la primera figura y la segunda es que en la primera el ámbito de vulneración de los derechos se ciñe al plano sexual, es decir, el acosador tiene un ánimo de transgredir la libertad sexual de la mujer; mientras que en la segunda dicho ámbito es más amplio, “sin tener por qué estar presente la intencionalidad sexual por parte del agresor, sino

³⁶“Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”. *Colección Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos*. Ministerio de Igualdad. 2010. P. 4)

tan solo que la actuación degradante u ofensiva se haya basado en el género de la otra persona”³⁷.

En primer lugar, en relación con las conductas constitutivas de acoso sexual, se pueden diferenciar dos tipos:

-Chantaje sexual o acoso quid pro quo: existencia de una conducta de abuso de superioridad de un miembro de la organización que desempeña algún puesto jerárquicamente superior. En estos casos, si la víctima no accede a la demanda sexual solicitada puede perder su puesto de trabajo, o no acceder a promoción interna, formación, entre otras consecuencias dañinas

El chantaje sexual puede ser explícito, cuando la proposición de una conducta de naturaleza sexual a cambio de una “recompensa” es directa; o implícito, cuando la trabajadora no haya sido requerida expresamente, pero, por ejemplo, sí lo han sido otras personas de su entorno y es por todos conocidos que la respuesta a esta petición puede condicionar su trabajo.

-Acoso ambiental: el comportamiento del acosador crea en el trabajo un ambiente hostil, incómodo y humillante para la víctima. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual, y la situación de empleo, sino que se trata de alusiones, comentarios, bromas con connotaciones sexuales, subidos de tono o alusivos, y todo ello a juicio de la víctima.

En segundo lugar, las manifestaciones más importantes de acoso por razón de sexo son³⁸:

- Discriminación por motivo de embarazo o maternidad o simplemente por ser de un determinado sexo (casi exclusivamente el femenino).
- Formas ofensivas de dirigirse/ tratar a una persona en función de su sexo
- Utilizar humor sexista con la finalidad de humillar.
- No contar para promoción, formación, premios, viajes, etc. con una persona en función de su sexo.

En el ámbito laboral, los efectos negativos del acoso sexual y del acoso por razón del sexo se dan tanto en la persona acosada como en la organización.

Las consecuencias para la salud de la víctima son:

- En el plano psicológico se producen reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de

³⁷ “Acoso sexual y acoso por razón de sexo...” op. cit. P. 5

³⁸ *Acoso laboral en el trabajo*. CC.OO de Aragón y Gobierno de Aragón. Zaragoza, 2011, pp. 9-10

desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima

- A nivel físico se manifiestan toda una serie de síntomas relacionados con el estrés: insomnio, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, ...

Desde el punto de vista de la organización, el acoso afecta a la satisfacción laboral, lo que conduce a la falta de productividad, absentismo o bajas por enfermedad, lo cual implica un aumento de costes y un descenso en los beneficios para el empleador. Si se produce el abandono del trabajo, la empresa incurrirá en costes para contratar nuevos empleados

Hasta aquí el intento de delimitación y diferenciación de los conceptos que van a ser objeto de análisis en el capítulo posterior. Obviamente, sigue quedando una serie de fenómenos cercanos que no abordaré por evidentes motivos de extensión y naturaleza del presente TFM. De hecho, no está clara todavía la respuesta a la cuestión de cuáles son concretamente todos y cada uno de los riesgos de naturaleza psicosocial derivados del trabajo. En este sentido, no existe consenso para establecer una lista que encuadre a los que hayan de considerarse como tales.

5. Fuentes reguladoras.

La regulación normativa de la prevención de riesgos laborales, en general, y del tratamiento de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, en particular, ha tenido como principal impulsor a las instituciones comunitarias que, en virtud de su labor política y legislativa, fundamentalmente de derecho derivado, han aprobado un conjunto de normas y/o han instado a aprobarlas a los estados miembros. La estructura actual del acervo de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo se basa en una Directiva Marco 89/391/CEE orientada a objetivos, completada por Directivas específicas (hasta 23). Algunas Directivas específicas sobre salud y seguridad en el trabajo (como la de pantallas de visualización) contienen disposiciones indirectamente relacionadas con la prevención de los riesgos psicosociales. El Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso (2007) o el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (2004), firmados por la Comisión europea y los interlocutores sociales europeos intersectoriales subraya la importancia de la Directiva marco.

A nivel de derecho interno, la LPRL transpone al derecho español la Directiva 89/391/CEE. Esta ley constituye la base del sistema preventivo español y tiene como

finalidad conseguir una adecuada salud integral del trabajador. Así, además de establecer la obligación del empresario de proteger a los trabajadores contra toda condición de trabajo que pueda producir daños físicos, también establece la obligación de protegerlos contra otras circunstancias de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, aunque no lo exprese con estos términos, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (art. 4.7 d) de la LPRL), que son las causas principales de manifestación de los riesgos psicosociales y las consecuencias de los mismos.

Por otro lado, el artículo 14.2 de la LPRL establece que “en cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, y entre los principios de la acción preventiva del artículo 15.1.g) está el de 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 de trabajo. Se establece, por tanto, una obligación de protección de la salud en las tres dimensiones marcadas por la OMS y que también se deriva de algunos artículos del TRET, como el 4.2.e) (respeto a la dignidad, incluidos la protección frente al acoso discriminatorio, sexual, y por razón de sexo), la LGSS y su normativa de desarrollo con la idea de accidente de trabajo, o las sanciones recogidas en el Texto Refundido de la LISOS.

Otra importante norma es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la cual establece de manera expresa como disciplina preventiva la ergonomía y psicología aplicada, con la cual deberán contar las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos.

Otra norma con contenido psicosocial laboral es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contiene algunos preceptos que tienen como finalidad la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así, el Título IV denominado *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades* regula la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. El Capítulo III de este Título versa sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, en cuyo artículo 48 insta a las empresas a promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Sin embargo, podemos afirmar en términos generales que el legislador no ha considerado esta materia de suficiente entidad como para elaborar una regulación

sistemática con el objetivo específico de compilar, regular y prevenir los riesgos psicosociales. No existe en nuestro país todavía una regulación específica que recoja con claridad y de manera unificada las distintas formas de protección de este tipo de riesgos. En palabras del Prof. Molina Navarrete, “uno de los principales defectos del sistema de prevención de riesgos vigente es su carácter “tradicionalista”, centrado en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes”³⁹. La actual legislación de esta materia está, de forma evidente, en fase de maduración y desarrollo, como lo están también algunos de los factores de riesgo que la conforman: tecnologías de la información, nuevos modelos de contratación, nuevas formas organizativas, etc.

Por otro lado, existe una extensa construcción doctrinal y jurisprudencial sobre los factores psicosociales, sus riesgos y su incidencia en la salud laboral. Podemos acudir a las resoluciones judiciales de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, así como a la experiencia de la inspección de trabajo, para observar cómo está siendo la atención preventiva, reparadora y sancionadora en relación con los mismos.

En relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, las sentencias cuyo fondo del asunto tiene que ver con algún riesgo psicosocial escasean. Cabe destacar la sentencia de 16 de febrero de 2016⁴⁰ en la que se declara graves deficiencias del método de evaluación seguido por la empresa para la identificación de riesgos psicosociales.

Por su parte, la sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007⁴¹ y, aún con mayor énfasis, la sentencia 160/2007⁴² reconocen que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles.

La actividad jurisdiccional en la Comunidad Valenciana en materia de riesgos psicosociales ha sido considerable en la última década, si bien presenta notables diferencias entre los distintos tipos de riesgos. Un ejemplo paradigmático es la sentencia del TSJ de la

³⁹Molina Navarrete, C. “La promoción de la investigación en riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en España: una asignatura pendiente”. *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo*. Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Sevilla, 2010, p.2.

⁴⁰TS. Sentencia núm. 900/2016 de 16 de febrero (núm. de recurso 250/2014) [Consultado el 15 de mayo de 2018]. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/4ffa94771490fa7e>.

⁴¹TC. Sentencia núm. 62/2007 de 27 de marzo (núm. de recurso 1623/2002) [Consultado el 15 de mayo de 2018]. Disponible en: http://www2.pv.ccoo.es/sanitat/Legis/Sentencias/Sentencia_TC_2007_0062_analisis_SSJJ.pdf

⁴²TC. Sentencia núm. 160/2007 de 2 de julio (núm. de recurso 7142/2004) [Consultado el 15 de mayo de 2018]. Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6127>.

CV de 16 de septiembre de 2008⁴³, donde aborda panorámicamente, realizando una extensa y profunda distinción, los riesgos estudiados. Además, una característica importante es la dificultad de localizar sentencias que adopten una posición preventiva, es decir, que declaren que los riesgos psicosociales son efectivamente riesgos que hay que valorar, sobre la base de la LPRL, sea incluyéndolos en la actividad de vigilancia de la salud, sea como obligación de evaluarlos, omitiendo, simplemente, esta cuestión.

En relación con la labor inspectora, según el artículo 20.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, “se establecerán las oportunas instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes”. Así, la Autoridad Central de la ITSS podrá publicar determinados criterios técnicos con el objetivo de informar sobre cuáles son las interpretaciones que realiza este órgano directivo, sobre determinadas cuestiones relativas a la normativa laboral en el ejercicio de sus funciones. El Criterio Técnico 69/2009 versa, precisamente, sobre acoso y violencia en el trabajo.

Por otro lado, se encuentran las Notas Técnicas de Prevención publicadas por el INSSBT que, si bien no son norma jurídica ni, por tanto, vinculantes, ni de obligado cumplimiento salvo que estén contempladas en una norma legal, sí ayudan al cumplimiento e interpretación de las obligaciones legales facilitando su aplicación técnica.

Y, por último, una fuente reguladora de la prevención de riesgos laborales, entre ellos los psicosociales, son los convenios colectivos. La LPRL en su artículo 1 introduce como fuente del derecho en materia preventiva a la negociación colectiva, y el artículo 2.2 establece que “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”. Asimismo, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los convenios colectivos la potestad de regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, “cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. Esta fuente de derecho laboral la desarrollaré en el capítulo siguiente.

⁴³ TSJ de la CV. Sentencia núm. 5898/2008 de 16 de septiembre (núm. de recurso 3861/2007) [Consultado el 15 de mayo de 2018]. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos>.

Capítulo 3. La negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. Especial atención de los riesgos psicosociales.

1. Ámbito de actuación vigente.

A nivel internacional, se ha señalado desde hace décadas la importancia de la función normativa de los convenios colectivos a la hora de regular y desarrollar la materia relativa a la prevención de riesgos laborales, en el sentido de concretar y complementar la regulación legal y mejorar su tratamiento. Así, los diferentes convenios emanados de la OIT relativos a materias relacionadas con la seguridad y salud laboral han tenido en consideración el importante papel de la negociación colectiva para su implementación y desarrollo. Pueden destacarse, por su relevancia, el Convenio n° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), Convenio n° 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo o el Convenio n° 174 sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores (1993).

A nivel europeo, y específicamente en materia de riesgos psicosociales, cabe destacar el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017*⁴⁴ establece que “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”. Asimismo, en su Capítulo II afirma que “para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales (...) la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales”. Y en relación con la igualdad de género establece que es necesario “abordar la prevención del acoso sexual y el 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”.

A nivel nacional, la LPRL contiene una serie de previsiones que establecen la concurrencia de las normas convencionales con las legales y reglamentarias. Algunas de las

⁴⁴Registrado y publicado por Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo.

disposiciones de la ley que posibilitan expresamente su desarrollo convencional son las siguientes:

- Exposición de motivos: Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

- Art. 2.2: “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”.

- Art. 35.4, relativo a los sistemas de designación de los Delegados de Prevención, posibilita a la negociación colectiva o a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del TRET el acuerdo de que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

2. Situación actual.

A pesar de la extensión que concede la ley a los espacios para la negociación colectiva, no ha existido un suficiente desarrollo de la seguridad y salud laboral en los acuerdos entre los agentes sociales. De hecho, desde diferentes estudios realizados sobre la aplicación de la LPRL se hace referencia a “esta debilidad como uno de los aspectos que lastraban la aplicación exitosa de dicha ley”⁴⁵. En éstos se concluye que la mayoría de los convenios únicamente contienen cláusulas de carácter programático que se limitan a reproducir las disposiciones legales y reglamentarias de prevención o, peor aún, que no contienen ninguna referencia a este ámbito.

La situación actual, a nivel general, se puede describir con cuatro características⁴⁶:

⁴⁵*La Salud Laboral en la Negociación Colectiva*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003, p. 7.

⁴⁶San Martín Mazzucconi, C y otros. *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro*. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid. Noviembre, 2008, pp. 147-163

1. No existe actualmente una regulación sistemática específicamente dirigida a prevenir los riesgos psicosociales
2. El hecho de que en los convenios colectivos no se encuentren todas las medidas que serían esperables no significa que muchas de ellas no existan en el ámbito de cada empresa,
3. Se aprecia una tendencia bastante generalizada a corresponsabilizar al trabajador de la obligación de prevención de riesgos
4. En el ámbito concreto de la prevención de riesgos psicosociales, se aprecia un tímido avance en su regulación, así como en el intento de reparar el riesgo psicosocial ya producido.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 señala que “las políticas públicas de prevención de riesgos laborales deben integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores como consecuencia del ejercicio de su actividad, con especial atención a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, mencionado el mismo documento a continuación la necesidad de fortalecer el papel de los interlocutores sociales. Esta última indicación ha sido acogida en el Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007”⁴⁷.

3. Potencial margen de intervención

Desde el ámbito sindical se han realizado una serie de propuestas que van en la línea de fomentar la inclusión de cláusulas relativas a la seguridad, salud y bienestar laboral en las negociaciones de los convenios colectivos. Un ejemplo de esto es el documento final de las Jornadas Confederales UGT de 2002⁴⁸. en el que se establecen los puntos más importantes relativos a la prevención de riesgos, en torno a los cuales debería articularse la negociación colectiva, como son⁴⁹:

- Creación de comisiones paritarias de seguridad y salud, en cada convenio sectorial, estableciendo sus funciones, cobertura y financiación.

⁴⁷ San Martín Mazzucconi, C y otros. *El tratamiento convencional ... op. cit. pp 147-148.*

⁴⁸ Negociación colectiva 2002, conclusiones de las Jornadas Confederales de Acción Sindical de UGT.

⁴⁹ L. Meléndez Morillo-Velarde. A. I. Pérez Campos. C. San Martín Mazzucconi. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010.* INSHT y Univ. Rey Juan Carlos, p. 20.

- Elaboración de un plan de prevención para el sector, a través de la negociación de su estructura mínima que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas del sector.

- Creación de los delegados sectoriales/territoriales y reforzamiento de las funciones y garantías de los Delegados de Prevención.

- Carácter vinculante de las propuestas y consideraciones de los Delegados de Prevención respecto de las materias objeto de consulta y participación.

- Disposición de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de Delegado de Prevención y de personal.

En la misma línea, en relación con los riesgos psicosociales, y como respuesta al vacío legal en su tratamiento, apuntada en el capítulo anterior, se podría acudir también al importante papel que realiza la función normativa de los convenios colectivos. Desde mi punto de vista, las normas convencionales suponen un instrumento ideal para regular aquellos aspectos más personales del trabajador, no sólo concebido como sujeto de derechos, sino también como ser continente de inquietudes, de preocupaciones, de aspiraciones. Y son los factores psicosociales los que modelan este lado más humano de la condición de trabajador. Éstos, rodean al trabajador-persona y lo condicionan en todos los aspectos de su vida.

Por otro lado, la inclusión del ámbito preventivo psicosocial en la negociación colectiva deviene en beneficios tanto para trabajador, como para empresario. Para el primero supone un plus de protección en un aspecto de sus condiciones laborales, los factores psicosociales, tan importante como la seguridad o la higiene industrial. Para el segundo, la detección y la prevención de aspectos que pueden dañar la salud psíquica del trabajador produce una mejora en la productividad y en el clima laboral, en general.

Capítulo 4. Estudio del tratamiento convencional de los riesgos psicosociales.

1. Metodología

Como decía en el punto 4 del primer capítulo, he planteado un ámbito de estudio concreto, pero suficientemente amplio como para observar la tendencia actual en esta materia: los convenios colectivos de sector vigentes en la Comunidad Valenciana.

A continuación, me he preguntado qué quería extraer de ellos, es decir, conocer qué contenidos están o no están presentes en los textos analizados relacionados con el tratamiento de los riesgos psicosociales objeto del presente estudio. Para ello, he expresado de forma objetiva dichos contenidos en forma de enunciado o ítem de respuesta cerrada. He adoptado este método porque tiene una serie de ventajas:

- Claridad del objeto del estudio
- Posibilidad de realizar un análisis comparativo entre los diferentes textos estudiados ya que el contenido analizado en cada uno de ellos es idéntico.
- Agilidad en el estudio de las normas.
- Rapidez y sencillez en la visualización de los datos resultantes del análisis.

De esta forma, he procedido a comprobar objetivamente qué aspectos relacionados con las condiciones psicosociales del trabajo tienen reflejo en los convenios colectivos y en qué proporción.

Con los resultados de este estudio cuantitativo, he profundizado más en los contenidos existentes y en los no presentes, realizando un análisis cualitativo de los mismos. En este sentido, he valorado la importancia de las omisiones y sus consecuencias, así como la calidad y conveniencia de los enunciados existentes. Como resultado de lo anterior, he expresado una serie de conclusiones acerca del estado actual de la cuestión y, en base a las mismas, he formulado una serie de recomendaciones que sería positivo tuvieran presente los agentes sociales a la hora de negociar el próximo convenio colectivo de sector.

2. Resultados del estudio

En la tabla siguiente se expone el resultado del estudio objeto del presente TFM. Lo acompaño, en primer lugar, de una tabla donde otorgo un código numérico a cada convenio.

Se ha marcado con una “X” aquellos aspectos que están presentes en el texto estudiado. Este primer enfoque se trata de un análisis cuantitativo que nos permite ver, nítidamente, el nivel de atención que tiene esta materia en un instrumento regulador de las relaciones laborales tan importante como son los convenios de sector.

Cód.	Convenio Colectivo
1.	C.C. del sector Doblaje y Sonorización (Rama Artística) de la C. V.
2.	I C.C. para Entidades de Carácter Social de la C.V.
3.	Extensión del C.C. de trabajo de empleados de fincas urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito de la C.V.
4.	III C.C. para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la C.V.
5.	C.C. de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón.
6.	II C.C. de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.
7.	C.C. de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la C.V..
8.	C.C. del Sector de Arqueología de la C.V.
9.	VII C.C. para el Sector Privado de Residencias para la 3ª Edad, Servicios de Atención para las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la A.P en la C.V.
10.	C.C. del Sector de Derivados del Cemento de la C.V.
11.	C.C. del Sector de Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.
12.	C.C. de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.
13.	VII C.C. de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la C.V.
14.	C.C. de panadería y pastelería de la C.V.
15.	C.C. 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 C.V..
16.	C.C. para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la C.V.
17.	C.C. de Pirotecnia de la C.V..
18.	C.C. del sector de bebidas refrescantes de la C.V.
19.	C.C. del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia.
20.	C.C. de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la C.V.
21.	C.C. de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la C.V.
22.	XXXII C.C. del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia.
23.	C.C. de trabajo de estaciones de servicio de la C.V.
24.	C.C. de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia
25.	C.C. del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de C.V.

Código del Convenio Colectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aspectos generales										
Existe un capítulo/apartado específico de Factores de Riesgo Psicosociales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
Prevé la realización de evaluaciones de factores y riesgos psicosociales en centros de trabajo o insta a ello a las empresas	-	X	-	-	-	-	-	X	-	-
Prevé la realización de algún tipo de estrategia de intervención en riesgos psicosociales o insta a ello a las empresas	-	X	-	X	-	-	X	X	X	X
Prevé expresamente la vigilancia de la salud psicosocial	-	X	-	X	-	-	-	-	-	X
Estrés laboral										
Contempla medidas de prevención y/o detección del estrés laboral	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-
Existe alguna cláusula relativa al tratamiento del tecnoestrés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burnout (SQT)										
Contempla medidas de prevención y/o detección del síndrome SQT	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-
Violencia laboral:										
Existen medidas de prevención y/o detección de la violencia laboral o insta a crearlas a las empresas	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-
Existen protocolos de actuación en caso de violencia laboral o insta a crearlo a las empresas	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios de perseguir la violencia en el trabajo	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-
Acoso psicológico o mobbing:										
Existen medidas de prevención y/o detección del mobbing o insta a crearlas a las empresas	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X
Existen protocolos de actuación en caso de mobbing o insta a crearlo a las empresas	-	X	-	-	-	-	-	X	-	X
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso psicológico	-	X	-	X	-	-	-	X	-	X
Acoso sexual:										
Existen medidas de prevención y/o detección del acoso sexual o insta a crearlas a las empresas	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X
Existen protocolos de actuación en caso de acoso sexual o insta a crearlo a las empresas	-	X	-	-	X	-	-	X	-	X
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso sexual	-	X	-	X	-	X	-	X	-	X
Existe remisión expresa a la aprobación de Planes de Igualdad en las empresas	-	-	-	-	X	-	X	-	X	X

Código del Convenio Colectivo	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Aspectos generales										
Existe un capítulo/apartado específico de Factores de Riesgo Psicosociales	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-
Prevé la realización de evaluaciones de factores y riesgos psicosociales en centros de trabajo o insta a ello a las empresas	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-
Prevé la realización de algún tipo de estrategia de intervención en riesgos psicosociales o insta a ello a las empresas	-	-	-	X	X	X	-	X	-	-
Prevé expresamente la vigilancia de la salud psicosocial	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
Estrés laboral										
Contempla medidas de prevención y/o detección del estrés laboral	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-
Existe alguna cláusula relativa al tratamiento del techoestrés .	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-
Burnout (SQT)										
Contempla medidas de prevención y/o detección del síndrome SQT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Violencia laboral:										
Existen medidas de prevención y/o detección de la violencia laboral o insta a crearlas a las empresas	-	X	-	-	-	X	-	X	-	-
Existen protocolos de actuación en caso de violencia laboral o insta a crearlos a las empresas	-	X	-	-	-	X	-	X	-	-
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios de perseguir la violencia en el trabajo	-	X	-	-	-	X	-	X	-	-
Acoso psicológico o mobbing :										
Existen medidas de prevención y/o detección del mobbing o insta a crearlas a las empresas	-	X	-	X	-	X	-	X	-	-
Existen protocolos de actuación en caso de mobbing o insta a crearlos a las empresas	-	X	-	X	-	X	-	X	-	-
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso psicológico	-	X	-	X	-	X	-	X	-	-
Acoso sexual:										
Existen medidas de prevención y/o detección del acoso sexual o insta a crearlas a las empresas	-	X	X	X	-	X	-	X	-	-
Existen protocolos de actuación en caso de acoso sexual o insta a crearlos a las empresas	-	X	X	X	-	X	-	X	-	-
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso sexual	-	X	X	X	X	X	X	X	-	-
Existe remisión expresa a la aprobación de Planes de Igualdad en las empresas	-	X	X	X	X	X	X	-	-	X

Código del Convenio Colectivo	21	22	23	24	25
Aspectos generales					
Existe un capítulo/apartado específico de Factores de Riesgo Psicosociales	-	-	-	-	-
Prevé la realización de evaluaciones de factores y riesgos psicosociales en centros de trabajo o insta a ello a las empresas	-	-	-	-	-
Prevé la realización de algún tipo de estrategia de intervención en riesgos psicosociales o insta a ello a las empresas	-	-	X	-	-
Prevé expresamente la vigilancia de la salud psicosocial	-	-	-	-	-
Estrés laboral					
Contempla medidas de prevención y/o detección del estrés laboral	-	-	-	-	-
Existe alguna cláusula relativa al tratamiento del tecnoestrés .	-	-	-	-	-
Burnout (SQT)					
Contempla medidas de prevención y/o detección del síndrome SQT	-	-	-	-	-
Violencia laboral:					
Existen medidas de prevención y/o detección de la violencia laboral o insta a crearlas a las empresas	-	-	X	-	-
Existen protocolos de actuación en caso de violencia laboral o insta a crearlos a las empresas	-	-	X	-	-
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios de perseguir la violencia en el trabajo	-	-	X	-	-
Acoso psicológico o mobbing :					
Existen medidas de prevención y/o detección del mobbing o insta a crearlas a las empresas	-	-	X	-	X
Existen protocolos de actuación en caso de mobbing o insta a crearlos a las empresas	-	-	X	-	X
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso psicológico	-	-	X	-	X
Acoso sexual:					
Existen medidas de prevención y/o detección del acoso sexual o insta a crearlas a las empresas	-	-	X	-	X
Existen protocolos de actuación en caso de acoso sexual o insta a crearlos a las empresas	-	-	X	-	X
Existe, al menos, algún compromiso o declaración de principios, de perseguir el acoso sexual	-	X	X	-	X
Existe remisión expresa a la aprobación de Planes de Igualdad en las empresas	X	-	-	X	X

Capítulo 5. Conclusiones y directrices de actuación.

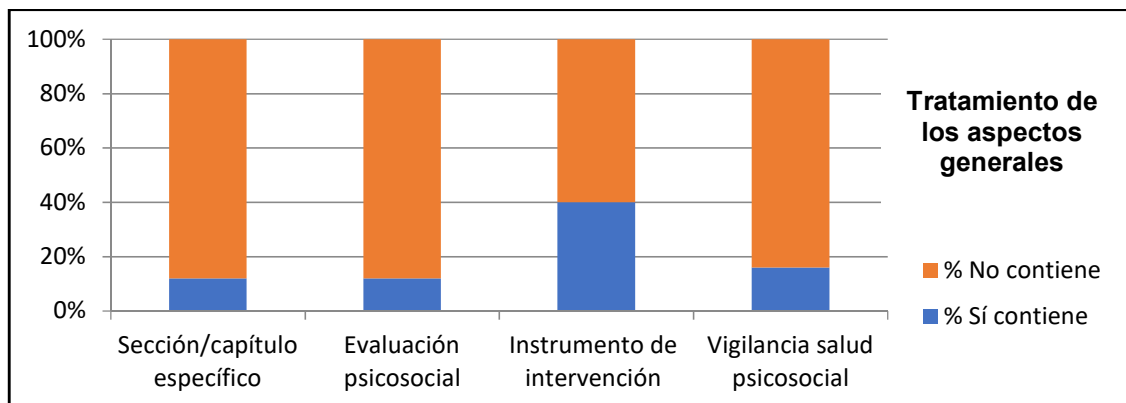
1. Interpretación de los datos y premisas del análisis.

En este punto, procederé a extraer los axiomas que se derivan del análisis de los convenios referenciados y analizados en el apartado anterior. En principio, distinguiré entre aspectos generales (existencia de capítulo propio, evaluaciones, estrategias de intervención y vigilancia de la salud), de los específicos, en cuanto a los riesgos en particular. Para ello, se reflejarán los datos en términos porcentuales para enlazar con las constataciones resultantes. A continuación, propondré unas conclusiones, para finalizar con una propuesta de mínimos de regulación convencional de los riesgos psicosociales, realizada con una compilación de cláusulas válidas extraídas de los convenios estudiados.

1.1. Tratamiento general de los riesgos psicosociales.

Para empezar, en relación con el primer bloque correspondiente a los aspectos generales que la regulación convencional contiene acerca de los riesgos psicosociales, se han extraído los siguientes datos del estudio:

- Tan solo un 12 % de los textos estudiados contiene un capítulo o sección específico relativo al ámbito psicosocial.
- En el mismo porcentaje se prevé la realización de cualquier tipo de evaluación de factores y de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.
- Un 40% de los convenios colectivos de sector contempla la realización de algún tipo de estrategia de intervención en riesgos psicosociales en las empresas.
- El último aspecto general analizado, esto es, si se prevé la vigilancia de la salud psicofísica, en tan sólo un 16% de los convenios la respuesta es positiva.



De este primer bloque, en virtud de estos datos, se pueden expresar cuatro afirmaciones principales:

1. El tratamiento de los factores psicosociales en el ámbito laboral y sus riesgos no es considerado de tal entidad como para que tenga una sección específica en la estructura de los convenios colectivos y, por tanto, sean objeto de una especial negociación entre las partes.

2. Existe un escaso recurso a los instrumentos de evaluación de aspectos psicosociales como herramienta para identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Por ejemplo, es revelador que ningún convenio colectivo contemple acciones dirigidas a evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores a través de cuestionarios dirigidos a tal fin.

3. Una parte importante de los sectores estudiados sí contemplan la realización de alguna estrategia de intervención sobre este tipo de riesgos, pero, sin embargo, lo hacen de forma poco sistemática y con un contenido muy parcial. Una acción repetida en varias normas es la prevención del alcoholismo y las drogodependencias (C.C. Bebidas Refrescantes, C.C. de Gestión de Residencias Públicas o el C.C. de Residencias de la Tercera Edad).

4. La vigilancia de la salud sigue teniendo un enfoque muy tradicional, orientada a evitar, únicamente, los daños físicos, dejando de lado un enfoque más global que incluya la salud psíquica y social.

1.2. Tratamiento específico de los principales riesgos psicosociales.

En segundo lugar, pasaré al análisis de los resultados de cada uno de los riesgos psicosociales estudiados: estrés laboral, burnout, violencia, y acoso sexual. Lo haré de la misma forma que el primer bloque: expresión porcentual, primero, y constataciones resultantes, posteriormente.

- Un 12% de los textos examinados contempla medidas de prevención y/o detección del estrés laboral

- De los anteriores, en un solo supuesto se menciona el tecnoestrés.

- De todos los analizados, únicamente un convenio colectivo (III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud) regula el síndrome del trabajador quemado.

- El 20% de las normas convencionales de sector contienen medidas de prevención y/o detección de la violencia laboral, protocolos de actuación en estos casos y compromisos o declaraciones de principios de persecución de la violencia en el trabajo.

- En el 32% de los convenios colectivos existen medidas de prevención y/o detección del *mobbing*, en el 36% se contemplan protocolos de actuación en estos casos y en el 40% aparece, al menos, algún compromiso o declaración de principios de perseguir el acoso psicológico.

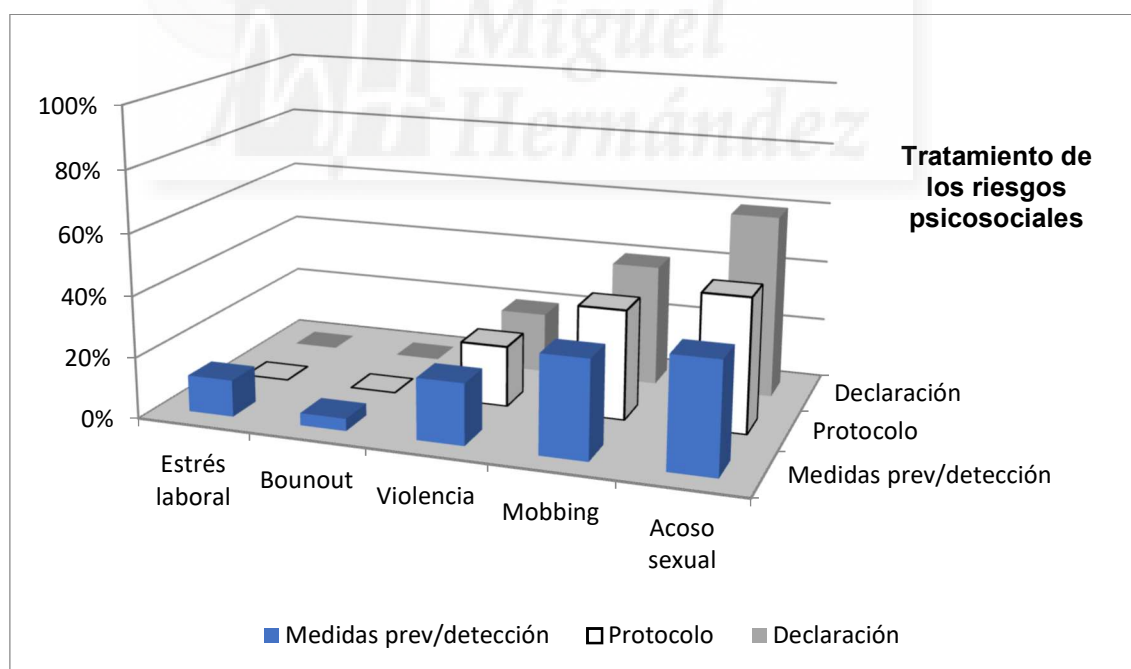
- En relación con el acoso sexual:

- El 36% de los textos analizados contemplan medidas de prevención y/o detección de estas situaciones.

- El 44% contiene protocolos de actuación.

- Enlazando con lo anterior, hasta el 60% refleja, al menos, algún compromiso o declaración de principios de perseguir el acoso sexual.

- Tan solo poco más de la mitad de los convenios (56%) realizan una remisión expresa o instan a las empresas para que aprueben planes de igualdad.



Con estos datos se pueden realizar las siguientes conclusiones:

1. El tratamiento de los distintos riesgos psicosociales por los convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana tiene una intensidad muy variable, oscilando entre una notable ausencia de cláusulas preventivas relativas al burnout, y una receptividad

considerable en los supuestos del tratamiento de la persecución del acoso sexual en el trabajo.

2. A pesar de los más de diez años de vigencia de la Ley de Igualdad, casi la mitad de los convenios no hacen mención de los planes de igualdad, ni instan a negociarlos en las empresas. Se da la circunstancia de que, a pesar de que muchos sectores se han limitado a mantener la vigencia de la parte normativa de los convenios a través de sucesivas prórrogas, la mayoría de ellos entraron en vigor tras la aprobación de la ley.

3. En la vía sancionadora, es decir, aquellas conductas que merecen sanción disciplinaria a nivel empresarial, el acoso sexual en el trabajo se tipifica como falta muy grave en la práctica totalidad de los convenios. Sin embargo, el hecho de que se contemple como sanción, pero no su tratamiento y su prevención, nos debe hacer reflexionar sobre la percepción que se tiene del mismo, por cuanto indica que esta conducta es asumida como algo ajeno a la responsabilidad empresarial, como un comportamiento privado que sucede en el trabajo pero que nada tiene que ver con él. Es este error de planteamiento el que subyace en la deficiente regulación de muchos convenios, hasta cuatro de cada diez.

4. Existen convenios colectivos cuyo articulado merece más cuestionamiento, como los que se encuadran en el sector servicios en los que, aunque la intervención psicológica y social forma parte de su ámbito de actividad, desconocen y no regulan determinados aspectos psicosociales en sus condiciones laborales. Tal es el caso de aquellos sectores relacionados con la intervención social o de atención a colectivos vulnerables o en situación de dependencia, como son el C.C. de Entidades de Carácter Social, el C.C. del Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención para las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o el C.C. de los Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

En el lado contario están, sorprendentemente, sectores industriales donde se les presupone una menor sensibilidad a estos factores, pero que han hecho una apuesta importante por eliminar o reducir los riesgos psicosociales en su actividad. Cabe destacar el Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento que recoge un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y hace una remisión expresa en materia de igualdad al convenio nacional. También hay que mencionar al Convenio Colectivo de Pirotecnia que reconoce como norma supletoria al Convenio General de la Industria Química⁵⁰, el cual recoge extensamente aspectos psicosociales tales como el tecnoestrés,

⁵⁰ BOE 198, 19 de agosto de 2015.

el *mobbing*, la evaluación de este tipo de riesgos y la prevención y tratamiento del acoso sexual.

5. Existe una gran descompensación en el tratamiento de los distintos riesgos psicosociales a lo largo de un mismo texto convencional. Algunos de ellos regulan extensamente una materia concreta, pero obvian en la misma intensidad otra de la misma importancia.

6. Es una característica común en muchos textos el hecho de que exista una amplia cobertura de la protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, reconociendo los derechos que la ley otorga a las mismas, pero que no reconocen expresamente que las mujeres también pueden ser víctimas de violencia por razón de su género en el ámbito laboral

1.3. Estado de la cuestión.

A continuación, realizaré una serie de valoraciones finales sobre el estado actual de la regulación convencional sectorial de los riesgos psicosociales en la Comunidad Valencia

La primera de ellas es que dicha regulación presenta considerables carencias y lagunas, además de que, gran parte de las cláusulas presentes, para ser operativas, deben ser completadas y corregidas. En particular, si las normas convencionales buscan descender de la generalidad de la construcción legal a un ámbito mucho más concreto, y si son un instrumento adecuado para complementar y completar la ley, las mismas deben alcanzar un nivel de desarrollo óptimo, necesario dada la relevancia de los riesgos psicosociales. En mi opinión, y a pesar de las aportaciones que se van haciendo en los diferentes textos convencionales, los pasos dados son poco significativos.

Además, desde mi punto de vista, no hay un enfoque unitario de la cuestión, que se evidencia en la ausencia de un apartado específico y en el mínimo tratamiento de aspectos generales, fundamentalmente relacionados con la evaluación y la intervención en materia psicosocial. En este sentido, la atención se centra, en su mayoría, en la regulación de forma específica e individual de cada una de las figuras.

Todo ello debe de atender también a las causas originarias que lo producen, que se sitúan, entre otras, en el desconocimiento de las partes negociadoras de este ámbito de la salud laboral, relativo a los riesgos psicosociales, o en la prioridad que dan los agentes negociadores a cuestiones salariales o relacionadas al desarrollo o finalización de la relación laboral.

Asimismo, si se adopta como premisa válida que la acción político-social de los agentes sociales viene condicionada por la opinión pública y publicada, se puede afirmar que otra causa de las comentadas carencias podría ser la menor presión social y mediática de rechazo a estos riesgos en comparación a los daños causados en el ámbito de la seguridad en el trabajo o de la higiene industrial. Las noticias informan todos los días, desgraciadamente, de muertes o lesiones causadas por accidentes laborales, pero no lo hacen en la misma medida de los daños derivados de riesgos psicosociales.

No obstante lo anterior, se observa que cada vez se tiene más conocimiento de contingencias provocadas por este tipo de riesgos, de lo que se deriva una evidente urgencia de abordarlos y, en consecuencia, ubicarlos en el mismo nivel de importancia y atención que el resto. No hay que olvidar casos como France Telecom⁵¹, Foxconn⁵² y, más recientemente, Amazon.

2. Aportaciones para una regulación convencional de los riesgos psicosociales.

2.1. Propuestas de regulación

Tras el estudio realizado, y desde mi punto de vista, son básicamente tres los cambios que deberían realizarse en los convenios colectivos en relación con la regulación de los riesgos psicosociales:

1º. La primera actuación que propongo en este trabajo consiste en la necesaria inclusión en todos los convenios colectivos de sector de una sección o capítulo específico dedicado a los riesgos psicosociales. En mi opinión, esta primera acción daría un especial valor y significado a esta materia, además de dotarla de un tratamiento unitario y de mayor importancia negociadora.

Dicho apartado específico, que desarrollaré en el siguiente epígrafe, debería contener el siguiente contenido mínimo:

⁵¹ En la compañía francesa se produjeron, entre los años 2002 y 2009, 32 suicidios relacionados con el *mobbing*, el acoso laboral y un ambiente de trabajo tóxico, fruto de la persecución a la que fueron sometidos los trabajadores de la empresa por parte de los directivos.

⁵² La empresa taiwanesa Foxconn, principal fabricante de los productos de Apple, ha recibido en los últimos años numerosas denuncias por las lamentables condiciones laborales y por la presión a la que someten a sus trabajadores.

I. Aspectos generales. En él, desde una concepción unitaria de este ámbito, se deberá incluir la necesidad de un análisis de los riesgos psicosociales en cada una de las evaluaciones de riesgo que se realicen en los centros de trabajo, ya que sin un buen diagnóstico no se podrá alcanzar un buen tratamiento. También abordará los principales instrumentos de intervención psicosocial en función del ámbito de actividad del que se trate. Y, por último, instará a las empresas a vigilar la salud global de los trabajadores, incluyendo su vertiente psíquica y social.

II. Riesgos psicosociales. Se creará un apartado específico para cada riesgo, basándose en la última construcción doctrinal y jurisprudencia, con el fin de que el convenio colectivo recoja la máxima protección de la salud psicosocial del trabajador.

III. Conductas sancionables en este ámbito. Bien en un apartado específico, bien en el artículo genérico de “Faltas”, se regularán y se sancionarán las conductas de los trabajadores que atenten contra los derechos individuales de los compañeros y que tengan su origen en factores psicosociales.

IV. Planes de Igualdad. Se instará o fomentará la negociación y aprobación de planes de igualdad en todas las empresas, incluso en aquellas que no tengan una obligación legal de hacerlo, con el fin de extender a mayor número de trabajadores y trabajadoras el compromiso por la igualdad real en el trabajo.

2º. Adaptación de la regulación convencional de estos riesgos a cada sector en particular, teniendo en cuenta las características peculiares de la actividad principal del mismo y de las condiciones laborales presentes.

3º. No hacer uso de la técnica de repetición de la regulación legal en aquellas materias de derecho necesario mínimo, por innecesaria y porque puede dar lugar a confusión en la aplicación de la normativa en caso de cambio legislativo.

2.2. Propuesta de capítulo de riesgos psicosociales.

A la hora de hacer una propuesta de capítulo, he preferido optar por no “inventar” nada nuevo sino apoyarme en aquellos textos que merecen una especial consideración por su excelente análisis de la realidad organizacional y psicosocial de la empresa y su relación con la salud, así como una correcta técnica legislativa. De este modo, mi proposición consiste en la inclusión de un capítulo denominado “Prevención de los riesgos psicosociales”, que debería estar presente en la totalidad de los convenios colectivos sectoriales, conformado por una compilación del articulado estudiado que ha superado unos mínimos niveles de calidad preventiva psicosocial.

A continuación, expongo mi propuesta de mínimos, que cada convenio de sector deberá completar y adaptar a sus circunstancias y condiciones:

Capítulo “Prevención de los riesgos psicosociales”.

I. Aspectos generales

Artículo 1. Evaluaciones de riesgos

Concretamente, y en este contexto, se priorizará la evaluación de los riesgos psicosociales y se elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar y disminuir las consecuencias de dichos riesgos (extraído del art. 60 del C.C. n° 2)

Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la LPRL, se tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo (extraído del art. 40.5 del C.C. n° 8).

Artículo 2. Vigilancia de la Salud (extraído de la D.A. PRIMERA-B del C.C n° 16)

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Artículo 3. Tecnología y organización del trabajo (extraído del art. 67 del C.C n° 16)

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 4. Salud laboral y drogodependencias. (Extraído del art. 26 del C.C. n° 15)

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promoción en hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

- Asistencial y voluntaria Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

- Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

- No sancionadora. Todo trabajador o trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Durante este periodo el trabajador pasará a situación de excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo sin derecho a retribución.

En el caso de que el trabajador o trabajadora no se acogiera al mencionado programa de tratamiento podría ser objeto de sanción o despido procedente.

- Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Paritaria del convenio concretará las medidas aquí expuestas en el programa de actuación que será de aplicación.

II. Riesgos psicosociales

Artículo 5. El estrés laboral (extraído del art. 42 del C.C. nº 14)

Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido, existen herramientas de diagnóstico como el ISTAS-21 o la aplicación informática *Factores Psicosociales. Método de evaluación*, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo.

Artículo 6. Síndrome de burnout (extraído del art. 42 párrafo 3 del C.C. nº 4)

(La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral) realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del

burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:

Un periodo de descanso (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.

Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de sojornado a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de *burnout*, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso (extraído del art. 112 del C.C. nº 10)

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el “respeto a las personas” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “respeto a la legalidad” y “respeto a los derechos humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidación personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles “un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso”.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como 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 con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera 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.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva54/2006, de 5 de julio, y artículo7 de la Ley Orgánica 3/2007, de21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, 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, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando 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 el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas

g) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras

necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias.

Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que 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.

Artículo 8. El acoso sexual y el acoso moral (art. 50 C.C. n° 8)

Las empresas y/o entidad y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico y moral.

1. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

2. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de personal, que despreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en una o más de 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.

3. Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

- Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

- Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

- Fomentar el soporte social colectivo entre el personal, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y 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 la ocupación 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, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a quien se asigne, 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 tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

III. Conductas sancionables en este ámbito

Artículo 9. Conductas sancionables (art. 47 del C.C. nº 14)

Será sancionado con falta muy grave

- Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.

- Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

- El acoso sexual (...). Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

- El acoso moral (...)

Disposición Adicional Enésima. Planes de Igualdad (D.A. PRIMERA del C.C. nº 20)

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional

esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la

redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.



Referencias bibliográficas.

AA.VV. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”. *Colección Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos*. Ministerio de Igualdad. 2010.

AA.VV. *Acoso laboral en el trabajo*. CC.OO de Aragón y Gobierno de Aragón. Zaragoza, 2011, pp. 9-10

AA.VV. Dtor: Germán Barreiro González. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Universidad de León. MTAS. 2007

AA.VV. *La Salud Laboral en la Negociación Colectiva*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2003.

AA.VV. *Negociación colectiva 2002: conclusiones de las Jornadas Confederales de Acción Sindical de UGT*.

Alfaro de Prado Sagrera, A. “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, nº1, 2008.

Ayuso Marente, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burnout*”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.

Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”. *Gaceta Sanitaria*, 16. 2002.

Comisión Europea. Libro verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. 2002. Disponible en la URL:<http://nubr.co/8jasFR>.

Del Hoyo Delgado, M.A. *Estrés laboral*. Madrid. INSHT, 1997.

Gil-Monte, P.R. “El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención”. *Revista Psicología Científica.com*. Valencia, 2001.

Herbert Freudenberger; Geraldine Richelson. *The High Cost of High Achievement*. Paperback - Bantam Books. 1980

L. Meléndez Morillo-Velarde. A. I. Pérez Campos. C. San Martín Mazzucconi. *La*

prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010. INSHT y Univ. Rey Juan Carlos.

Leymann, H: *Mobbing: la persécution au travail.* Seuil. Paris, 1996.

Martín Chaparro, M.P.; Vera Martínez, J.J.; Cano Lozano, M.C. Y 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.” *TL*, núm. 75, 2004.

Maslach, Christina; Jackson, Susan. *Maslach burnout inventory manual.* Palo alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc. 1986

Molina Navarrete, C. “La promoción de la investigación en riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en España: una asignatura pendiente”. *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo.* Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Sevilla, 2010.

Moncada I Lluís, S. Y Llorens Serrano, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”. Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 12, 2004.

Moreno Jiménez, B y Báez León, C.“ Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”. INSHT. Madrid, 2010.

Moreno Jiménez, B, Báez León C. “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” INSHT y Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2010.

MTAS. “Factores Ergonómicos y Psicosociales”. *Documentación de Riesgos Laborales*, núm. 7, en www.mtas.es/itss (02/05/2018)

OIT, OMS, CIE, ISP: Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra 2002.

OIT. *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.* Ginebra, 1986.

OIT/OMS. Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.

OMS. Global Consultation on Violence and Health. “Violence: a public health priority”. Ginebra, 1996(documento WHO/EHA/SPI.POA.2).

OMS. Preámbulo de la Constitución de la OMS. Ginebra, 1948.

Ramos Pastor, Nuria. Tesis doctoral “La influencia del tamaño de la organización en los factores de riesgo psicosocial y en la percepción de la salud de los trabajadores en la PYME de la CV”. UMH. 2017

San Martín Mazzucconi, C y otros. *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro*. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid. Noviembre, 2008.

Serrano Olivares, R.: *El acoso moral en el trabajo*. Consejo Económico y Social. Madrid, 2005.

www.aepsal.com. 02/05/2018.

www.insht.es (26/04/2018).

www.prevencionar.com (26/04/2018).

Bibliografía

AA.VV (Dtor. Melià, J.L.). “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.” En *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de riesgos*, 13-36. Barcelona: Foment del Treball Nacional, 2006.

AA.VV. *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*. Madrid: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC., 2010.

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. *AEPSAL*. 2 de MAYO de 2018. <https://www.aepsal.com> .

Comisión Europea. “Libro verde -Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. .” 2002.

Espluga, J. & Caballero, J. *Introducción a la prevención de riesgos laborales: Del trabajo a la salud*. Barcelona: Ariel, 2005.

Estrés laboral. www.estreslaboral.info. (4 de mayo de 2018).

Europea, Comisión. “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. .” Bruselas, 2017.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (CEE). *El*

estrés físico y psicológico en el trabajo. Madrid: MTAS, 1982.

Gil-Monte, P. R. “Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Monográfico.” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2000.

Montoya Melgar, A., Pizá Granados, J.,. *Curso de seguridad y salud*. Madrid: Mc Graw Hill, 2000.

Moreno Jiménez, B., Carmen Báez León, C.,. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM, 2010.

Navarro Nieto, F. “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva.” *TL*, n.75, 2004.

OIT. *La Prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de trabajo. 8 Recopilación*. Madrid: INSHT, 1996.

RiesgosPsicosociales. 10 de mayo de 2018. <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales>.

Rojó, V. *Mobbing o acoso laboral*. Tébar, 2011.

Silvaggi, Fabiola, y José Sánchez Pérez. “La prevención de los riesgos psicosociales: una perspectiva comparada (Italia-España).” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 5, nº 3 (julio-septiembre 2017).

Tudela Cambroneró, G., y Y. Valdeolivas García. “La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva.” Editado por MTIN. *Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales*, n. 88, 2009.

Normativa

Constitución Española. BOE, de 29 de diciembre de 1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Sentencias

(Todas del orden social)

STC 160/2007, de 2 de julio, rec. 7142/2004.

STC 62/2007, de 27 de marzo, rec. 1623/2002

STSJ 5898/2008 de la Comunidad Valenciana, de 16 de septiembre, rec. 3861/2007

STS 900/2016, de 16 de febrero, rec. 250/2014

Notas Técnicas

NTP 318 El estrés proceso de generación en el ámbito laboral. Madrid: INSHT, 1993

NTP 355: Fisiología del estrés. Madrid: INSHT, 1994.

NTP 438 Prevención del estrés intervención sobre la organización. Madrid: INSHT, 1997

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: INSHT, 1997.

NTP 476: *El hostigamiento Psicológico en el Trabajo: mobbing.* INSHT. Madrid, 1998

NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo.* INSHT. Madrid, 1998

NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Madrid: INSHT, 1999.

NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Madrid: INSHT, 2005.

NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.* INSHT. Madrid, 2005

NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.* INSHT. Madrid,

2003.

NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo definición. INSHT. Madrid, 2009

Criterio Técnico 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo. Madrid: D.G de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2009.

Anexos

Anexo I. Listado de resoluciones por las que se registran y publican los convenios colectivos estudiados

Resolución del 29 de junio de 1994, por la que se dispone el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del sector Doblaje y Sonorización (Rama Artística) de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 8 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del I Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 5 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo de empleados de fincas urbanas de Cataluña al mismo sector en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 23 diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana.

Resolución de 17 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón.

Resolución de 13 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.

Resolución de 29 de enero de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la

que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Resolución de 25 de marzo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Subdelegación General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención para las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.

Resolución de 21 de julio de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 1 de agosto de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.

Resolución de 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio Colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

Resolución de 17 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 28 de mayo de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 7 de julio de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo

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 Comunitat Valenciana.

Resolución de 22 de junio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana.

Resolución de 14 de septiembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana.

Resolución de 4 de enero de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana.

Resolución de 21 de abril de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y València.

Resolución de 28 de abril de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana.

Resolución de 27 de junio 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana.

Resolución de 16 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XXXII Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia.

Resolución de 31 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana.

Resolución de 9 de enero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018.

Resolución de 10 de enero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana.

