

POLITICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES LABORALES, EN ESPECIAL CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO

ESTADO DE SITUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LA
ACCIÓN PREVENTIVA EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO (Y
TELETRABAJO).

“El coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar a otros”.

ONU-Mujeres, 27 de marzo de 2020

“La integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la política de empleo constituye una prioridad fundamental para Europa. No solo se trata de una cuestión de derechos, sino también de una política económica sólida, teniendo especialmente en cuenta los costes humanos y económicos que suponen las lesiones y enfermedades originadas o agravadas por el trabajo”

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006

COORDINACIÓN:

Cristóbal MOLINA NAVARRETE. CU. Universidad de Jaén

EQUIPO INVESTIGACION:

Susana DE LA CASA QUESADA. PTU. Derecho del Trabajo. Universidad de Jaén

Juan Carlos FERNANDEZ ARIAS. Psicólogo. Coordinador Nacional prevención Riesgos Psicosociales. Quirón Prevención

Estefanía GONZÁLEZ COBALEDA. Grado Ciencias del Trabajo. Técnico Superior Riesgos Laborales (3 Especialidades). Universidad de Jaén

Elena LARA. Psicóloga. Técnico Superior PRL. Quirón Prevención

Margarita MIÑARRO YANINI. PTU. Derecho del Trabajo. Universidad Jaume I Castellón

Margarita RAMOS QUINTANA. CU. Derecho del Trabajo. Universidad de la Laguna

EQUIPO GRUPO DE DISCUSIÓN EXPERTA:

Victoria BENLLOCH RUIZ. Directora de Consultoría. ADECCO

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS. CU. Derecho del Trabajo. Universidad de Granada

Arancha DE LAS HERAS. Doctora Derecho del Trabajo. Especialista en TELETRABAJO. CEO Grupo CEF-UDIMA

Maria de los Angeles GARCÍA. Graduada Social. Auditoria Sociolaboral. Consultura Planes de Igualdad

D^a. Christine Loos — Directora General Stimulus Consultoría

Reyes MARTÍNEZ BARROSO. CU. Derecho del Trabajo. Universidad de León.

María Jesús OTERO. Psicóloga. Responsable Área Riesgo Psicosociales INSST

Audith ZAPATA NAVARRO. Responsable Área de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad ADECCO.

María Dolores VALLELLANO PÉREZ. Psicóloga Social. Universidad Complutense de Madrid.

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN**
- II. ALCANCE Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO**
- III. ALGUNAS CUESTIONES DE MÉTODO: UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO PARA UNA PRAXIS PREVENTIVA EFICAZ BASADA EN EVIDENCIAS CIENTÍFICAS**
- IV. ASPECTOS DE ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN PSICOSOCIAL LABORAL (PRESENCIAL Y A DISTANCIA): LO QUE EMERGIÓ Y QUEDA TRAS LA COVID19 EN UN ESCENARIO DE DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU SEGMENTACIÓN SEXISTA**
- V. EL RENOVADO MARCO JURÍDICO: MEJORAS NORMATIVAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO**
 1. Marco estatal preexistente a 2020: Integración de los riesgos psicosociales en general, y por razón de género en particular, como normas implícitas del sistema.
 2. Los intentos de los marcos autonómicos de suplir la falta de norma estatal explícita y las reservas -competenciales- del TC: los casos andaluz y catalán
 3. Doble mejora normativa en 2020 del marco estatal de protección eficaz de la salud psicosocial laboral y en clave de género: su integración como normas explícitas.
 - 3.1. Integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial en el teletrabajo.
 - 3.2. La integración de la salud (psicosocial) en las políticas de igualdad por razón de sexo y género en el trabajo: Su inclusión en los diagnósticos de los Planes
 4. De las normas a su aplicación en la práctica forense: Adopción de una perspectiva de género explícita en los juicios laborales por incumplimientos preventivos.
- VI. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL CON MÁS PREVALENCIA DE GÉNERO: UN CATÁLOGO CONOCIDO, PERO POCO PRACTICADO**
 1. Una aproximación cualitativa: consenso científico sobre el inventario de los factores de riesgo psicosocial con prevalencia de género, disenso en su inclusión evaluadora.
 2. Aproximación cuantitativa: Indicadores, datos y cifras de la brecha de género en salud laboral en general, y psicosocial en particular

VII. DE LOS FACTORES AGENTES A LOS RIESGOS: “MAPA” DE RIESGOS PSICOSOCIALES SINGULARIZADOS POR SU PREVALENCIA DE GÉNERO

1. Planteamiento general: todos los riesgos psicosociales laborales tienen dimensión de género, no solo la violencia laboral.
2. Experiencias -explicitadas o implícitas- de estrés laboral de género: los conflictos de inseguridad en el trabajo y los de conciliación
3. ¿La sola pérdida de empleo por una trabajadora embarazada (o en lactancia) es un nuevo riesgo laboral psicosocial para prevenir ex art. 14 LPRL?
4. Violencia laboral de género como riesgo psicosocial: viejas (acoso sexual, sexista) y nuevas formas (acoso “por asociación” de género, ciberacoso de género)
 - 4.1. La identificación de supuestos de “acoso moral en el trabajo por asociación” y en los que las cuestiones de sexo y género tienen un papel muy relevante.
 - 4.2. El reconocimiento y protección frente a la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo, también por razón de sexo-género
 - 4.3. Las situaciones de violencia de género (externa o de pareja) como factor de riesgo de discriminación laboral por razón de género.
5. El suicidio por causa de la exposición a factores psicosociales y de género: ¿Un daño psicosocial (también de género) a incluir en la acción preventiva?

VIII. EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA PREVENTIVA

1. Planteamiento general: un balance de experiencia aplicativa de un SPA con importante bagaje en el sector preventivo de riesgos laborales.
2. Experiencias en evaluación de los factores psicosociales y la variable de género
 - 2.1. La elección previa: cuestiones metodológicas para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género
 - 2.2. ¿Variable y/o Unidad de Análisis?
 - 2.3. ¿Los resultados muestran la realidad psicosociológica de la empresa respecto a esta variable?
 - 2.4. Breve análisis de las variables y evaluación de riesgos psicosociales
 - 2.5. Conclusiones

IX. DE LA EVALUACIÓN A LA ACCIÓN: VARIEDAD DE INSTRUMENTOS PARA CORREGIR LA “BRECHA DE GÉNERO” EN SALUD PSICOSOCIAL Y NUEVAS NECESIDADES -NO FÁCILES- DE COORDINACIÓN POR LA AUTONOMÍA COLECTIVA

X. EXPERIENCIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN GENERAL Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PARTICULAR

1. La autorregulación colectiva como “vía de progreso” en la gestión de riesgos psicosociales: avances y resistencias
 - 1.1. La inherencia de la autorregulación colectiva al tratamiento de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo
 - 1.1.1. El favor comunitario por un marco de autorregulación de los riesgos laborales psicosociales: acuerdos marcos sobre estrés y violencia.
 - 1.1.2. Los interlocutores sociales europeos a ilustrar una solución comunitaria y pactada a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización
 - 1.2. Evolución de la gestión de los factores y de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva: entre renovación y estancamiento.
2. La gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en la negociación colectiva andaluza: estudio cuantitativo
 - 2.1. Una visión global de la negociación colectiva andaluza respecto de los factores y riesgos psicosociales en los entornos de trabajo
 - 2.2. Un enfoque provincialmente desagregado: aproximación a la realidad convencional provincial en materia
3. Tratamiento convencional de factores y riesgos psicosociales en el trabajo: una aproximación cualitativa
 - 3.1. Experiencias de negociación colectiva de los riesgos psicosociales más allá del acoso y la violencia en el trabajo
 - 3.2. Gestión convencional preventiva del estrés, gran ausente en andalucía
4. La gestión de la salud psicosocial en la negociación colectiva de los planes de igualdad.
5. Tratamiento convencional de los riesgos psicosociales a nivel estatal: principales tendencias y claves de situación
6. Tratamientos convencionales del teletrabajo con perspectiva de gestión psicosocial: un ámbito de anticipación legal
 - 6.1. Convenios colectivos que prevén la adopción de medidas para evitar que el trabajador sufra algún tipo de daño psicosocial.
 - 6.2. Convenios que incluyen el deber de información-consulta colectiva sobre la inclusión de tecnologías que puedan incidir sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.
7. Convenios sobre el derecho a la desconexión digital fuera de jornada en perspectiva de gestión psicosocial y de género en el trabajo, presencial o en remoto.

7.1. Planteamientos generales.

7.2. La garantía de desconexión digital fuera de jornada en convenios y acuerdos colectivos

7.3. La garantía de desconexión digital fuera de jornada en los Planes de Igualdad: una vía aún más programática.

XI. BALANCE DE PLANES DE IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: MÁS “ETIQUETA” QUE CONTENIDOS

XII. LOS PROTOCOLOS DE GESTIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO (ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO: UN BALANCE DE EXPERIENCIA, EN ESPECIAL EN ANDALUCÍA

1. Planteamiento general: actualidad de la “violencia” y “acoso” como riesgos psicosociales en el trabajo.
 - 1.1. Jurídicos: normativos y jurisprudenciales. Convenio 190 OIT (y recomendación núm. 206) y STC 56/2019, 6 de mayo.
 - 1.2. Factores de innovación tecnológica, también reflejados normativamente.
 - 1.3. Jurídico-cultural: la revalorización del enfoque de equidad de género en la protección de la salud frente a la violencia y el acoso en el trabajo
2. Violencia y acoso por razón de género en el trabajo: definiciones y modalidades.
3. El nuevo marco legal-convencional para una innovadora gestión empresarial de la violencia en el teletrabajo
4. Una acción de encrucijada: una intensa y heterogénea actividad protocolaria contra la violencia laboral
5. Los protocolos frente a la violencia y el acoso en el trabajo: análisis cuantitativo de la negociación colectiva
 - 5.1. Las magnitudes del tratamiento convencional de la violencia y el acoso en el trabajo, en especial por razón de género
 - 5.2. Conclusión: crece la protocolización de la gestión de la violencia y el acoso, también por razón de género, pero lenta, sin normalizarse, aún.
6. Estudio cuantitativo del acoso en el entorno laboral a través de la selección de convenios colectivos del territorio andaluz.
 - 6.1. Tipos de acoso laboral en los protocolos y localización en el convenio: la violencia en el trabajo como el gran olvidado.
 - 6.2. Incorporación de definiciones, conductas y ejemplos de acoso como instrumentos que clarifican.

- 6.3. Medidas de prevención recogidas: difusión, información, sensibilización y formación.
- 6.4. Criterios generales del procedimiento de actuación y seguimiento de medidas.
- 7. Violencia laboral, incluida por razón de género, en los protocolos convencionales: análisis cualitativo.
 - 7.1. Disparidad de fuentes de autorregulación colectiva de los protocolos de gestión del acoso (sexual y sexista) en el trabajo.
 - 7.2. Ubicación dispar de la gestión de la violencia laboral en los convenios y protocolos
 - 7.3. La prevención primaria como punto de convergencia de la mayoría de los protocolos: entre sensibilización empresarial y corresponsabilidad
 - 7.4. Arraigo en la experiencia de una comprensión tradicional de la violencia de género y lenta emergencia de la más modernas
 - 7.5. Enfoque de evaluación de factores de riesgos psicosociales inherentes al conflicto de violencia y/o acoso en el trabajo
 - 7.6. Canales de denuncia interna y la activación del protocolo para la gestión de los conflictos de acoso: entre disciplina y proactividad preventiva
 - 7.7. Órganos de gestión del canal de denuncia: profesionalización y participación de la representación de las personas trabajadoras
 - 7.8. El tiempo de la respuesta a la denuncia de acoso laboral: otra lenta evolución hacia la atención integral de las personas víctimas.
 - 7.9. El control de efectividad y de eficacia: seguimiento de las medidas a implementar y revisión periódica del protocolo

XIII. BUENAS PRÁCTICAS DE AUTORREGULACIÓN CONVENCIONAL Y/O GESTIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, INCLUIDA POR RAZÓN DE GÉNERO: CATÁLOGO DE ANDALUCÍA

- 1. Experiencias sectoriales.
 - 1.1. Experiencia sectorial en el campo andaluz pionera: Convenio colectivo de “personas trabajadoras” del campo en la provincia de Huelva.
 - 1.2. Una experiencia del tercer sector: marco único de actuación perfeccionado con la autorregulación convencional por centro. Cruz Roja Española, Córdoba.
- 2. Estudio-síntesis de casos relevantes de empresas del sector privado sobre la violencia de género, acoso laboral y violencia en el trabajo.
 - 2.1. BSH Electrodomésticos España, Servicio BSH Al Cliente. Zona 6, Andalucía.

- 2.2. Salón Celebraciones El Cortijo, S.L.
3. Buenas prácticas de corporación pública que implementa protocolos y procedimientos sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.
 - 3.1. Ayuntamiento de Lebrija.
 - 3.2. Personal de la Administración de la Junta de Andalucía.
4. Estudio-síntesis de buenas prácticas sobre la gestión de la violencia externa en el entorno de trabajo de sectores feminizados
 - 4.1. La violencia de terceros como riesgo laboral, con especial prevalencia en ciertos sectores, algunos de ellos feminizados: entre prevención y punición.
 - 4.2. Plan de Prevención y Atención frente a Agresiones a Profesionales: SAS.
 - 4.3. La experiencia del sector docente: política de garantía de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos en Andalucía.

XIV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

XV. BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS.

ANEXO I. Convenios colectivos analizados.

ANEXO II. Protocolos estudiados sobre acoso sexual, por razón de género y ciberacoso en el territorio andaluz.

ANEXO III. Visión comparada guías preexistentes en torno al tratamiento de los factores y riesgos psicosociales con perspectiva de género: resistente visión tradicional.

ANEXO III. Selección de protocolos para la prevención de la Violencia Externa (Tipo II) y la variable de género en la experiencia de un SPA (Quirón Prevención).

I. INTRODUCCIÓN.

El extremo protagonismo que en estos tiempos ocupa la pandemia de covid19 que nos asola aún hoy, con un gravísimo impacto sanitario, económico, social y laboral (aspectos todos ellos muy íntimamente relacionados), nos ha devuelto, quizás, a una visión reduccionista de la salud en general, y de la salud laboral en particular. Lo prioritario es evitar el contagio, la enfermedad directamente causada por el mismo y a esa misión -sin duda crucial, para la vida humana y para la economía, también para todo un modo de vida social, relacional- se dirigen todos los recursos, todas las medidas, también legislativas. Nadie duda de su centralidad. No obstante, apremiados todas las instituciones y todos los actores del sistema, también de relaciones de trabajo, por la emergencia sanitaria, también por la crisis socioeconómica y laboral, parece haber quedado en **un segundo plano el concepto integral de salud** que defiende la OMS y que normativizara la OIT en su Convenio 155 de la OIT (ratificado por España el 11/09/1985) sobre seguridad y salud de los trabajadores. Recordemos que este define el término salud, en su art.3. e), conforme a la concepción integral hace décadas defendida por la OMS:

"el término salud...en el trabajo, **abarca no solamente la ausencia de afecciones, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud** y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo", así como con el "**bienestar en el trabajo**".

Por lo tanto, hablar de salud en el trabajo en su sentido no solo negativo (evitar el daño a la persona -enfermedad, accidente-) sino también positivo (garantizar el equilibrio de la integridad física, mental y moral de la persona trabajadora -art. 15 en relación art. 40 y 43 CE) y de gestión-evaluación de los factores que la ponen en riesgo (potencial) y/o peligro (concreto) implica hablar de, y gestionar, condiciones de trabajo, factores organizativos y relaciones sociales en el seno de la organización (art. 15 LPRL). En otras palabras: hablar de salud laboral es hablar de gestión de los "**factores psicosociales**" y "**organizativos**", tanto por su dimensión de fuente importante (en el plano cuantitativo y cualitativo) de riesgos y peligros en los entornos de trabajo para la salud de las personas trabajadoras cuanto (**factores de riesgo psicosocial**), al tiempo, de fuente de protección de la misma, si concurren condiciones determinadas (**factores de protección psicosocial de las personas trabajadoras**). Así lo viene reflejando uno de los ámbitos científicos más relevantes, el consorcio científico-institucional mundial **PRIMA-EF** (*Psychosocial Risk Management-Excellence Framework*)¹.

Su objetivo es proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea (UE). De ahí su vocación práctica: persigue

¹ Vid. INSST. Nota Técnica Preventiva 1056, 2015: *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*

la **traducción del conocimiento en materia de gestión psicosocial de riesgos laborales en políticas y prácticas preventivas efectivas en los lugares de trabajo**. La adopción de este marco nacional, internacional y de empresa debe contribuir no solo a la protección de la salud y la promoción del bienestar en la empresa, sino también a mejorar la productividad y de la calidad de vida para la sociedad europea en su conjunto

Un objetivo que comparte, en el plano, aún muy diferente, de los estándares de regulación internacional de mercado, con la ISO (Organización Internacional de Normalización). Así lo pone de manifiesto la **ISO/DIS 45003**². Aunque está aún en estado provisional de “borrador de norma internacional” (DIS), la ISO 45003 pretende ser la primera “norma certificable” mundial en ofrecer una orientación práctica sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo como parte fundamental, a su vez, de un sistema más global de gestión de seguridad y salud ocupacional (ISO 45001:2018). Incluye:

- Información sobre cómo reconocer los peligros psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras, englobando también los que puedan surgir en el trabajo remoto, en especial en el teletrabajo a domicilio.
- Ejemplos de acciones (experiencias) efectivas, a menudo sencillas, que se pueden tomar como referencia para gestionar los factores de riesgo-peligro psicosocial y mejorar con ello el bienestar de las personas empleadas.

Precisamente, en su documento se reconoce la relevancia creciente de esta tipología de riesgos en el trabajo. Así:

“Psychosocial hazards are increasingly recognized as major challenges to health, safety and well-being at work” (los riesgos psicosociales se reconocen cada vez más entre los mayores retos o desafíos para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo)

En consecuencia, después de una larga etapa de desconocimiento general e invisibilidad, la evidencia científica y la conciencia sociolaboral institucional (nacional e internacional) parecen haber alcanzado, ahora ya, un importante grado de consenso sobre cuáles son los criterios de buena práctica en la gestión empresarial de los denominados “factores de riesgos psicosociales” (y organizativos) en el trabajo. Esta incluye la prevención de dos grandes tipologías de riesgos:

- a) los ligados al **estrés laboral** (incluye modalidades específicas como el “síndrome de la persona profesional quemada” o “burnout”, o el “tecnoestrés”, por ej.), de un lado,

² <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:dis:ed-1:v1:en>

- b) y los relacionados con todo tipo de **violencia en el trabajo**, que incluye, como modalidad más extrema y referencial, el acoso (a su vez, subdividido en diversas modalidades: acoso moral, acoso por razón de género, etc.), de otro.

Sin embargo, como reconocen tanto PRIMA-EF como ISO, así como la OIT, con la aprobación del Convenio 190 OIT (erradicación y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo) **sigue habiendo lagunas en el conocimiento. Por lo tanto, se necesita visibilizar más y mejor las bases de evidencia que necesitan** las personas profesionales en esta rama de la prevención de riesgos para orientar (la “hoja científica de ruta para la prevención psicosocial eficaz en el trabajo”) la transferencia de este conocimiento científico (investigación aplicada) a la práctica efectiva de las instituciones y de las empresas, así como a la acción de los interlocutores sociales. En última instancia, **no puede olvidarse que el Dialogo Social (comunitario) viene siendo motor esencial para ese progreso -algo lento- desde el conocimiento a la gestión psicosocial organizacional.**

La necesidad -incluso también la urgencia- de este tránsito desde el conocimiento científico de gestión psicosocial a la práctica preventiva de riesgos laborales efectiva no es menor en este tiempo. De un lado, aprovechando la celebración -el 10 de octubre- del Día mundial de la salud mental, se ha evidenciado que, una vez pase lo más emergente de la pandemia de covid19, con el desarrollo del periodo de vacunación, otra “pandemia sanitaria” se habría estado forjando: la ansiedad (afección menor) y la depresión (afección mayor). Más silenciosa, menos contagiosa, y por lo tanto menos visible, pero no por ello desdeñable, social y económicamente. Conforme a la OMS:

"según la experiencia adquirida en emergencias pasadas, se espera que las necesidades de apoyo psicosocial y en materia de salud mental aumentarán considerablemente en los próximos meses y años. **Invertir en los programas de salud mental en el ámbito nacional e internacional, infrafinanciados desde hace años, es ahora más importante que nunca**"³.

Aunque, evidentemente, el problema no es solo de las organizaciones del trabajo, puesto que se trata de un grandísimo problema de salud pública, no menos cierto es que el mundo del trabajo lo padece con especial incidencia, por cuanto que **una de las causas de mayor ansiedad es la incertidumbre que sufren las personas trabajadoras** tanto sobre la continuidad del empleo (inseguridad en el trabajo) cuanto de la conservación de sus condiciones de trabajo, por cuanto ambos aspectos se están viendo muy amenazados, incluso alterados, por la pandemia. Así queda reflejado en el análisis de la OMS y así lo ratifican todos los Estudios-Informes realizados en esta materia, destacando un reciente artículo publicado en la Revista “The Lancet”, en el que se hace revisión de estudios que incluyen la incertidumbre económico-laboral como factor estresante psicosocial asociado a la pandemia, así como el realizado por la Fundación Europea para la

³ OMS. <https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/world-mental-health-day-2020>

Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) y en el que se estima el impacto en las condiciones de vida y de trabajo durante la crisis sanitaria: “*living, working y COVID-19*”⁴.

Hay consenso científico en identificar que las condiciones de vida relacional social, de empleo y de trabajo están sufriendo una profunda convulsión a raíz de la pandemia. Si bien suele hacerse visible el impacto en términos de desempleo actual y de futuro (inseguridad temida), así como de pérdidas retributivas y de daños a la salud derivados directamente de la pandemia vírica, también debe tenerse en cuenta que la degradación notable de las condiciones de trabajo está teniendo un significativo impacto en los estados de salud de las personas trabajadoras. Y no sólo física, también psicosocial. La **inseguridad laboral** (condiciones de empleo y de trabajo) crece y, con ella, su carga de ansiedad y malestar psicosocial⁵.

Podría pensarse que se trata de una situación coyuntural, estrictamente asociada a estados tan excepcionales como una pandemia y de esta extremada magnitud (sanitaria, económica y social), por lo que, superados, el “retorno a la previa normalidad” reduciría de forma notable la problemática de la salud psicosocial en los entornos laborales, por lo que aquí atañe. Pero **no sería así, como los propios interlocutores sociales vienen advirtiendo desde hace unos años, en el seno del Consejo Económico y Social Europeo (CESE)**, atendiendo al impacto en la salud laboral y el bienestar de las personas trabajadoras de un fenómeno estructural, aun relacionado de una forma estrecha con las soluciones adoptadas frente a la pandemia: **la transformación digital de la vida** (social, económica, laboral). En su Dictamen sobre el «*Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*», de 15 de diciembre de 2017 [(2017/C 434/05)] refleja su **ambivalencia**⁶:

“Si bien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar, para determinados trabajadores, una oportunidad de autonomía y una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada, **en ciertos casos, también constituye un riesgo para la salud. El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución.** (...)” (punto 10.1).

⁴ MORENO, C. et alii. How mental health care should change as a consequence of the COVID-19 pandemic [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30307-2/fulltext#%20](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30307-2/fulltext#%20); para el indicador que supone el incremento del consumo de psicofarmacos vid. “El consumo de medicamentos para ansiedad, depresión y problemas de sueño subió un 4% durante la primera ola”. <https://elpais.com/sociedad/2020-12-03/el-consumo-de-medicamentos-para-ansiedad-depresion-y-problemas-de-sueno-subio-un-4-durante-la-primera-ola.html>. Para el Estudio de EUROFOUND vid. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

⁵ Confirma esta misma evidencia, con datos específicos y desagregados, atendiendo a diferentes factores, entre ellos el tipo de actividad, grupo social de pertenencia y el sexo, el Estudio cuantitativo de POWAH e ISTAS-COO. Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del covid-19. Estudio de la población asalariada de la Encuesta COST, Barcelona, junio 2020.

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>

Asumiendo plenamente esta institución de diálogo social europeo permanente los estudios que al respecto han venido realizando las instituciones científicas más prestigiosas europeas, en particular la citada EUROFOUND⁷, explica algunas de las razones fundamentales de este aumento de los típicos riesgos psicosociales en el trabajo. Así, de un lado:

“9.2. Si las TIC y la digitalización ofrecen oportunidades de autonomía en la gestión del tiempo y de los lugares de trabajo para algunos trabajadores (ya que su evaluación se basa más en el resultado que en las horas de presencia), para otros, las tecnologías de la información y comunicación imponen una mayor vigilancia y control de su trabajo”.

De otro:

“10.2. Las TIC pueden difuminar las fronteras entre vida profesional y vida privada”

Pero el CESE no sólo identifica el grave problema de salud laboral. También los medios para corregirlo. A tal fin propone, como línea de política de acción, institucional y empresarial, **que se reestablezca el equilibrio entre tiempos de vida y de trabajo**, para dar una respuesta preventiva al riesgo de deterioro de la salud psicosocial en el trabajo (señala el papel de la Directiva 2019/1158/UE, sobre conciliación de la vida laboral y familiar, así como del novedoso derecho a la desconexión digital fuera de la jornada). Y apela, como instrumento principal, **al diálogo social “para limitar la disponibilidad permanente de los trabajadores y su formación para la utilización eficaz de las TIC”** (políticas de usos razonables de las NTRIC).

Precisamente, estas constataciones no conducen de inmediato a otra perspectiva relevante para la gestión psicosocial en los entornos de trabajo, antes, durante y después de la pandemia: **el problema** de los nuevos desequilibrios de tiempos de vida y de trabajo incidentes en la (pérdida) de salud y bienestar **no incide del mismo modo en mujeres y en hombres. Pandemia y digitalización del trabajo estarían provocando mayores inequidades de género en materia de salud en el trabajo.** Una vez más, no se trata de una especulación doctrinal o de una posición de parte, sino de **una plana evidencia científica** y de **un dato constatado institucionalmente** en el plano internacional. De nuevo, todos los organismos internacionales y todos los estudios en la materia realizados vienen coincidiendo en ello. **Otra cosa es**, como veremos con detalle, **que esta “diferencia de género en salud laboral”** (al igual que respecto de la salud pública) **se resiste mucho más**, incluso que los riesgos psicosociales en general, **a visibilizarse y, sobre todo, a traducirse en prácticas de gestión efectiva en las organizaciones**

ONU-Mujeres alerta de que de si ninguna crisis resulta nunca neutral en materia de género, también en lo que a la salud refiere, la triple derivada de la covid-19, lejos de ser una excepción ha intensificado las facturas de desigualdad de género en todas las esferas de relación, también

⁷ EUROFOUND-OIT. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

en el trabajo. Tan preocupantes es la situación que la ONU alerta de que podríamos retroceder más de una década en las conquistas realizadas en materia de igualdad de género⁸. No son solo las más expuestas al riesgo de contagio, porque los sectores en que están sobrerrepresentadas se definen entre los “esenciales” (piénsese en el ámbito sanitario, también en el de la gestión residencial para personas mayores, o en el alimentario, en la limpieza de hospitales, etc.), sino que también se exponen a mayor pérdida de empleo, pues otros sectores en los que también tienen fuerte presencia (empleo doméstico, hostelería, etc.) están entre los más afectados por las restricciones económicas. A todo ello, hay que añadir el plus de sobrecarga de “trabajo de cuidar”, ya de por sí más prevalente en las mujeres, no remunerado derivado de las decisiones de gestión de la pandemia (confinamiento, cierres de centros educativos), a menudo sumada a la de trabajo productivo (incluso teletrabajo domiciliario), pues la concurrencia en un mismo domicilio de ambos progenitores no ha cambiado el desequilibrio de género en el trabajo de cuidar. Asimismo, se ha incrementado notablemente el riesgo de sufrir violencia de género en la situación de pandemia, por el mayor tiempo de exposición y, por lo tanto, por el aumento de las tensiones en el hogar, calificándose por la ONU como “pandemia en la sombra”. Las -preexistentes- inequidades de género en salud -pública y laboral- se han agudizado, pues⁹.

Esta constatación viene corroborada por una amplia gama de estudios-informes estadísticos en los que, al margen de los porcentajes concretos, no siempre coincidentes, sí se verifica estas notables diferencias de género en los principales factores de riesgo psicosocial -por lo que aquí interesa- derivados de la triple crisis pandémica (sanitaria, económica, sociolaboral). Efectos de inequidad de género en salud que no pasa desapercibida tampoco para las propias mujeres (ej.: si 3 de cada 10 trabajadores asalariados valoran que su estado de salud empeoró en esta situación, son 4 de cada 10 trabajadoras las que tienen tal percepción; este porcentaje suma a 5 de cada 10 en profesiones feminizadas -sanitarias, gerocultoras, tiendas de alimentación-). De ahí que otros Estudios evidencien que el porcentaje de personas con altos índices de depresión

⁸ ONU-Mujeres. *La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>. Una síntesis, no sólo descriptiva del plus de factores de riesgo, también psicosociales, que afrontan las mujeres en esta triple crisis pandémica, sino también propositiva, para favorecer la integración de la perspectiva de género, en IMIO (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la covid19*, 2020, [https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

⁹ Vid. UNFPA (Fondo de Población de la ONU). *Informe Covid-19: A Gender lens. Protecting sexual and reproductive Health and rights, and promoting gender equality*, marzo 2020. https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf. Para una síntesis, en castellano, “Igualdad de género en tiempos del COVID-19”, <https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/igualdad-genero-covid-19>; Para la violencia de género, muy interesante la Declaración de ONU-Mujeres. “Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra”, abril 2020, <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>; para la sobrecarga de trabajo doméstico vid. FARRÉ, L-GONZÁLEZ. *Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres*, Observatorio La Caixa, 2020.

esté entorno al 20 por cien, cuando de mujeres se trata se sitúa 10 puntos por encima, entorno al 30 por cien, siendo mayor cuando median factores de angustia y estrés económico-laboral. En consecuencia, las bajas laborales por estas causas son también superiores en las mujeres, lo que verificaremos con más detalle en el apartado correspondiente de este Estudio¹⁰.

De nuevo, una valoración superficial y apresurada podría hacer pensar que este problema se vincula también a problemas coyunturales que, una vez pasen, harán “volver las aguas a sus cauces”. Sin embargo, no es así y entenderlo de otro modo sería un claro error. Primero porque **ese eventual retorno a la “vieja normalidad” deja pendiente de abordar con la debida eficacia los problemas de gestión de las inequidades de género en el ámbito de la salud en el trabajo** en general, y de la salud psicosocial laboral en particular. La pandemia no ha desvelado un problema totalmente desconocido antes, solo lo ha intensificado, como se ha comentado. Pero el problema preexiste. Segundo, en el horizonte, cada vez más cercano, de los célebres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la equidad de género está entre los más relevantes y presenta una dimensión transversal, formulándose en el número 5. **Entre las dimensiones a las que llama el ODS número 5 para garantizar de forma efectiva esa equidad de género está la salud**, en todos los ámbitos, por lo tanto, no sólo en la vida colectiva o pública, así como en la familiar, también en lo laboral (y no sólo respecto de la violencia). Precisamente, alerta sobre el riesgo de regresión en los escasos logros al respecto por el impacto de la triple crisis de la covid19¹¹.

En tercer lugar, y finalmente, porque, recogiendo **la meta 5.c. de este ODS**, conforme al cual se llama a “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres”, **los más recientes marcos normativos en España relativos al trabajo, así como al teletrabajo, obligan de forma explícita a un enfoque integrado de género en las políticas de salud psicosocial laboral**. Así sucedería tanto con el RD 901/2020, de 13 de octubre (Planes de Igualdad) cuanto con el RDL 28/2020, 22 de septiembre (trabajo a distancia). Lo veremos con detalle en el apartado dedicado específicamente a ello.

En suma, tanto razones de coyuntura (efectos de la covid19 y los problemas estructurales que desvela) cuanto razones estructurales (los cambios en la organización del trabajo propios de una época digitalizada), así como la renovación de los marcos normativos, también colectivos o convencionales, no sólo en el plano nacional, también en el más estricto jurídico internacional (Convenio OIT 190), sino también en el plano de los estándares internacionales (ISO/DIS 4503),

¹⁰ Para la incidencia de la covid19 en la pérdida de salud laboral. vid. Encuesta COST, pp. 20-21. La prevalencia femenina depresiva. vid. el Estudio Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. *Segundo Estudio Vida-Covid-19*, año 2020. <https://www.lavanguardia.com/vida/20200506/481004475609/pandemia-coronavirus-depresion-espanoles.html>. El estudio matiza que no todas las personas con síntomas depresivos (pérdida de salud) exigen intervención clínica (enfermedad psiquiátrica)

¹¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

obligan a relanzar, o impulsar, la gestión preventiva de los riesgos en el trabajo desde una doble perspectiva, distintas y autónomas, pero estrechamente relacionadas:

- a) la protección eficaz de la salud de las personas trabajadoras a través de una gestión más adecuada de los factores de riesgo psicosocial y organizativos, de un lado,
- b) y las demandas de gestión psicosocial laboral en una perspectiva de igualdad de género (gestión de la diversidad de sexo y género en el trabajo), de otro.

Si en la primera perspectiva se trata de trasladar los nuevos conocimientos consensuados respecto de los factores psicosociales en la gestión preventiva laboral a las políticas y prácticas de empresa, en especial a través de la participación de la representación de las personas trabajadoras, en la segunda, se trata de facilitar el diseño y puesta en práctica de un sistema de gestión de los factores diferenciales de riesgo basados en la condición sexual y en estereotipos socioculturales para proporcionar, de manera específica, **un tratamiento equitativo de las condiciones de trabajo entre las personas trabajadoras** (mujeres y hombres) Tal equidad debe traducirse en la **creación y promoción de las mismas oportunidades entorno al pleno desarrollo de su salud** (en los términos amplios: equilibrio físico, psíquico y de bienestar social). Desde un punto de vista operativo, **una política interna de salud laboral psicosocial con perspectiva de género debe evaluar**, primero, **y corregir**, en su caso, después, **no solo las desigualdades sociolaborales construidas**, que deben evitarse por peyorativas, **sino también las condiciones y factores que las propician**, suprimiendo estos (factores de riesgo de inequidades de género en salud laboral) y favoreciendo las condiciones que las evitan (factores de protección de la equidad de género en salud laboral)¹².

Justamente, este es el doble objetivo perseguido por este Estudio. Por un lado, ofrecer un útil balance de situación de la gestión preventiva de riesgos laborales en la doble perspectiva de salud psicosocial en general, y de salud psicosocial con perspectiva de género en particular, para lo que se analizará tanto el marco -conceptual y normativo- de actuación como las políticas y las praxis en materia. Por otro, hacer una selección de las mejores experiencias de autorregulación y de gestión, a través de los instrumentos utilizados a tales fines, como políticas de empresa, marcos convencionales colectivos (convenios colectivos y planes de igualdad) y protocolos de gestión del acoso laboral (en sus tres modalidades: moral o *mobbing*, acoso sexual en el trabajo y acoso sexista o por razón de género), a fin de facilitar el citado tránsito desde el conocimiento -teórico y empírico- en materia de gestión psicosocial, también por razón de género, a la mejora de la práctica efectiva de aquélla en las organizaciones de trabajo. Y ello no solo, pero sí sobre todo, en el ámbito andaluz.

¹² GÓMEZ, Elsa. Equidad, género y salud: retos para la acción. Revista Panam Salud Pública/Pan Am J Public Health 2002; 11, pp. 454-461. Disponible en <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2002.v11n5-6/454-461/es/>

II. ALCANCE Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En coherencia con lo evidenciado en el apartado introductorio, el objetivo general de este Estudio es doble. A saber:

- 1) Identificar los factores y riesgos psicosociales de mayor prevalencia en el mundo laboral de nuestros días, con particular referencia a las organizaciones de trabajo andaluzas, así como las principales experiencias y prácticas de gestión preventiva de los mismos, con una especial selección de las que se valoran como más relevantes por su capacidad de proyección fuera de su ámbito para difundirse en otros
- 2) Identificar los factores y riesgos psicosociales con mayor relevancia y prevalencia desde una perspectiva de género de una forma más particular, a fin de ofrecer pautas correctas para transitar desde la evidencia científica al respecto (cuantitativa y cualitativa) hasta las prácticas eficaces de gestión preventiva psicosocial en clave de equidad de género. Con ello pretendemos ofrecer una información precisa y útil a los sujetos y personas con implicación en el sector de la prevención de riesgos laborales de Andalucía (autoridades, instituciones científicas, profesionales de la prevención, interlocutores sociales, incluso a las propias empresas y organizaciones o entidades públicas de trabajo)

Estos objetivos genéricos se han concretado en los objetivos específicos siguientes:

- 1) **Se ofrece un inventario o catálogo**, lo más completo que nos ha sido posible, **de todos los factores de índole psicosocial en el trabajo** (formas de empleo, tipos de actividad, las características o condiciones de trabajo, relaciones socioculturales asociadas a las prestaciones de servicios y al funcionamiento de los mercados de empleo) en general y de aquellos **que tienen una mayor incidencia (prevalencia de riesgo, acción protectora) en la salud en el trabajo de las mujeres** y de los hombres desde una perspectiva de género, en particular¹³.

¹³ Como constatará la OMS, el género (construcciones económico-laborales y socio-culturales sobre la diferencia biológica de sexos) es un “factor que crea inequidades de salud por sí solo y que puede agravar las que son producto de la situación socioeconómica, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, etc. OMS. Género y Salud, 2018. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>. En todo caso, una adecuada gestión de la salud en general, y laboral en particular, pues, con perspectiva de equidad de género debía integrar la Estrategia sobre la Salud y el Bienestar de las Mujeres en la Región Europea (2016) con otra Estrategia para la Salud y el Bienestar de los Hombres en el ámbito de Europa. De ahí el Informe realizado en 2018 al respecto: La salud y el bienestar de los hombres en la región europea de la OMS: una mejor salud a través de un enfoque de género

- 2) **Sobre ese “inventario”** de factores (agentes) se ha ensayado el diseño de un **“mapa de riesgos laborales de naturaleza psicosocial”**, también con **“perspectiva de género”**. Por supuesto, se ha tratado de atender, pero ir **más allá, de la violencia laboral de género**
- 3) Se ha buscado establecer **un balance global del estado de situación de las políticas y de las prácticas preventivas en este doble ámbito de la salud laboral** (prevención de riesgos psicosociales con equidad de género), a fin de completar el conocimiento de evidencia científica con una información experimental relevante
- 4) Sobre esa triple base cognitiva y experimental se ha pretendido identificar y destacar las principales **vías de progreso para una gestión preventiva empresarial -y en entidades públicas- más integradora, por lo tanto, normalizadora**, sea de la atención a los factores y riesgos psicosociales en general, sea de aquellos con mayor incidencia en la equidad de género de la salud laboral, en particular
- 5) **Se ha puesto énfasis en la experiencia promovida por la autonomía colectiva**, no ya solo en la vía más forma e institucionalizada, los convenios colectivos, sino también en la que refleja la proliferación de Planes de Igualdad, así como el incremento notable de los Protocolos de Gestión del acoso en el trabajo, recientemente relanzados en el plano de la regulación legislativa, como ya se apuntó. Aunque, a tal fin, ofrecemos una visión global (comunitaria y estatal), el mayor análisis se ha centrado en la experiencia tenida hasta el momento en Andalucía.

De este modo, los objetivos, general y específicos, del Estudio, que le prestan una singular justificación en nuestros días, adquiriendo actualidad y una renovada oportunidad, también en el plano práctico, no solo cognitivo, se encuadran plenamente en las metas definidas de manera prioritaria -otra cosa es el más limitado balance aplicativo logrado hasta ahora- en todos y cada uno de los marcos estratégicos en la materia vigentes -al igual que en otros precedentes¹⁴-:

- a) La **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017-2022)**, en particular en su reto y ámbito de actuación I (*“La seguridad y salud de las personas trabajadoras en Andalucía: la salud psicosocial”*), así como en su Acción 62 del Plan de Actuación de la EASST

<https://www.euro.who.int/en/publications/abstracts/the-health-and-well-being-of-men-in-the-who-european-region-better-health-through-a-gender-approach-2018>).

¹⁴ Ampliamente GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. “El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa”, Revista Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, monográfico sobre “Mujer en el futuro del trabajo”, 2018, pp. 28 y ss.

- b) La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo** (2015-2020). En ella se fijan una serie de Líneas de Actuación (Epígrafe 4), convergentes con las aquí practicadas -sin que exista, a día de hoy, un estudio similar en el ámbito estatal- y que parten todas ellas de una afirmación tan rotunda como prescriptiva (**lo veremos en las mejoras normativas que se han producido al efecto en 2020, ya apuntadas**):

“Asimismo, la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas que permita detectar particularidades y garantizar su protección”

- c) Las **Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Estas, desde principios del Siglo XX, ofrecen un notable giro de género en materia de salud laboral y al servicio del cual ha ordenado una línea de acción a su Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁵, incluyendo el Observatorio de Riesgos emergentes. A tal fin, se impulsa:

“...análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres (...) en el mercado laboral. Dicho análisis facilitará la identificación y el seguimiento de las tendencias y de los nuevos riesgos, y de las medidas indispensables”, más allá de las cuestiones reproductivas (que hasta ahora han venido monopolizando esta dimensión de género de la salud laboral)

¹⁵ Así se establece expresamente en la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. También aparecerá en el Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2021, si bien aquí el enfoque de gestión de la diversidad tiene más una dimensión sociodemográfica y se centra en el envejecimiento activo. En el plano de la investigación, sigue siendo referencial el Informe de la AESST (OSHA-EU). **Las cuestiones de género en la seguridad y salud en el Trabajo, Revisión. Bruselas, 2006.** <https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>. Para el futuro inmediato, el Consejo de Ministros de la Unión Europea (UE) aprobó el 10 de diciembre de 2019 instar a la Comisión Europea para que adopte un **nuevo marco estratégico en materia de seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2021-2027**. Entre los muchos retos que menciona aparece, además de entre otros, la digitalización, el género. <http://blog.fundacionlaboral.org/prevencion-2/hacia-la-nueva-estrategia-europea-de-salud-y-seguridad-2021-2027/>

III. ALGUNAS CUESTIONES DE MÉTODO: UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO PARA UNA PRAXIS PREVENTIVA EFICAZ BASADA EN EVIDENCIAS CIENTÍFICAS.

La investigación aplicada -que es la aquí asumida- se define como todo proceso dirigido a alcanzar soluciones fiables, tanto cognitiva como socialmente, para la solución de problemas de especial significación, en nuestro caso en el ámbito de la prevención de riesgos y protección de la salud laboral, mediante la obtención, análisis e interpretación planificada y sistemática de los mejores datos disponibles sobre aquel objeto (socioeconómico y jurídico-cultural, en nuestro caso). Una cosa es la información disponible, otra su conversión en conocimiento fiable y útil. Por lo tanto, la condición de rigor científico indeclinable para todo Estudio como el que aquí se propone exige cuidar de forma especial la metodología empleada, a fin de resultar coherente con una orientación identificativa y selectiva de la **“mejor evidencia científica”** (conocimiento que ofrezca certeza en los presupuestos y confianza en los resultados) **como presupuesto de eficacia de la acción preventiva en materia de gestión de la salud psicosocial laboral, en especial con perspectiva de género**¹⁶. Ahora bien, al tiempo, y dado el objeto -al que tiene que adaptarse el camino, el procedimiento metodológico- se ha buscado enfatizar la dimensión más experimental o practicidad del conocimiento en materia **con la selección las mejores prácticas**.

Desde esta perspectiva, aunque la metodología seguida en el Estudio **es eminentemente cualitativa**, por entender que es la que mejor se ajusta a las finalidades y complejidad del objeto estudiado (estado de situación del conocimiento y práctica de gestión preventiva psicosocial y en dimensión de género en las organizaciones de trabajo, sobre todo en Andalucía), **en modo alguno se ha descuidado la “cuantitativa”**. Si bien es cierto que, para datos numéricos y cifras sobre incidencia de los factores y riesgos psicosociales en hombres y mujeres, así como los daños en la salud, con perspectiva diferenciada o segregada por sexo, se ha acudido a:

- a) las más solventes “fuentes secundarias” (a través de la revisión concienzuda de los principales estudios, informes y observatorios que ofrecen datos primarios al respecto), en la medida en que los trabajos de campo para una fuente primaria propia exigían

¹⁶ Nuestras afirmaciones, pues, no son meras aseveraciones o formulaciones de hipótesis, sino que han sido resultado de la “comprobación de que cumple/respeto una serie de estándares bien definidos, públicos, transparentes y consensuados por la comunidad científica” en el ámbito de los estudios de seguridad y salud laboral, tanto técnicos como médicos (incluye la psicología, también de las organizaciones) y jurídicos. Vid. COMAS ARNAU, D. *¿Qué es la evidencia científica y cómo utilizarla? Una propuesta para profesionales de la intervención*, Fundación Atenea, 2014. <http://www.edex.es/wp-content/uploads/Qu%C3%A9-es-la-evidencia-cient%C3%ADfica-y-c%C3%B3mo-utilizarla.pdf>. Un interesante comentario validador de esta posición en AGUINAGA ROUSTAN, J. En EMPÍRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, núm. 31, mayo-agosto, 2015, pp. 211-214, UNED.

recursos y tiempo que excedía los objetivos proyectados por el IAPRL al seleccionar este estudio como prioritario

b) y, para el análisis de los datos de gestión de la salud psicosocial con perspectiva de género más innovadora a las típicas “fuentes primarias” consistentes en las:

- ✚ bases de datos de (1) **convenios colectivos** (estatal, así como autonómico -CARL-)
- ✚ a las que se han unido otras fragmentadas -dado que no había obligación de publicación hasta la reforma del año pasado, pendiente de desarrollo reglamentario hecho este año- relativas a (2) **Planes de Igualdad** y (3) **Protocolos de gestión del acoso en el trabajo** (como se verá, la publicación de estos seguirá siendo potestativa)-.

En lo que concierne a la dimensión cualitativa, central en este Estudio, pues se trata, como se dijo al inicio, de intentar traducir el conocimiento de evidencia científica en materia de gestión psicosocial y con equidad de género de la salud laboral en evaluación de las prácticas realizadas hasta el momento, tanto de autorregulación como de gestión propiamente y promoción de una experiencia más integradora, normalizada y eficaz, junto a las técnicas propiamente:

- a) **analíticas** (Identificación, revisión e interpretación crítica de los estudios, informes y contribuciones más destacadas científicamente en la materia, en los planos jurídico y científico-técnico). Los diversos *Observatorios e Institutos* de los interlocutores sociales, así como de las autoridades (estatal y autonómicas) en materia de seguridad y salud en el trabajo ofrecen una información relevante al respecto, aún fragmentada.
- b) **sumamos las “dialógicas” o “participativas expertas”**, de modo que se ha promovido el intercambio de opiniones y experiencias mediante la creación de diversos **grupos de trabajo** basados en la pericia cognitiva y práctica, del ámbito profesional y académico. Al grupo investigador (procedente de diversas ramas del saber -psicología, medicina y derecho-) se ha sumado un grupo de discusión (finalmente llevado a cabo a través de los instrumentos digitales, dada las necesidades creadas por la pandemia¹⁷) con el que se ha intercambiado y confrontado los presupuestos y resultados de la investigación.

Este enriquecimiento de (plurales) perspectivas y opiniones se ha alimentado también de la **diferente procedencia científico-disciplinaria y técnica de las personas expertas** que han tenido una activa participación en el Estudio proyectado (y que en este documento se ha culminado), sea del **Grupo de Investigación** propiamente sea del **Grupo de Colaboración** a través de la citada

¹⁷ Las sesiones han tenido lugar a través de videoconferencias y videollamadas, intercambiando documentos escritos que luego fueron puestos en común en sesiones de diverso tipo (bilaterales y multilaterales). El resultado de todo ello se expuso en un **WEBINARIO de dos días (16 y 17 de septiembre de 2020)**. La participación fue muy nutrida y hubo representación de todos los ámbitos académicos, profesionales, sindical y empresarial.

integración a modo de Grupo de Discusión experta. Si bien es cierto que la componente principal procede de las ramas de las ciencias jurídico-sociales, de diferentes Universidades (Universidad Jaume I de Castellón, Universidad Pompeu Fabra, Universidad de La Laguna, Universidad Carlos III), no menos cierto es que han tenido una intervención destacada profesionales con formación y experiencia diferentes. Así, **se han incorporado especialistas de la psicología** (ej. Elena Lara - Quirón Prevención-, María Jesús Otero -INSST-, Juan Carlos Fernández -Quirón Prevención-) **y de las ciencias del trabajo** (Estefanía González Cobaleda -Universidad de Jaén-) **y de la auditoría**, tanto sociolaboral como de género (ej. María de los Ángeles García, Audith Zapata Navarro).

Asimismo, como puede comprobarse en la referencia arriba efectuada, han tenido un muy notable protagonismo en el desarrollo de este Estudio entidades y empresas con experiencia en la gestión de riesgos laborales, a fin de integrar la perspectiva más directamente experimental comentada. Esta participación nos ha permitido acceder a información práctica muy relevante, como:

- a) **la selección de evaluaciones de riesgos psicosociales en el trabajo reales realizadas y explicadas con perspectiva de género en empresas andaluzas de diferentes sectores de actividad**, lo que supone toda una originalidad del Estudio y que evidencia que, aun escasas, estas prácticas existen en las empresas. Este tipo de informaciones han sido posibles por la implicación de especialistas muy reconocidos del *Grupo Quirón Prevención*.
- b) **Identificación y selección de Planes de Igualdad de empresas no publicados que incorporan una perspectiva de salud psicosocial en instrumentos típicos de igualdad de género**. Una información debida a las aportaciones de las profesionales *responsables del Área de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad del Instituto de Investigación del Grupo Adecco*.

Finalmente, y por lo que concierne a la “población diana” y ámbitos de organización laboral analizados, los análisis, cuantitativo y cualitativos, **se han dirigido de forma transversal a todos los sectores de actividad y a todo tipo de organizaciones** de trabajo, privadas y públicas, con especial referencia a Andalucía. Naturalmente, dado el objeto de estudio, se ha prestado una **especial atención en la selección de experiencias relevantes** (método de buenas prácticas) tanto a los sectores **donde hay mayor incidencia de los factores de género** cuanto a empresas (y entidades públicas) **que cuentan con Planes de Igualdad y/o Protocolos de Gestión del acoso** en el trabajo, en su triple modalidad: moral, sexual y sexista (discriminatoria).

IV. ASPECTOS DE ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN PSICOSOCIAL LABORAL (PRESENCIAL Y A DISTANCIA): LO QUE EMERGIÓ Y QUEDA TRAS LA COVID19 EN UN ESCENARIO DE DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU SEGMENTACIÓN SEXISTA.

La aproximación a las políticas y prácticas de gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en general, y con perspectiva de género en particular, ha de comenzar por poner de manifiesto una honda paradoja: **el extendido consenso** institucional y de los interlocutores sociales (autonómicos, estatales, comunitarios e internacionales) **sobre la importancia** de incluir en la gestión preventiva de riesgos laborales la tipología de riesgos psicosociales y la perspectiva de género, en consonancia con la evidencia científica en la materia, **contrasta con la ausencia de una integración normalizada** en niveles análogos al de los riesgos laborales tradicionales (los físicos o de seguridad, los biológicos o de higiene industrial). Esta paradoja es constatable en el ámbito de la gestión psicosocial de riesgos laborales, como la propia Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST) vigente, al afirmar que la salud psicosocial laboral

“...es todavía una asignatura pendiente en muchas evaluaciones de riesgos...”

Ahora bien, este contraste entre la proclamación solemne de las instituciones y la realidad practicada (políticas públicas y prácticas empresariales, así como regulaciones convencionales) es mayor respecto de la equidad de género en salud, pues **persiste una elevada invisibilidad de la dimensión de género del sistema de gestión de riesgos en el trabajo**. Como sostiene la OMS, **los roles de género son** construcciones socioculturales que, si bien guardan estrecha relación con las categorías del sexo biológico (hombre y mujer), no se corresponden necesariamente con ellas. **Por lo tanto, la perspectiva de igualdad de género en salud requiere integrar de forma coherente en la gestión preventiva de riesgos** (en especial psicosociales, pero no solo, también los ergonómicos y el resto de los riesgos laborales, incluso los físicos):

los comportamientos, las actividades, las condiciones, las expectativas y las oportunidades en un determinado contexto organizativo, económico y sociocultural, en el que se integran las personas trabajadoras y las que con ellas se relacionan por razón de la actividad, además de la distribución del poder en esas relaciones.

Consecuentemente, el género no sólo es un factor que crearía inequidades de salud laboral por sí mismo, sino que puede agravar (inequidades de salud múltiples) las derivadas de otro tipo

de factores de diversidad biológica y sociocultural, como la edad o la discapacidad, así como las situaciones socioeconómicas en las que cada persona trabajadora se inserta¹⁸. Por lo tanto:

las **“diferencias (desigualdades y/o discriminaciones) múltiples laborales de género”** tendrían su proyección en **“diferencias (desigualdades y/o discriminaciones) de género en salud laboral”**

Como se anticipaba, no se trata de una afirmación especulativa, o meramente valorativa, sino de una descripción de la realidad, pues los datos estadísticos disponibles (cierto, no siempre adecuadamente sistematizados y visibilizados) lo ponen de manifiesto, en inequívocos términos de evidencia científica, como aquí se recordará. Las Encuestas de Condiciones de Trabajo (sea comunitaria, sea estatal sea autonómica) así lo vienen reflejando de forma continuada, según se sigue comprobando en las últimas (VI ENCT y VI EWCS). Tanto es así, que la Encuesta Europea -al igual que la estatal-, subraya como una de sus principales conclusiones que

“...las desigualdades y diferencias estructurales en lo que atañe al género...siguen siendo significativas. En los 10 últimos años, el avance...ha sido limitado. (...). Se observan asociaciones entre las diferentes dimensiones de la calidad del empleo y factores como...la salud y el bienestar, la conciliación de la vida laboral y personal...”¹⁹

También los Planes de Salud Mental de las CCAA (ej. el de Cantabria, 2013-2018) suelen incluirse una amplia información estadística (con datos no sólo autonómicos, sino estatales e internacionales) en la que, una vez más, se constata esas diferencias de género especialmente en el ámbito psicosocial, externo e interno a las empresas. Las mujeres no solo (1) sufrirían mayor prevalencia de los trastornos psicosociales (ansiedad, estrés, depresión) sino también (2) bastante más bajas laborales por trastornos de salud (psicosocial, pero no solo). Y, sin embargo, los datos siguen manteniéndose y agudizándose, lo que revela que la mayor exposición a factores de riesgo psicosocial continua igualmente y que **las políticas (públicas e internas a la empresa) y prácticas (de empresa y de acción colectiva) de prevención psicosocial en general, y con perspectiva de género más en particular, siguen siendo insuficientes**, por muy consolidada y arraigada esté esta situación²⁰.

No obstante, **concurren diversos factores**, de muy diversa índole (sanitarios, económicos, tecnológicos, sociales, culturales, institucionales, de regulación, jurídica o no), coyunturales en unos casos, estructurales en otros, **que traen al primer plano de la actualidad la conveniencia**,

¹⁸ OMS. Género y Salud, 2018. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

²⁰ Vid. AAVV. “Diferencias entre hombres y mujeres en los trastornos de ansiedad: una aproximación psicobiológica”. Escritos de Psicología, Vol 3, n. 1, Málaga, diciembre 2009.

e incluso la necesidad, también la urgencia, **de impulsar políticas y prácticas eficaces y, sobre todo, más normalizadas, generalizadas, de gestión psicosocial** de riesgos laborales en general **y con perspectiva de género** en particular. No casualmente, se está impulsando un nuevo marco político comunitario para la promoción de la salud y el bienestar para todas las personas (2020) y en el que este enfoque inclusivo se relaciona muy directamente con la corrección de múltiples desigualdades (y discriminaciones) de género, de manera que el bienestar se identifica con una notable mejora de la igualdad de género en salud, pública y laboral. Desde esta perspectiva, los Estados miembros de la Región Europea de la OMS **se han comprometido a esta mejora a fin de dar satisfacción a algunos de los citados Objetivos del Desarrollo Sostenible** de las Naciones Unidas (ODS), en particular los transversales de los **números 3** (Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos para todas las edades) y **5** (Alcanzar la igualdad entre géneros).

La doble perspectiva de renovación reguladora y gestora preventivas en las organizaciones se asocia, pues, a cuestiones estructurales y arraigadas, social y económicamente, por tanto, en el mundo del trabajo igualmente y con especial agudeza. Ahora bien, como igualmente se dijo, fenómenos (auténticos dramas) coyunturales están evidenciando la urgencia y gravedad de este problema de desequilibrios o inequidades de género en materia de salud, claramente nocivos para las mujeres en general, y de las que combinan trabajo productivo y reproductivo muy en particular. Es el caso de la pandemia de covid19, según se anticipó. Así lo acredita y evidencia el Informe del IMIO y que sintetiza todos los Estudios realizados internacionalmente en el mismo sentido, con inclusión del FMI, por lo que también las instituciones de la gobernanza económica se sumarían a la crítica evidenciada por las de gobernanza sociolaboral (OIT) y sanitaria (OMS, ONU-Mujeres), asumiendo que la sobrecarga en el trabajo de cuidar no solo pone en riesgo sus expectativas y oportunidades de empleo y de trabajo, con mayor intensidad que a los hombres, sino también la factura que pagan en términos de pérdida de salud. El FMI -como el IMIO- ponen igualmente el acento en el factor de diversidad basado en la edad -las jóvenes lo sufren más-²¹.

Consecuentemente, al reclamar la atención sobre el grave y nocivo impacto de género de la triple crisis derivada de la pandemia (sanitaria, social y económica), vemos como los Estudios e Informes sitúan las causas principales de este impacto nocivo en términos de equidad de género en salud en diversos factores que en modo alguno son nuevos, sino conocidos y estructurales, que se agudizan en esta triple crisis. Sería el caso de²²:

²¹ <https://www.eldia.es/economia/2020/10/08/fmi-concluye-pandemia-afecta-mujeres-22326004.html>

²² Una síntesis, con datos y valoraciones, Informe IMIO, *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*, p. 4.
[https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

1) la **segmentación sexista** (vertical y horizontal) **de los mercados de empleo**, en virtud de la sobrerrepresentación de las mujeres sea en sectores típicos de trabajos de cuidar, remunerados (ej. profesionales del sector sanitario, personal de comercio en general y de la alimentación en particular, residencias de mayores, etc.-) y no remunerados (trabajo reproductivo) sea en los de mayor inseguridad laboral (hostelería, turismo).

2) Asimismo, dado que son las mujeres las que más **violencia de género** experimentan, **las condiciones de confinamiento, así como de migración masiva de centro al teletrabajo domiciliario**, derivadas de la gestión institucional, **favorece su incremento**. Aunque la mayor dimensión del problema pueda resultar externa a la empresa, queda claro que no puede permanecer ajena, en la medida en que la normalización del teletrabajo que se ha impulsado tras la pandemia incrementa el riesgo de violencia de género, también la laboral. De ahí la referencia explícita a políticas preventivas internas en el nuevo art. 4 RDL 28/2020, sobre el que volveremos.

De este modo, **procesos de crisis coyuntural y fenómenos de transformación estructural se darían la mano e interactuarían** para converger en la evidenciada necesidad de integrar la perspectiva de salud psicosocial y de género en la gestión preventiva de riesgos en el trabajo, presencial y en remoto.

Sin perjuicio de los mayores desarrollos en los apartados oportunos se puede ensayar una síntesis de tales factores, socioeconómicos y de regulación, de actualidad de este doble enfoque de gestión de riesgos laborales del siguiente modo. A saber:

A) **El impacto de la triple crisis de la covid19** en términos de malestar psicosocial y de inequidades de salud por razón de género, con la agravación del problema para las mujeres, sobre todo de las que trabajan para el mercado y para la unidad familiar

B) **Las transformaciones derivadas de la digitalización** de la economía, la sociedad y el trabajo, **difuminando las fronteras**, de tiempo y de espacio, entre ambos tipos de trabajo. Esta difuminación implica un mayor riesgo de desequilibrios de género, con lo que se agravan los conflictos psicosociales asociados a la (difícil) conciliación. Al tiempo, promueve modelos de racionalización tecnológica del trabajo que parecen más cercanos al “taylorismo digital” que a la “liberación digital de trabajos pesados” para las personas humanas (asumiendo el creciente trabajo de los robots). Nuevos riesgos hacen su aparición, como los ligados a la “toxicidad psicosocial” de ciertos contenidos en redes sociales (riesgo de infoxicación de personas que controlan los contenidos en las redes), así como la sobrecarga de trabajo telemático (como sería el nuevo síndrome Zoom-Bournout), entre otros.

C) **Los crecientes procesos de atipicidad de las relaciones de empleo** (temporalidad, parcialidad, inseguridad de las condiciones de trabajo, etc.) en la economía actual y

que, como refleja la OIT, tiene una mayor prevalencia en las mujeres. Aunque queda claro que esta constatación no se produce de forma generalizada (piénsese en que no es la variable sexo, sino edad, la que tiene más incidencia en el trabajo propio de las plataformas digitales²³)

D) Nuevos marcos de regulación de factores y riesgos psicosociales promotores de una integración de la acción preventiva en un sistema más amplio de gestión psicosocial y de género. Y ello no sólo marcos normativos jurídicos, internacionales (Convenio 190 OIT y Recomendación 2016 que la complementa: llama a un enfoque de gestión global en clave de salud psicosocial de la violencia y el acoso en el trabajo, incluido de forma especial el realizado por razón de género, también por canales digitales -ciberacoso en el trabajo-) y nacionales (RDL 28/2020, para el teletrabajo y RD 901/2020, para la perspectiva de género en los contenidos de salud laboral del Plan de Igualdad), son también estándares de regulación normalizadora, conforme a los modelos de certificación de mercado (ISO/DIS 4503)

Como se decía, no se trata sólo de construcciones conceptuales y valoraciones, sólo. Todos estos factores (extrajurídicos) vienen acompañados de datos y cifras. En consecuencia, se pone de manifiesto que **son realidades con una magnitud -numérica- muy considerable, mereciendo renovada atención jurídica, por razones humanas, sociales y económicas.**

Como botón de muestra, EUROFOUND (*Living, Working y Covid19*) y la Encuesta COST ponen de manifiesto cómo el plus de situaciones de riesgo laboral de “alta tensión” (elevadas exigencias del trabajo, baja autonomía para su realización) derivado de la pandemia tiende a vincularse a factores de riesgo estructurales que están en la base de las inequidades de género precedentes en salud laboral. En este sentido:

- 1) La mitad de la población laboral encuestada (44,3%) duplica prácticamente el riesgo de alta tensión laboral estimado antes de la pandemia (ej. III Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2016: 22,3%), **las desigualdades de género de consolidan:** una de cada dos personas trabajadoras con ese riesgo de alta tensión son mujeres (47,8%), de consuno con las diferencias -incidentes en aquella- de clase de actividad laboral (una exposición mucho mayor en puestos manuales: 51%)²⁴.

²³ MALO DE MOLINA, M. A. “Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales”, Papeles de Economía Española, n. 156, 2018. <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>. Un análisis global en OIT. *Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra, 2016.

²⁴ POWAH (Grupo de investigación en riesgos psicosociales, organización del trabajo y salud)-Universitat Autònoma de Barcelona (UAB); Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del covid-19. Estudio de la población asalariada de la Encuesta COST, Barcelona, junio 2020, p. 34.

- 2) Corroborar esta perspectiva de inequidad de género en salud laboral el dato según el cual que la caída en la movilidad femenina fuera menor entre las que tienen de 45 a 64 años, con menos probabilidades de tener a su cargo personas descendientes menores que requieran del cuidado en casa.
- 3) El 55 % de las personas trabajadoras encuestadas expresó un alto riesgo de mala salud mental (fue el 24% en la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2016). La diferencia propia de género constatada precedentemente no solo se mantiene, sino que se incrementa: 63,8% (mujeres) vs 46,8% (hombres).
- 4) Las diferencias de género también se asocian a diferencias de condiciones de empleo y de trabajo. Dos de cada tres personas con salarios insuficientes para cubrir necesidades de subsistencia tienen un alto riesgo de padecer mala salud mental
- 5) Por profesionales: Auxiliares de geriatría (73%), de enfermería (71,5%), trabajadoras de tiendas de alimentación y productos básicos, mercados y supermercados (68,3%) y limpiadoras (66,9%) (Informe COST, pp. 23-24). No por casualidad algunas de esas profesiones expresan mayores consumos de psicofármacos (Informe COST, p. 25).
- 6) El auge del empleo a distancia ha hecho crecer las denuncias por vulnerar el derecho a la desconexión digital²⁵. Respetar los límites de la jornada de trabajo se ha convertido en un conflicto creciente, lo que genera nuevos factores de inseguridad y de ansiedad.

²⁵ El 29 de septiembre de 2020, la Inspección de Trabajo levantó un acta de infracción a la empresa Prosegur por enviar correos electrónicos fuera del tiempo de trabajo a 19 personas empleadas de la delegación de Tarragona, que denunciaron esta situación en diciembre de 2019.

V. EL RENOVADO MARCO JURÍDICO: MEJORAS NORMATIVAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO.

1. MARCO ESTATAL PREEXISTENTE A 2020: INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN GENERAL, Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN PARTICULAR, COMO NORMAS IMPLÍCITAS DEL SISTEMA.

Antes de la legislación derivada tanto del nuevo Gobierno de coalición como de la triple crisis pandémica, por lo tanto, en 2019, cuando fue proyectado este Estudio, ninguna duda había en el Derecho español en torno a la debida obligación de integrar tanto los riesgos psicosociales cuanto la perspectiva de género en las políticas de gestión preventiva de riesgos laborales. Tras algunas dudas respecto de ciertos riesgos psicosociales (como el acoso moral en el trabajo), hace más de década y media (2003), del sistema jurídico se infería o deducía perfectamente este tipo de obligaciones de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, si bien no se fijaban de forma explícita, nominativa. En consecuencia, **no “invisibles”, sí que quedaban algo difusas, al estar solo implícitas en el sistema jurídico preventivo de riesgos laborales** (arts. 14 y 15 LPRL, para los riesgos psicosociales; arts. 27, 46 y 48, así como DA 12ª LOIEMH, para la perspectiva de género en salud laboral en general, y de riesgos psicosociales en particular).

En este sentido, la doctrina jurisprudencial española, ordinaria y constitucional, así como la práctica de la autoridad laboral, en todas las CCAA, como es lógico por tratarse de normas estatales, aunque de ejecución autonómica, ha venido asumiendo que la protección frente a los factores y riesgos de naturaleza psicosocial forma parte del derecho a **un ambiente de trabajo seguro y saludable**. Este fluiría tanto del derecho a la protección eficaz ex art. 14 LPRL como de la Constitución Española, incluso del derecho a la integridad de la persona humana en su relación con el derecho a la salud (arts. 40 y 43 CE)²⁶. Asimismo, es doctrina jurisprudencial comunitaria que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar los más altos estándares posibles de seguridad y salud en el trabajo que garanticen la prevención y protección en los entornos de trabajo frente a todo tipo de riesgos reconocidos conforme a la evolución de la ciencia, así como del mundo del trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales, aunque no se nominen en las leyes. Una línea evolutiva e integradora que se confirma en la doctrina del órgano de garantías de la Carta Social Europea, la verdadera Constitución Social de Europa (Consejo de Europa), esto es,

²⁶ SSTs, 4ª, 16 de febrero de 2016, RCO 250/14 y 18 de mayo de 2018, RCU 3598/2016, así como STSJ Madrid 285/2020, 11 de mayo, entre otras muchas. Por su parte, de gran interés las SSTCO 62/2007, 27 de marzo y 160/2007, 2 de julio

en la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS)²⁷. Los Criterios Técnicos fijados -y renovados- por la ITSS, así como su Guía de actuación²⁸, ha seguido esta doctrina y, por lo tanto, es una práctica administrativa consolidada.

La dimensión de género (feminización) de los riesgos laborales en generales, y de los riesgos psicosociales en particular, **también está implícita en nuestro sistema jurídico, si bien aparece más fragmentada, deslocalizada y difusa**, lo que **puede explicar -no justificar- el mayor retraso de las políticas** (públicas e internas) **y prácticas** (de empresa) de prevención de riesgos laborales aplicadas realmente en el cumplimiento de esta obligación. Sin ser tan radicales como otros análisis, que llegaban a calificar la situación de “invisibilidad” de tal dimensión preventiva en “todos los campos normativos”, aun matizando que “podía inferirse, desde hace más de 20 años, de la literalidad” de buen número de preceptos legislativos²⁹, es evidente que persistían las dudas. La propia doctrina constitucional, en diferentes ámbitos (ej. STCO 159/2016, 22 de septiembre y STCO 118/2019, de 16 de octubre) parecía levantar algunas sombras de duda sobre este enfoque de género para las políticas y prácticas de gestión preventiva de riesgos laborales.

Sin embargo, en el plano internacional, la integración de la dimensión de género en la acción preventiva de riesgos laborales no deja margen para la duda. El art. 11.6 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979 (ratificado por España en 1983) así lo refleja, especificando en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo la protección de la igualdad de género fijada en su art. 2. Desde esta perspectiva, no sorprende que su órgano de garantías, el Comité CEDAW, fuese uno de los organismos internacionales que primero alarmó del coste desproporcionado en términos de salud y violencia de la covid19 para las mujeres por su protagonismo de facto en los trabajos de cuidar (“Nota orientativa de Naciones Unidas sobre la covid-19 y los derechos humanos de las mujeres”, 15 de abril de 2020). También en el plano comunitario encontramos obligaciones de prevención de riesgos laborales con enfoque de género más allá de la dimensión típica, aquella que protege la salud reproductiva de las mujeres (y de hijos/as), expresamente establecida en la Directiva 85/1992/CE (recogida en el art. 26 LPRL). Así deben entenderse las normas relativas a la “prevención” eficaz o útil de la discriminación por razón de sexo (especialmente la sistémica) y del acoso sexual en el trabajo y por razón de sexo (acoso sexista), riesgos psicosociales por

²⁷ Para el Derecho de la UE vid. la STJCE 11 de noviembre de 2001. Para el Derecho Social Europea, el de la Carta Social Europea, vid. CEDS. Decisión de Fondo de 6 de diciembre de 2006, FMDH c. Grecia, reclamación 30/2005. También STSJ Cataluña 274/2020, 17 de enero.

²⁸ https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf

²⁹ Cfr. GARRIGUES GIMÉNEZ, A. “Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género”. En Derecho de las Relaciones Laborales, n. 8, agosto-septiembre, 2017, pp. 763 y ss.

autonomasia, aunque no siempre se asuma de este modo en la acción preventiva y se privilegie el enfoque de lucha contra la discriminación en sentido estricto³⁰.

Justamente, en estas reglas comunitarias hallamos el germen de una integración más específica o explícita de la perspectiva de género en la gestión de la salud psicosocial laboral, si bien acotado a aquellas dos modalidades de la violencia laboral de género (acoso sexual y acoso sexista ex arts. 46.2 y 48 Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOEMH-). No obstante, la LOIEMH contiene preceptos que presuponen una visión más general de las políticas y prácticas de gestión preventiva de riesgos laborales con equidad de género. Así:

- a) Arts. 14 y 15 (transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que significa que informará “la actuación de todos los Poderes Públicos”). En consecuencia, es una obligación integrar la perspectiva de género:

“...en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar...el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico” (art. 14 LOIEMH)³¹

- b) Art. 27 (Integración del principio de igualdad de género en la política de salud laboral)
- c) DA 12ª en relación con el art. 5.4 LPRL (integración de los factores de riesgo ligados al sexo en la política de prevención de la empresa, así como en los estudios relativos a la prevención de riesgos laborales).

En el plano estrictamente científico-técnico estatal, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido dejando constancia, en sus Notas Técnicas Preventivas, por tanto, en sus “guías prácticas” basadas en “evidencias científicas”, pero no vinculantes, salvo que sean incluidas de forma expresa en una norma jurídica -legal o reglamentaria-, ha venido dejando clara constancia de las diferencias entre mujeres y hombres ante los riesgos laborales, de

³⁰ La estrecha relación entre las normas antidiscriminatorias por razón de sexo en el empleo y el trabajo (Directiva 2006/54/CE) y las preventivas (ej. Directiva 92/85/CE: protección de la maternidad) ha sido establecida por el TJUE (STJUE 19 de octubre de 2017, asunto Otero Ramos). Ampliamente BALLESTER PASTOR, M.A. “La prevención laboral efectiva frente al riesgo durante la lactancia: historia, estado de la cuestión y expectativas”, Revista Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n. 138, 2018, pp. 187 y ss.

³¹ En otros apartados se hará referencia a factores concretos con relevancia para la protección de la salud de las mujeres trabajadoras con equidad de género (ej. erradicación de la violencia de género en todas sus dimensiones -apartado 5-, la protección de la diferencia biológica y social que supone la maternidad -apartado 7-; la protección frente a la diferencia sociocultural que se deriva del diferente reparto de roles, fomentando la corresponsabilidad en la conciliación -apartado 8-).

todos ellos. En más de una veintena de NTP (como las relativas a los factores y riesgos de índole psicosocial: ej. NTP 507, relativa al acoso sexual en el trabajo; NTP 702, relativa al proceso de evaluación de factores psicosociales; NTP 730, sobre tecnoestrés, etc.) explicita no solo

- (1) las diferencias a la hora de los **valores límites de exposición** a ciertos agentes nocivos presentes en los entornos de trabajo, sino también
- (2) la necesidad de atender en la **evaluación a la diversa incidencia de género que se deriva de las distintas condiciones de trabajo** de mujeres y hombres, con el requerimiento que sigue de
- (3) diseñar y poner en prácticas **medidas preventivas adecuadas** a tales diferencias como condición de eficacia de la protección preventiva en clave de igualdad de género en salud.

No han sido, sin embargo, incorporadas en normas reglamentarias, lo que ha dificultado su normalización en la acción preventiva, tanto de política institucional como empresarial. Sin embargo, y **en este mismo plano de fomento de la acción pública en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, se ha ido forjando una acción permanente por parte de la ITSS.** No afecta sólo a los riesgos psicosociales, aunque estos son protagonistas.

Nos referimos a la **Instrucción 3/2011, de la Dirección General de la ITSS, para la vigilancia (permanente) en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.** En ella se incorpora de forma claramente diferenciada, si bien luego no se refleja del mismo modo en las Memorias anuales que registran las actuaciones inspectoras -suelen centrarse en la protección de la maternidad-, esta perspectiva de género de la salud laboral³². Así, de un lado, distingue el ámbito de **control de las políticas de salud laboral con enfoque de género** del más concreto sobre la prevención de la violencia sexista y sexual en el trabajo. De otro, **diferencia el control de los Planes de Igualdad del propio de la salud laboral con enfoque de género** (como veremos, esta segregación de ámbitos de control tendrá que cambiar con el RD 901/2020). Finalmente, sin incluir de forma expresa la dimensión psicosocial de esta política, sí presta atención específica a uno de sus factores más relevantes: los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, también en clave de corresponsabilidad.

Aunque el análisis estadístico no desagrega, dentro del ámbito de control del enfoque de género en materia de salud en el trabajo, los aspectos específicos de protección de la salud reproductiva (protección de la maternidad, lactancia, etc.), sí se refleja un buen número de

³² Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Inspección de Trabajo <https://www.concilia2.es/igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres-en-la-inspeccion-de-trabajo/>

acciones al respecto. De hecho, ocupa el primer lugar por peso estadístico, en actuaciones e infracciones en los últimos años (Memorias del año 2018 y del año 2019).

Figura 1. Acciones en materia de igualdad y no discriminación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, 2018.

4.6 - ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL AREA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO: TOTAL NACIONAL - AÑO 2018

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.046	28	440.020,00 €	219	74
ACOSO SEXUAL	381	4	96.877,00 €	4	73
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	847	38	144.640,00 €	26.540	351
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZON DE SEXO	135	3	17.502,00 €	62	70
DERECHOS SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	1.081	12	41.658,00 €	19	68
DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	762	0	0,00 €	0	5
PROTECCION A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.151	47	639.371,00 €	1.582	472
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	319	16	108.766,00 €	38	108
TOTAL	5.722	148	1.488.834,00 €	28.464	1.221

(*) = Las infracciones Incluyen requerimientos a la Administración.

FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO 4.6 (7E)

FUENTE: Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Inspección de Trabajo³³.

También aumentan las actuaciones en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Así, ha pasado de 598 en 2017 a 1081 en 2018, lo que supone un aumento de un 80,76%.³⁴. Asimismo, el art. 164 LGSS (recargo de prestaciones) atribuye al factor sexo -

³³ Disponible en <https://www.concilia2.es/igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres-en-la-inspeccion-de-trabajo/>

³⁴ http://www.mites.gob.es/ITSS/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf; p. 160.

también la edad- la función de criterio de agravación de la responsabilidad por incumplimientos de tipo preventivos del empleador³⁵

Por su parte, **la Resolución de 23 de mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)**³⁶, por la que se convocan las ayudas a las PYMES (menos de 50 personas trabajadoras, por encima es ahora obligatorio) y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019, no contempla, sin embargo, de forma diferenciada esta área específica de la igualdad, la perspectiva de género en salud laboral. No obstante, sí aparece, de forma fragmentada los dos ámbitos clásicos (violencia sexual y/o sexista, de un lado, conflictos de conciliación de tiempos de vida y de trabajo, de otro).

2. LOS INTENTOS DE LOS MARCOS AUTONÓMICOS DE SUPLIR LA FALTA DE NORMA ESTATAL EXPLÍCITA Y LAS RESERVAS -COMPETENCIALES- DEL TC: LOS CASOS ANDALUZ Y CATALÁN.

Pese a esta evolución institucional y de la práctica administrativa estatal de consolidación y favor hacia la integración en su quehacer diario de la perspectiva de género en la gestión eficaz preventiva de riesgos laborales, los titubeos por falta de norma legal explícita seguían. Por eso, buena parte de **las CCAA decidieron afrontar una labor de complementación de la norma estatal, explicitando en sus leyes relativas a la igualdad entre mujeres y hombres lo que en la ley estatal está claramente implícito**, pero no se nombra con toda nitidez. Progresivamente va anidando en los autogobiernos la ambición mayor de nombrar las obligaciones empresariales al respecto, sin limitar su intervención en las típicas políticas de promoción e incentivo (ej. los programas autonómicos de promoción de los contenidos de salud laboral con perspectiva de género en los Planes de Igualdad, sin que se limite ni a la gestión de la salud reproductiva ni del acoso en el trabajo, como la normativa en la Comunidad Valenciana³⁷ o de Andalucía³⁸). En un significativo número de estas legislaciones autonómicas, sobre todo las pioneras, relativas a la igualdad de género entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, también laboral, **la pretensión siguió siendo predominantemente propia de la “función promocional”**. El marco

³⁵ En este sentido, la STSJ Cataluña 2043/2020, 3 de junio.

³⁶ El mapa de medidas en <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapccaa/home.htm>

³⁷ <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>

³⁸ Resolución de 2 de octubre de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2018 subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación, con sujeción a las bases reguladoras establecidas por la Orden de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de 5 de septiembre de 2018. Desarrolla el art. 27 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía Ley (modificado por la 9/2018, de 8 de octubre)

legal abría la vía a intensificar e incentivar políticas que facilitaran una prevención laboral con equidad de género, incluso más allá de la protección frente a la violencia laboral de género

Sería el caso de la ley andaluza El **artículo 29 (Seguridad y salud laboral)**, también modificado en 2018, establece que las AAPP de Andalucía:

- 1) **“promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres” (enfoque de protección integral de la salud laboral con perspectiva de gestión psicosocial y de diversidad de géneros)**
- 2) **“Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia”. Todo trato peyorativo se considerará discriminación (garantía de protección diferenciada y reforzada de la maternidad).**
- 3) **«4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral» (promoción de una política de información estadística sobre datos de salud laboral con perspectiva de género para facilitar el conocimiento, y posterior acción preventiva, respecto de los “riesgos laborales específicos de las trabajadoras”).**

Asimismo, conforme a su **artículo 30 (Acoso sexual y acoso por razón de sexo)**, se atribuye de forma expresa a la política empresarial dirigida a garantizar un entorno laboral libre de violencia sexual y sexista **la consideración de factor de protección de la salud laboral** y, en consecuencia, **la calificación de riesgo laboral a tales situaciones**. De modo que este riesgo será tratado **desde un sistema de gestión preventiva de riesgos laborales con enfoque de género**. Y ello siempre “sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive”. Justamente, con esta finalidad preventiva de la violencia sexual-sexista como riesgo laboral con prevalencia abrumadora en las mujeres, se promueve la adopción de medidas **“que deberán negociarse”** con la representación colectiva de las personas trabajadoras (códigos de buenas prácticas, campañas, etc.). El **instrumento principal** para esta gestión preventiva del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo (acoso sexista) **son los protocolos específicos**³⁹.

³⁹ En el ámbito competencial la misión de impulso y promoción de tales protocolos a la Consejería con competencia en igualdad, también el seguimiento. No obstante, en el ámbito público, la mayor parte de los protocolos, sobre todo los más recientes, refuerza la dimensión de salud laboral. Así, la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y

En este punto conviene recordar que, conforme a la STC 56/2019, de 6 de mayo (relativa al protocolo de gestión del acoso moral en el trabajo de la AGE), estos protocolos negociados colectivamente tienen valor normativo y, por lo tanto, son vinculantes. De ahí el valor de este tipo de instrumentos de autorregulación jurídica que, como el actual **Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía** califica estas situaciones, conforme al consenso en la comunidad científica, de riesgo laboral psicosocial:

“El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género”

De este modo, enlaza de forma natural y coherente, con la vigente (II) Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST). Particularmente, en su objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo promoviendo un entorno laboral, no solo seguro, sino también psicosocialmente saludable. La EASST potencia la investigación sobre la posible relación entre la salud psicosocial y el incremento de las patologías no traumáticas experimentado en los últimos años. **El objetivo de mejorar la salud psicosocial de las personas trabajadoras atiende**, según la lógica o enfoque abanderado por la Comisión Europea desde principios de siglo XXI, a las

“nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, contemplando en sus líneas de actuación realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales...”⁴⁰

En este sentido, la asunción de la definición de acoso laboral establecida en la NTP 854, que prima esa faceta de protección de la salud laboral, **también es un elemento determinante para ese enfoque más integral e integrado de gestión de la violencia en el trabajo por razón de sexo,**

ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2020/46/BOJA20-046-00022-3520-01_00170920.pdf

⁴⁰ De ahí su compromiso de promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales...) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía con este enfoque de género; y aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía

y en general toda la violencia, con este doble enfoque psicosocial y de género. Por eso no cabe dudar en asignar a este **protocolo el valor de una clara anticipación del nuevo marco de regulación y de acción establecido por el Convenio 190 OIT**. También **refleja la evolución digital y asume conductas propias de violencia de género en red (II.1 c)**. Pero, sin duda, la **composición de la Comisión de Investigación pone de manifiesto este primado de la dimensión preventiva y de salud laboral**, sin perjuicio de algunos elementos tradicionales que persisten de su pasado de gestión primariamente disciplinaria (ej. la suspensión del procedimiento si se abre otro de tipo administrativo o judicial).

En suma, se asume, institucional y legalmente, también en el plan de autorregulación convencional y de gestión procedimental, que las desigualdades en salud y bienestar psicosocial entre las personas trabajadoras de sexo femenino y las de sexo masculino, ni responden solo a determinantes de tipo biológico correspondientes al sexo (estatuto biológico), que da prioridad a la “salud reproductiva”, pues también están muy influidas por roles socio-culturales (estilos de vida, división sexual del trabajo, precariedad de condiciones de trabajo...), ni esta dimensión puede agotarse en la violencia de sexual o sexista. Por lo tanto, **supone un gran avance jurídico que viene de la mano de la evolución científica y de la concienciación social**. De ahí, las llamadas a políticas y prácticas basadas en la identificación de diferentes prevalencias de género (en detrimento de la protección eficaz de la salud de las mujeres, por tanto, en aras de su futura corrección) en algunas enfermedades, así como en la forma de enfermar, de manifestar los síntomas, de metabolizar los fármacos, etc. Tradicionalmente, ni la medicina en general, ni la medicina del trabajo en particular, han tenido en cuenta estas diferencias, por lo que existen frecuentes inequidades (sesgos de género) en la protección de la seguridad y la salud laboral (ej. sesgos de diagnóstico y sesgo de esfuerzo terapéutico).

Ahora bien, si **ni en el plano de la autorregulación convencional esta innovación jurídica en clave de gestión psicosocial con perspectiva de género plantea problema** alguno en el plan competencial (es un poder originario constitucional de regulación normativa) **ni tampoco para el personal de empleo público-administrativo** (funcionario y estatutario) **¿sucedería lo mismo respecto de las relaciones de trabajo privado y de personal público-laboral, dado que la competencia es del Estado?** El interrogante no es especulativo, sino que se ha presentado de forma concreta respecto de una “regulación análoga” autonómica, en este caso en Cataluña y la respuesta del TC fue, precisamente, la de ensombrecer esa posibilidad, reservando la decisión al legislador estatal, defendiendo una posición estricta y formalista, difícil de comprender

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de Cataluña incluía dos preceptos relevantes. El primero, de fomento, en el que se llama -como en el caso andaluz- a las políticas públicas para que identifiquen la dimensión de género que tiene la salud laboral. Es el art. 43 (“Inclusión de la perspectiva de género en los programas de seguridad y salud laboral”), que establece obligaciones institucionales de investigación, transparencia estadística y difusión de esta cuestión (hacer visible las diferencias de género en materia de

salud laboral. El segundo, el art. 44 (“Prevención de riesgos laborales en la empresa”) sí fijaba dos obligaciones directamente a cargo de las empresas. A saber:

a) Una relativa a la **evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género**. Así:

“De acuerdo con la LPRL y en aplicación del principio... [igualdad], **es obligación de las empresas tener en cuenta, en la valoración de los riesgos laborales y en la adopción de medidas preventivas, la diferente exposición a los factores de riesgo de mujeres y hombres...**”

b) otra a la **formación profesional con tal enfoque de género**. La empresa deberá formar a su personal sobre “la diferente exposición a los factores de riesgo según el sexo, así como sobre los riesgos para la fertilidad, el embarazo y la lactancia”

A ello habría que sumar una tercera. El art. 33, relativo a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las empresas, preveía que las empresas debían adoptar medidas específicas, negociadas, para prevenirlos, así como procurar condiciones de trabajo que los eviten. Como vemos, en lo sustancial, el artículo autonómico repite el art. 48 LOIMH, así como con el art. 4.2 e) ET, en línea con la norma autonómica andaluza. Asimismo, clarifica que no solo se trata de un riesgo laboral psicosocial por razón de género, sino que también tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo, conforme se prevé en las Directivas comunitarias.

Pues bien, la citada STC 159/2016, 22 de septiembre declarará inconstitucionales todos esos preceptos, o bien por tratarse de “*lex repetita*” (técnica inconstitucional de regulación legislativa autonómica) o bien por extralimitarse en sus competencias de ejecución. De ahí, que esos intentos autonómicos de clarificación de la dimensión de género de las políticas y las prácticas de gestión preventiva de la salud laboral quedaran frustrados, aunque no por ello cambiaron las posiciones de las autoridades laborales -y en materia de igualdad- de la Comunidad catalana. En realidad, el problema no era de fondo (la perspectiva de género en materia de gestión preventiva es una obligación implícita en el sistema jurídico estatal, sin ninguna duda), sino competencial.

3. DOBLE MEJORA NORMATIVA EN 2020 DEL MARCO ESTATAL DE PROTECCIÓN EFICAZ DE LA SALUD PSICOSOCIAL LABORAL Y EN CLAVE DE GÉNERO: SU INTEGRACIÓN COMO NORMAS EXPLÍCITAS.

3.1. Integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial en el teletrabajo.

Desde hace casi década y media, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST/OSHA-EU) viene insistiendo en la doble dimensión que debe tener una adecuada política de prevención de riesgos laborales atenta también a la igualdad de género. A saber:

- a) De un lado, **la cuestión (perspectiva) de género ha de integrarse explícitamente**, a fin de concretar su transversalidad y facilitar su mayor efectividad, **en las políticas de prevención de riesgos laborales** en general, y psicosociales de en particular
- b) De otro, **la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo** en general, y psicosocial de una forma especial, **ha de integrarse explícitamente**, con el fin de especificar su transversalidad y facilitar su mayor efectividad, **en las políticas de igualdad laboral** entre hombres y mujeres.

Pues bien, en buena medida esta doble integración explícita es lo que ha sucedido en 2020, con la señalada evidente mejora de la visibilidad normativa y, por tanto, de la necesaria eficacia -futura- de la gestión de riesgos psicosociales laborales en clave de equidad de género. Un mérito que corresponde, en primer lugar, al RDL 28/2020, relativo al trabajo a distancia.

Una de las principales novedades asociadas a la pandemia, pero con efecto estructural, es la importancia del trabajo a distancia en general, y muy especialmente de su modalidad de teletrabajo (sobre todo a domicilio), tanto económica como social, y, por lo tanto, laboralmente. El marco está constituido por los conocidos RRDDL 28/2020 de 22 de septiembre (para la esfera de relaciones de trabajo a distancia de naturaleza privada) y 29/2020, 29 de septiembre (para las relaciones de teletrabajo del sector de empleo público -laboral y funcional-). Nos centramos en el primero, más específico y significativo. Dado el objeto del Estudio, no podemos detenernos aquí en análisis generales del teletrabajo, con sus ventajas y costes (para quienes se empeñan en esta modalidad de trabajo, para las empresas y para la sociedad en su conjunto⁴¹. Aquí nos centraremos en su dimensión de gestión preventiva de riesgos laborales con la doble perspectiva indicada, protección psicosocial y en clave de igualdad de género, por cuanto la ley **advierte de la ambivalencia de esta modalidad de organización de trabajo y forma de empleo:**

⁴¹ PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A.: “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, núm. 15, 2009, pág. 58.

si se aseguran ciertas condiciones de organización y uso, **el teletrabajo puede ser un factor de protección psicosocial** para las personas trabajadoras, pero, **en caso contrario, actuará como un factor de riesgo psicosocial** (además de ergonómico).

El teletrabajo trae nuevos beneficios, pero también nuevos factores de riesgo (brechas de seguridad, protección de datos, tecnoestrés, fatiga informática, conectividad digital permanente, desequilibrios entre demanda de trabajo y compensación de esfuerzos, mayor aislamiento laboral...)⁴². **El art. 16** es inequívoco al respecto y, de forma pionera, explícita, aunque sea genéricamente, los diferentes tipos de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, así como los organizativos, a fin de requerir políticas y prácticas específicas para la Evaluación de riesgos y la Planificación de la actividad preventiva. Así:

“1. La evaluación...y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. (...)”

Una cuestión fundamental en este ámbito es el método de evaluación, porque una parte importante, si no determinante, de la información necesaria para llevarla a cabo ha de provenir de las propias personas teletrabajadoras. Esto, sin duda, complicará el proceso y genera ciertas incertidumbres. La protección eficaz pasa no por la autoevaluación y autoprotección (como para el teletrabajo obligado en alarma), sino por más cooperación de la persona teletrabajadora con la empresa que, en última instancia, es la garante de la eficacia de tal protección. Naturalmente, dentro de sus posibilidades de control (arts. 16 Convenio 155 OIT, art. 9 Convenio 190 OIT, art. 4 RDL 28/2020), aquí limitado, en la medida en que no solo precisa más información de la persona teletrabajadora (elige el lugar de trabajo), también autorización para las verificaciones

⁴² “El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada...que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros...**los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento**” (apartado IV EM, párrafo primero). Asimismo, añade: “La norma establece ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos. En el primer caso, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y **la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización** (fatiga física y mental, aislamiento, **problemas de seguridad y de acoso en el trabajo**) aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 ET y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, LPRL, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia” (Apartado IV, párrafo noveno)

Por su parte, el art. 18, vuelve a reconocer, en línea con su primer reconocimiento en el art. 88 LOPDGDD, tanto el **derecho a la desconexión digital** (“**El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.**”) **cuanto la obligación a establecer una política interna de usos razonables de los dispositivos digitales por razones productivas, a fin de prevenir la fatiga informática en el teletrabajo.** Todo ello en el marco de promoción de una autorregulación convencional que concrete y mejore todas estas garantías, prestando especial atención a estas cuestiones de la gestión eficaz de la salud psicosocial respecto de los procesos de transformación digital del trabajo, no solo en el trabajo a distancia, sino en general⁴³.

Pero si la dimensión psicosocial de las políticas preventivas en el teletrabajo queda muy clara, por explicitada o visibilizada, otro tanto sucede, si bien, quizás, no con tanta precisión, con la dimensión de género de esas políticas preventivas, en virtud del referido art. 4. Estando en juego tanto regulaciones asociadas a la organización de los tiempos de vida y de trabajo, y, en consecuencia, de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el uso de canales digitales de comunicación, que incrementan el riesgo de violencia digital y ciberacoso en el teletrabajo (en línea con lo que prevé el art. 3 Convenio 190 OIT), la ley ha considerado necesario, con buenas razones, dejar emerger, visibilizar o manifestar, la perspectiva de género de esta regulación. La norma es consciente de los beneficios del teletrabajo, pero también del nuevo factor de desequilibrio que puede representar, quizás también alertada por la sobrecarga en el trabajo de cuidar que se ha producido para las mujeres, como se indicó, con el teletrabajo en pandemia (Encuesta COST, Estudio EUROFOUND “Living, Working, Covid-19”, Informe IMIO...).

La llamada de atención no deja de tener relevancia. Antes de la pandemia no hubo sesgo de género alguno en la opción por el teletrabajo. Más aún. Las estadísticas disponibles ponían de relieve que eran los hombres los que más teletrabajaban (dentro siempre de porcentajes muy pequeños en ambos sexos). El 75% de las mujeres nunca había desarrollado su trabajo desde casa antes, lo que evidencia que no había un desequilibrio de género en el teletrabajo.

Sin embargo, al concurrir con problemas de cierres de colegios, o confinamientos obligatorios por contagios escolares, sí se han agravado los problemas de conciliación. El 15,1% de las mujeres españolas informan de su necesidad de ampliar la jornada a tiempos de descanso para poder llegar a sus obligaciones laborales y familiares, el doble de la media europea (7,5%)⁴⁴.

⁴³ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, Madrid, CINCA, 2010, pp. 334 y ss.

⁴⁴ Para los datos y cifras de este nuevo plus de sobrecarga de trabajo de cuidar en el estado de alarma y el teletrabajo masivo ordenado de interés FARRÉ, L-GONZÁLEZ, L. *Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres*, Observatorio Social

De ahí, la opción consciente por políticas y prácticas de gestión de la salud en el teletrabajo con un enfoque de género no neutral, sino atento a las diferencias de impacto por razón de sexo y de género. De un lado, la Exposición de Motivos vincula su razón de ser a los citados ODS:

“en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Apartado VIII).

De otro, y ya en el cuerpo articulado, tal fundamento se concreta **varias previsiones normativas, las del artículo 4 del RDL 28/2020 y la de su art. 8**. De una parte, el 2º párrafo del artículo 4.3 prevé la siguiente obligación, específica respecto de las más generales de prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta (o por asociación) y de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades por razón de sexo y género:

“...las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad”

Como veremos, la nueva regulación reglamentaria de los Planes de Igualdad interactúa con esta perspectiva de igualdad de género en la gestión de la salud laboral. A tal fin, la letra e) del punto 4 del Anexo relativo al diagnóstico sobre condiciones de trabajo e incluido en el RD 901/2020, prevé la obligación de incluir en tal diagnóstico la evaluación del “Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo”

De otra parte, aquella previsión legal debe complementarse con **la obligación del art. 8.3 RDL 28/2020**. En este caso, la obligación no es directamente a la empresa, sino a la autonomía colectiva, a través de la negociación colectiva, a fin de que, cuando establezca los mecanismos y criterios para la ordenación de prioridades en el tránsito del trabajo presencial al trabajo remoto, y viceversa, se atienda al impacto de género. Así:

“En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa”

de la Caixa, septiembre 2020. Un análisis jurídico en DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, Labos, Vol. 1, n. 3, 2020, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547/4115>

La cautela de la norma reguladora del teletrabajo es la de no terminar creando un efecto contraproducente. En este sentido, pese a que en antes de la pandemia no existió⁴⁵, al menos con carácter general, ahora parece identificarse un peligro concreto de promoción (institucional, convencional y empresarial) de **un retorno de las mujeres al hogar familiar, al domicilio, convertido de nuevo** (hoy “oficina virtual”, en el pasado “taller textil” de muchas mujeres para la industria textil de la Revolución Industrial 1.0) en lugar de trabajo, sin mutar sustancialmente el tradicional reparto sexista de roles en el trabajo de cuidar no remunerado o reproductivo (la mujer se sobrecargaría de teletrabajo domiciliario y de trabajo doméstico en un mismo lugar).

Finalmente, el art. 4.4 RDL 28/2020 contiene específicas obligaciones respecto del acoso y la violencia de sexo y/o género en el trabajo, también en su dimensión digital (**ciberacoso en el teletrabajo**). Sin perjuicio del comentario más detenido que se hará al analizar las políticas y prácticas de gestión de esta tipología de riesgos psicosociales en el trabajo relacionados con la violencia laboral de género, conviene traer a colación su texto:

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta **las particularidades del trabajo a distancia**, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de **medidas contra el acoso** sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, **las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas”**

Aunque la ley parece sólo explicitar obligaciones ya contenidas en el Derecho vigente (“De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable”), aunque no precise a qué leyes se está refiriendo (si a la LPRL, si a la LOIEMH, o incluso a la LOPDGDD), queda claro que anticipa en una buena medida obligaciones previstas en el Convenio 190 OIT. Y ello tanto en relación con el riesgo de violencia en el trabajo propiamente, como a la violencia de género externa (de pareja).

⁴⁵ La experiencia judicializada evidencia diversos casos en los que, al contrario, el riesgo -incluso de despido mediando discriminación de género, un tipo de violencia laboral- para las mujeres es, precisamente, la obligación de presencialidad total frente a la precedente organización de teletrabajo parcial. Vid. STSJ de Madrid de 21 de mayo de 2020, que ratifica la declaración de nulidad del despido (una trabajadora fu despedida al sugerir que pediría reducción de jornada si le obligaban a dejar de teletrabajar, como le planteó la empresa)

3.2. La integración de la salud (psicosocial) en las políticas de igualdad por razón de sexo y género en el trabajo: Su inclusión en los diagnósticos de los Planes

Algo menos de un mes después del RDL 28/2020, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, completará la doble dimensión referida en la integración explícita de las cuestiones de género en las políticas y prácticas de gestión de la salud en el trabajo. Si el RDL 28/2020 incorpora la perspectiva de género en la política de salud (sobre todo psicosocial) laboral, ahora el RD 901/2020 hará lo propio con la cuestión de la salud en las políticas de igualdad laboral por razón de género.

En efecto, conforme al **ANEXO relativo a la Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico**, incluido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, en su punto 4, relativo a los criterios a tener en cuenta a tal fin en lo que concierne a las “condiciones de trabajo”⁴⁶, expresamente se ha de atender, además de a las condiciones más típicas (retributivas, incluyendo descuelgues, y de promoción profesional, así como la política novatorias y de ceses laborales en la empresa, los que parecen incidir más en este marco), los relativos a:

- a) la política preventiva de la violencia laboral de género (implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa, letra k;
- b) Así como a los factores de riesgo laboral más amplios, con especial incidencia psicosocial (como el tiempo de trabajo -duración y distribución, con especial incidencia del régimen del trabajo a turnos-, así como el régimen de suspensiones, permisos, así como excedencias; incidencia en la intimidad del entorno digital, a fin de incorporar una perspectiva de garantía de la desconexión digital; ausencias no justificadas -absentismo laboral-; ejercicio concreto de la potestad novatoria del empleador)
- c) proclamando de modo general la obligación de incluir⁴⁷:

“f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”.

⁴⁶ “El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto: (...)”.

⁴⁷ Asimismo, se tendrá en cuenta: “...la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género”.

De este modo, verificamos no solo la voluntad de explicitación de la perspectiva de gestión de la salud laboral, en general, y psicosocial en particular, con una perspectiva de género, sino incluso una ampliación de sus contenidos, configurándose como un contenido obligatorio de los Planes de Igualdad, lo que no quedaba nada claro en el art. 46 2. e) LOIEMH. Este precepto solo refiere de modo genérico a “**Condiciones de trabajo**”, incluyendo como regla específica única la exigencia de una “auditoría salarial entre mujeres y hombres”. Por lo tanto, resulta evidente el primado de la cuestión de la igualdad retributiva por razón de sexo-género sobre la propia de la igualdad de género en salud laboral, pues, en otro caso, hubiera hecho referencia a las auditorías sociolaborales (contempladas en la LPRL). Como se sabe, la cuestión de la auditoría retributiva ha sido desarrollada en el RDL 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Asimismo, es evidente la diferencia creada tanto con la dimensión reproductiva de este enfoque de gestión de género de la salud laboral cuanto con el ámbito de la gestión psicosocial de la violencia laboral de género (esta dimensión se refleja como un contenido mínimo de los Planes de Igualdad desde la regulación originaria: art. 46.2 i) LOIEMH).

Por supuesto, con estas distinciones no se quiere crear ninguna fractura o dique separador entre las diferentes dimensiones de las “brechas de género”, en este caso las laborales, incluida la especialmente significativa, por ser precipitado de otras, la retributiva, y las de salud laboral. La AESST/OSHA-EU ha venido evidenciando, al igual que la OMS⁴⁸, la estrecha conexión entre ellas y así se reflejaría, para la gestión de la violencia laboral de género, en su dimensión de acoso, en el art. 48 LOIEMH. Este precepto no llama solo a la gestión del acoso discriminatorio mediante un procedimiento negociado, para investigar el incidente y alcanzar una conclusión sobre él, por si fuese constitutivo o no de acoso, sino a la garantía-promoción de “condiciones de trabajo” que prevengan esas situaciones.

La referida norma legal tiene claro que las “brechas de género” en las condiciones de empleo y trabajo (acceso, retribución, promoción, protección social, etc.) exponen a las mujeres, especialmente si tienen responsabilidades familiares (trabajo de cuidar no remunerado), a mayor probabilidad de sufrir un entorno o ambiente hostil o intimidatorio. A su vez, esta mayor probabilidad de un entorno laboral “nocivo” derivado de aquellas brechas, aumenta el riesgo de abandono por las mujeres del trabajo, por lo que reduce su participación, cuantitativa y cualitativa, en el mercado de trabajo y, en consecuencia, alimenta las brechas de género (enfoque circular vicioso). Por lo tanto, la violencia laboral de género es un factor que contribuye a ampliar la brecha retributiva entre sexos-géneros, al tiempo que ésta puede incidir, junto con otras brechas laborales, en la creación de entornos intimidatorios e insalubres para las mujeres.

⁴⁸ AESST/OSHA-EU. Las cuestiones de género en seguridad y salud... ob. Cit. pp. 66 y ss.

Desde esta perspectiva, lo que hace la nueva norma reglamentaria es reclamar una vía de gestión explícita de esas interacciones entre “brechas laborales de género” y la probabilidad (los factores y riesgos) de derivar en entornos nocivos para la salud de las trabajadoras. Si bien la práctica instrumental de los Planes de Igualdad ya había identificado esa conexión, más que en el ámbito de los protocolos de gestión del acoso, sexual y por razón de sexo, mantenía un rol o papel muy limitado, como se dice. De ahí que la norma busque ahora fomentar su desarrollo y normalización **como un elemento transversal de la evaluación de condiciones de trabajo, no sólo en clave de no discriminación** y fomento de la igualdad de trato y resultados, **sino también de equidad de género en salud, general y psicosocial en particular.**

En suma, como también veremos en el momento oportuno, **la norma** jurídica de desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad **pretende normalizar e impulsar una práctica que había aparecido en la experiencia previa, aunque de forma escasa**⁴⁹: la inclusión de aspectos propios de **una gestión de la salud en el trabajo con perspectiva de género** no agotada en la protección de la maternidad ni de la violencia laboral de género (acoso), sino **más ampliamente psicosocial.**

4. DE LAS NORMAS A SU APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA FORENSE: ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EXPLÍCITA EN LOS JUICIOS LABORALES POR INCUMPLIMIENTOS PREVENTIVOS.

Un derecho (aquí *el derecho social a un entorno seguro y saludable libre de riesgos de índole psicosocial por razón de género*) vale lo que sus garantías jurídicas (de cumplimiento). Esta aseveración no solo es un dato adquirido de la cultura jurídica, sino que viene evidenciando su realidad en el ámbito de la práctica empresarial preventiva la AESST/OSHA-EU, a través de los datos que suministra la ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes)⁵⁰, ya en su tercera edición (la última es de 2019). La “persuasión” de la necesidad de adoptar este enfoque de gestión preventiva de la salud laboral, psicosocial y de género, no está solo en manos de la política de acción inspectora ya indicada, sino que emerge también por

⁴⁹ BENLLOCH RUIZ, Victoria- ZAPATA NAVARRO, Audith. Capítulo 6. “Estado del arte de los Planes de Igualdad en el tejido empresarial español”. En AAVV. *Informe del Observatorio Adecco de Igualdad*, 2020, pp. 95 y ss. Una visión más crítica, por el reduccionismo de los contenidos de salud laboral de los Planes de Igualdad, en GRAU PINEDA, Carmen. “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los Planes de Igualdad”, en Femeris, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol 5, n. 2, 2020, pp. 8 y ss. Monográfico

⁵⁰ En todas ellas se reitera que la exigencia de cumplimiento normativo sigue siendo la principal razón que alienta el respeto de las obligaciones de prevención de riesgos laborales, tanto respecto de los físicos como de los psicosociales. <https://osha.europa.eu/es/publications/esener-2019-policy-brief/view>

la creciente asunción de esta perspectiva de género en el enjuiciamiento judicial de los asuntos por incumplimientos preventivos que requieran de aquélla.

Precisamente, y en lo que refiere al instrumento para hacer realidad esa normalización de las políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial con perspectiva de género, o viceversa, de la gestión de igualdad de género con perspectiva de salud psicosocial, los Planes de Igualdad, la **STS, Sala 4ª, 778/2019, 13 de noviembre** ha acogido tal perspectiva con carácter general. Al respecto, en esta dimensión de gestión de la salud laboral psicosocial con enfoque de género, lo relevante de la sentencia es que afecta a uno de los factores organizativos con una incidencia especial en determinados riesgos psicosociales, como son las formas organizativas del trabajo (en este caso a través de la gestión indirecta o mediante externalización de la prestación de servicios a través de ETT) y las condiciones de empleo (temporalidad, inseguridad en torno a la duración de este tipo de relaciones, riesgo de diferencias de retribución, etc.⁵¹). Más específica, si bien respecto de las políticas y prácticas de gestión preventiva de los riesgos ergonómicos en clave de igualdad de género, aunque con una doctrina interpretativa aplicable también de forma general, por lo tanto, a los riesgos psicosociales, que menciona expresamente, es la importante **STSJ Islas Canarias/Las Palmas, 733/2019, 2 julio**.

La doctrina afecta al colectivo, especialmente feminizado, de las camareras de habitaciones de hotel o “camareras de piso”. La ITSS impuso a la empresa una sanción administrativa de algo más de 20.000 Euros por falta de evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo del sector de pisos, calificada como falta grave. Recurrida judicialmente, la sentencia redujo la cuantía (artículo 39.3 LISOS) a solo 2000 Euros, valorando, además de la amplia composición temporal de la plantilla, tanto la -pretendida- «escasa peligrosidad» de las tareas desempeñadas por el colectivo cuanto la -aparente- «baja siniestralidad» de su actividad.

La sala de suplicación social revoca la sentencia y confirma la cuantía impuesta por la ITSS, por cuanto entiende que la sentencia de instancia subestima los factores de riesgo propios de este colectivo, invisibilizando las diferencias de género existentes. Recuerda que tal enfoque no es una opción judicial, sino una obligación de valorar, interpretar y aplicar las normas preventivas, en este caso los criterios de graduación de las sanciones por incumplimientos, en clave de género (art. 4 LOIEMH). Por eso reinterpreta el concepto de «especial peligrosidad». Frente a la valoración superficial de los datos de la realidad oficial tradicional (el dato estadístico de accidentes de trabajo -ni los números son neutrales ni menos sus presentaciones-), la sala da visibilidad al duro trabajo desempeñado por las trabajadoras de pisos, precisamente atendiendo a sus condiciones de trabajo (ej. sobrecarga física, esfuerzo repetitivo, constante tensión articular, etc.), así como atendiendo a la diversidad personal (no solo el género, sino la edad) y

⁵¹ Pese a que el art. 11 LETT establece el principio de igualdad retributiva, bien sabido es que las prácticas remuneratorias, sobre todo de carácter variable, en las empresas crea ciertas dificultades aplicativas. Vid. STS, 4ª, 930/2020, 20 de octubre (las personas trabajadoras de una ETT deben cobrar la paga de beneficios como si de de la empresa usuaria se tratara)

a la diferencia entre accidentes de trabajo (aparición súbita) y las enfermedades del trabajo (aparición lenta, pero normalmente irreversible). A ello añade -de conformidad con el enfoque de la AESST- que estos factores ergonómicos interactúan con los psicosociales (ansiedad, estrés), por lo que es exigible una actividad preventiva más proactiva (STSJ PV 563/2016, 22 de marzo).

Un análisis de revaloración análogo hará respecto del otro factor relevante para la graduación de las sanciones administrativas: la «tasa de siniestralidad». Si en la instancia social se valoró una «baja siniestralidad», pues la estadística oficial de accidentes no las sitúa entre las de mayor incidencia, para la sala social la valoración está desfasada, tanto desde una perspectiva de género, como en general para una cultura preventiva moderna. De un lado, le reprueba que valore la gravedad de los problemas de salud atendiendo al número de accidentes, por lo que asumiría que hay un umbral de accidentalidad tolerable, normalizado económico-socialmente (sean 3, 15 o 25). No se puede banalizar los riesgos para la salud laboral solo por las estadísticas oficiales de accidentalidad laboral. Además, recuerda, unas estadísticas mejor atendidas desde la perspectiva de género evidenciarían mayor accidentalidad, además de morbilidad, aunque estas tasas suelen quedar más en la opacidad, en la invisibilidad de género⁵².

Pero, sin duda, donde está adquiriendo mayor vigor jurisprudencial este enfoque integral de gestión de la salud en el trabajo, combinando una dimensión de protección frente a factores de riesgo psicosocial y organizativo con otra propia de igualdad de sexo-género, es en el de las prácticas de prevención efectiva del conjunto de riesgos existentes para la salud reproductiva en general y para las situaciones de lactancia natural en particular. Desveladas las deficiencias de evaluación de estas situaciones precedentes por la jurisprudencia comunitaria (asunto Otero Ramos, mencionado, o la STJUE 19 de septiembre de 2018, Asunto González Castro, C- 41/2017),

⁵² POYATOS, G. “El derecho a la salud laboral, con perspectiva de género. A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 julio de 2019”, <https://www.laboral-social.com/la-STSJ-Canarias-2-julio-2019-sobre-camareras-de-pisos-integra-la-perspectiva-de-genero-en-la-interpretacion-de-los-criterios-de-modulacion-de-sanciones-de-la-LISOS.html>. Esta diferente exposición a los riesgos ergonómicos entre mujeres y hombres, incluso en un mismo trabajo, se refleja en otros asuntos, como en la **STSJ Cataluña 6228/2019, 19 de diciembre** (asunto Nobel Plásticos Ibérica SA). En este caso, el recargo de prestaciones impuesto por incumplimientos preventivos fue modulado a la baja porque sí hubo evaluación de riesgos ergonómicos y consideró a la trabajadora como especialmente sensible, pero resultó insuficiente la acción preventiva. También hubo condena en la **STSJ Navarra 204/2019, 14 de junio**, por pasividad preventiva de la entidad municipal respecto de una funcionaria sociosanitaria (realiza servicios de atención a personas dependientes). La ausencia de evaluación ergonómica y psicosocial, así como las resistencias a adoptar medidas preventivas, recomendadas por los servicios de prevención y por la ITSS, derivó en una Incapacidad Permanente Total -IPT-. La indemnización por daños fue de 20000 Euros. Refleja también esta intensa y frecuente interacción entre factores ergonómicos y factores psicosociales en actividades feminizadas la **STSJ Cataluña 5743/2019, 28 de noviembre** (trabajadora cosedora textil). No obstante, la sentencia de suplicación, a diferencia de la de instancia social, no apreció incumplimiento preventivo (empresa ITALCO, filial del Grupo textil italiano Zegna). Para un análisis más amplio de esta “normal” infraestimación de las estadísticas de siniestralidad de las mujeres vid. MANCHEÑO POTENCIANO, Carmen. Capítulo 5. Salud Laboral y Género. En AAVV. Observatorio de Igualdad de Adecco, ob. Cit. pp. 81 y ss.

justamente por la interacción de los imperativos de no discriminación por razón de sexo con los de protección efectiva de la maternidad -en sentido amplio-, la jurisprudencia social española se vio obligada a rectificar significativamente su posición anterior. Y ello a fin de promover, más que una adecuada prevención de riesgos ex art. 26 LPRL, una socialización de su ausencia, flexibilizando el acceso a la prestación social (ej. SSTS, 4ª, 353/2018, 3 de abril, 667/2018, 29 de junio, 53/2019, 24 de enero, 828/2019, 4 de diciembre, 923/2020, 19 de octubre).

No podemos entrar tampoco aquí en profundidad sobre tan relevante y compleja cuestión relativa a la perspectiva de género en materia preventiva, aún asociada al tópico más atendido -aunque no necesariamente bien o suficiente- de la salud reproductiva. Pero sí es oportuno evidenciar que este giro jurisprudencial implica integrar en la gestión de la salud laboral tanto el enfoque de no discriminación (interacción con la Directiva antidiscriminatoria) como la cuestión de las dificultades de compatibilización del trabajo de cuidar (reproductivo) con el productivo. La nueva doctrina enfatiza que en juego no está solo el riesgo de transmisión de enfermedades sino también, y sobre todo, la gestión de tiempos de trabajo. La gestión de estas situaciones en la evaluación de riesgos no limita a riesgos típicos de exposición a contaminantes transmisibles (enfoque de salud biológica) sino que engloba también toda condición que pueda dificultar la toma (enfoque de gestión de factores organizativos). Precisamente, en la mayor parte de estos casos se trata de actividades profesionales fuertemente feminizadas y con sistemas de trabajo -ej. turnos- o condiciones -que dificultan lugares para la extracción de leche materna- impeditivos o dificultadores de la situación de lactancia natural, con la consiguiente presión psicosocial que esas dificultades organizativas y de tiempo de trabajo crean en la madre⁵³.

Una ilustrativa aplicación de este giro jurisprudencial es la STSJ IC/las Palmas, 966/2019, 16 de septiembre. En el caso resultó determinante para reconocer la prestación que

“...existen igualmente factores psicosociales individuales de la trabajadora [médico de familia en un pequeño centro de salud] como era su mayor vulnerabilidad al estrés, lo que no cabía confundir con los riesgos que su puesto de trabajo tenga para la lactancia”.

⁵³ La crítica, en la situación precedente, al sistema preventivo por no incorporar esta perspectiva, en RIVAS VALLEJO, Pilar. La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial, Ed. Comares, Granada, 2008, pp. 50 y ss.; GRAU PINEDA, C. “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, RTSS-CEF, 408, 2017, pp. 23 y ss. BALLESTER PASTOR, M.A. “La prevención laboral efectiva frente al riesgo durante la lactancia: historia, estado de la cuestión y expectativas”, RMTMSS, n. 138, 2018, pp. 187 y ss. Esta autora es especialmente crítica con el sistema preventivo español, porque valora que ha tratado el tema de la prevención de género “con notable desidia”. P. 188.

VI. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL CON MÁS PREVALENCIA DE GÉNERO: UN CATÁLOGO CONOCIDO, PERO POCO PRACTICADO.

1. UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA: CONSENSO CIENTÍFICO SOBRE EL INVENTARIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CON PREVALENCIA DE GÉNERO, DISENSO EN SU INCLUSIÓN EVALUADORA.

Como toda acción preventiva realmente eficaz, la clave de toda protección eficaz de la salud psicosocial con perspectiva de género está, primero, en identificar los factores que intervienen sea en la creación de mayores probabilidades de riesgo (factores psicosociales de riesgo) sea, al contrario, en la reducción de las mismas (factores psicosociales de protección de la salud), para poder, luego, hacer una evaluación adecuada, en virtud de la cual, en su caso, finalmente, llevar a cabo la acción preventiva de control necesaria y debida (arts. 14-17 LPRL) para evitar (acción de prevención primaria) los daños psicosociales de género (cuya actualización solo permitiría una prevención secundaria o terciaria: protección y asistencia). De nuevo, hallamos una honda paradoja, sino contradicción. **El catálogo o inventario de tales factores psicosociales** (de riesgo-protección) **con perspectiva de género sería conocido** desde hace tiempo, como ilustran los Estudios de la OMS, incluso, algo más recientes, de la AESST/OSHA-EU, así como las propias Notas Técnicas Preventivas del INSST (“guías prácticas”, si bien no vinculantes, por su non reflejo reglamentario específico), **existiendo un consenso amplio científico, pero su proyección en la práctica** preventiva profesional, a través de las diferentes metodologías típicas de evaluación psicosocial, **aparece mucho más equívoca, sino dispar**⁵⁴.

La AESST/OSHA-EU (Estudio Investigación, 2006, p. viene alertando, desde principios del siglo pasado, de **las deficiencias de una acción preventiva con un enfoque neutro desde el punto de vista del género**, pues **implica realmente la invisibilidad** del impacto inequitativo en salud laboral que tiene. En realidad, tal enfoque conlleva asumir la acción desde el prototipo de la persona trabajadora en abstracto, pues el referente implícito es el “normalizado” o “tópico” trabajo masculino. Por lo tanto, sólo atendiendo a las diferencias de las condiciones de empleo y de trabajo por razón de sexo (diversidad basada en la biología) y género (desigualdad basada

⁵⁴ Así se desprende de las numerosas “Guías” descriptivas disponibles al respecto y de las que en un próximo apartado ofreceremos una síntesis comparada. La más reciente y con pretensión de implantación operativa, real, no puramente formal o teórica, es la de OSALAN. *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación (2019)*

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf

en la construcción sociocultural y económica estereotipada derivada del distinto sexo) será posible identificar, para erradicar, o reducir a su mínima expresión, los problemas de riesgos para la salud de las trabajadoras en general, y psicosocial en particular. Consecuentemente:

“Debido a la fuerte segregación ocupacional entre los géneros en el mercado laboral... las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos de trabajo y diferentes tipos de exigencias y tensiones, incluso cuando están empleados en el mismo sector. (...)”

En apretada síntesis, los principales factores psicosociales a atender para una gestión de la salud con perspectiva de género pueden ordenarse así:

- a) Tratándose de riesgos psicosociales, en los que las interacciones entre los factores objetivos y personales son claves para la evaluación y, en su caso planificación de la acción preventiva, no debe desdeñarse la influencia que, también para esta tipología de riesgos, tiene las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. No reaccionan del mismo modo los hombres y las mujeres ante situaciones de riesgo análogas. **El art. 15. 1 d) LPRL exige atender a esta diferencia personal.**
- b) **En un escenario de segregación horizontal del mercado de trabajo** (problema de sobrerrepresentación de las mujeres en ciertas ocupaciones, mientras que están infrarrepresentadas en otras, y viceversa respecto de los hombres), las mujeres tienden a realizar, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los que los **métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas monótonas y repetitivas**. Por tanto, estaríamos ante trabajos con una menor capacidad de control (autonomía o autodeterminación), con lo que supondría de pérdida de sentido para el desarrollo profesional de las personas⁵⁵.
- c) Con el mismo escenario de segregación horizontal ocupacional, en otros empleos, nos encontraremos con un factor de riesgo psicosocial diferente: **la concentración de las mujeres en determinados trabajos de cuidar las aboca a actividad con una gran carga emocional**. Es el caso, por ejemplo, del trabajo en residencias para las personas mayores y/o dependientes, o en el ámbito de las profesiones sanitarias, etc. De ahí la prevalencia de riesgos como el estrés, también en su modalidad típica de *“bourn-out”* (o síndrome de la persona quemada profesional)
- d) **Tanto a raíz de la segregación horizontal como de la segregación vertical** (trabajos en el mismo sector de actividad, pero con puestos o categorías distintas y peores), las mujeres tienden a recibir salarios más bajos (brechas retributivas), a ver cómo

⁵⁵ El Estudio de la AESST/OSHA-EU ofrece un cuadro ejemplificativo de profesiones feminizadas en tal sentido (ej. cadenas de alimentación, lavanderías, textiles y confección, centros de atención telefónica, etc.). Vid. “La cuestión de género en seguridad y salud...”, ob. Cit. p. 13

son menos valoradas en sus competencias necesarias, cómo se ven obstaculizadas para la promoción profesional, más limitada para ellas. Además, sufren tanto mayor parcialidad (a menudo no deseada) cuanto la temporalidad es frecuente. Por lo tanto, **las exposiciones al factor de la inseguridad laboral, acompañada con una baja estima, son factores de riesgo prevalentes** en perspectiva de género. Es el caso de las camareras de piso, por ejemplo, en el sector de la hostelería (sufren tanto de la externalización como de la precariedad laboral), o también de trabajadoras fijas discontinuas en determinados sectores, incluso públicos (ej. AEAT), etc.

- e) La división sexual-sexista del trabajo no se produce sólo en el trabajo productivo, sino también en el trabajo reproductivo. De ahí la construcción sociocultural de la gestión de los tiempos de vida y de trabajo productivo diferente para las mujeres y hombres. **El protagonismo mayor de las mujeres en el trabajo reproductivo hizo que se consolidara un modelo (expectativa) de disponibilidad constante para el trabajo productivo** por parte de las personas trabajadoras, dejando en un segundo plano las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno-trabajo en la unidad familiar. La referida digitalización de la economía, la sociedad y el trabajo no haría sino intensificar ese modelo sesgado o estereotipado de género, porque está promoviendo una identificación entre “conectividad permanente” y “disponibilidad permanente”. En consecuencia, las mujeres que pretende seguir el paso de tal tipo de sobrecarga productiva tendrán más probabilidad de exposición a la ansiedad, al estrés (de género) o, incluso, a la depresión.
- f) En cualquier caso, **al margen de cómo viva cada trabajadora ese modelo o exigencia de tiempos y ritmos intensos de trabajo productivo**, sobre la base de la valoración de este como trabajo principal para la economía, frente a subestimación del trabajo reproductivo, lo cierto es que, **objetivamente, tal división sexista de tiempos de vida y de trabajo sobrecarga a las mujeres**. Emerge, así, un claro factor psicosocial, de facto, específico para las mujeres: **la exposición a la doble presencia**, a la doble carga de trabajo. De ahí la gran relevancia, de las condiciones -normativas y prácticas- de organización del tiempo de trabajo.

La exposición a la doble jornada se convierte en un peligro concreto y grave de carácter psicosocial cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario (incertidumbre en la distribución), y, al contrario, puede convertirse en un factor de protección si hay políticas y prácticas que atiendan tales imperativos. Como hoy ya queda acreditado, social y económicamente, una buena organización del tiempo de trabajo productivo para la conciliación no beneficia solo al bienestar de las personas (trabajadoras y quienes son cuidadas -menores, dependientes mayores-), sino a la propia economía productiva. Paradójicamente, la

mayoría de los métodos de evaluación de riesgos laborales no incorpora -a diferencia de otros arriba indicados- este factor de riesgo-protección de forma autónoma⁵⁶

g) El precipitado de todos estos factores (laborales, sociales, culturales, económicos) y las brechas de género derivadas **tiende a crear entornos o ambientes laborales donde la violencia sexual y de género encuentra un importante caldo de cultivo.** De ahí que también que el actual Proyecto de Ley Orgánica sobre Violencia Sexual incluya las acciones de prevención en el ámbito laboral, análoga al art. 48 LOIMH.

Como veremos de inmediato, el resultado de la concurrencia de varios de estos factores de riesgo psicosocial en perspectiva de género será la emergencia (afloramiento) y **desarrollo de riesgos específicos estrechamente ligados al género que**, lamentablemente, **tienden a actualizarse o precipitar en daños psicosociales**, también físicos (accidentes, enfermedades, bajas, pérdidas de oportunidades de desarrollo, violencias, etc.). Consecuentemente, requerir esta perspectiva de género en la gestión de la salud psicosocial laboral no debe ser entendido como mero imperativo de especificación de los riesgos diferentes atendiendo al sexo de cada persona trabajadora (enfoque descriptivo), aunque también se reclama hoy esta visión, precisamente para evitar la falsa imagen de tratarse de un reparto aleatorio de riesgos entre las mujeres y los hombres. Además, tiene una dimensión normativa (enfoque prescriptivo), pues trata de promover políticas y prácticas para la corrección de los sesgos y estereotipos sociales de sexo y género que impiden ver la banalización de los factores y riesgos prevalentes en las mujeres. Sería el caso de los factores de riesgo ergonómico y psico-socio-organizacionales. Una idea especialmente ínsita en el enfoque de gestión de la violencia laboral de género promovido por el Convenio 190 OIT y que determinará cambios significativos en la práctica preventiva una vez sea ratificado y entre en vigor.

2. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA: INDICADORES, DATOS Y CIFRAS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN SALUD LABORAL EN GENERAL, Y PSICOSOCIAL EN PARTICULAR.

Una vez más, conviene poner de relieve que este consenso científico a la hora de fijar o identificar el “catálogo” o “inventario” de factores de riesgo psicosocial con prevalencia o sesgo de género no está construido sobre la especulación doctrinal, o de la “literatura científica”, sino que **responde a la evidencia de variados y solventes indicadores objetivados y numéricamente estimados del impacto inequitativo en la salud por razón de género.** Y ello pese a que, como se anticipó, tanto en el análisis de la doctrina científica como en la experiencia jurisdiccional, se es muy consciente de sus deficiencias para desvelar tales desigualdades y discriminaciones, en

⁵⁶ Muy interesante la *Guía sobre cómo Implantar un Protocolo de Conciliación del Trabajo con la vida familiar en las empresas*, Observatorio Vasco sobre el acoso y la discriminación, 2020

materia de protección de la salud por razones de sexo-género, por las varias disfuncionalidades y limitaciones (opacidades) detectadas en los indicadores clásicos. Es el caso, pese a su aparente objetividad y su gran arraigo, del indicador de los accidentes de trabajo y sus estadísticas. Es un tópico difundido, incluso entre especialistas de la prevención de riesgos, que los accidentes de trabajo de los hombres tendrían una tasa de prevalencia superior a la de las mujeres, por realizar sus tareas en industria y construcción de forma más significativa. Ahora bien, una valoración de los datos con perspectiva de género, desagregando los datos por ramas de actividad, emergen algunos datos que quedan sumergidos cuando no se asume tal perspectiva⁵⁷.

Así:

- a) En las actividades sanitarias y de servicios sociales, en la educación, en actividades financieras y seguros, y en actividades de descontaminación y gestión de residuos, el índice de incidencia de accidentes de trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres. Lógicamente, por su mayor presencia. El impacto de la pandemia actual es inequívoco: entre los profesionales sanitarios (cuyo contagio es mayor en España que en otros países), las mujeres son las que tienen un índice de contagios superior

- b) Como advirtiera, y reprochara, la sentencia de la sala canaria de suplicación queda claro hoy que **las estadísticas suelen infravalorar los accidentes de trabajo que sí sufren las trabajadoras**. También sucede respecto de las listas de enfermedades laborales, cuya prevalencia es notoria (también su subregistro), dato al que hay que sumar la prevalencia de bajas laborales por contingencias comunes pero que tienen que ver con factores de riesgo psicosocial ligados a la sobrecarga de trabajo de cuidar (doble jornada)⁵⁸. Además de que no se reconocen muchas más prevalentes en mujeres, las que se reconocen suelen ilustrarse con ejemplos de actividades masculinas, no femeninas, lo que lleva a que se deban reclamar por vía judicial, lo que, a su vez, genera una mayor presión y malestar en las trabajadoras (diversos ejemplos jurisprudenciales recientes así lo evidencian⁵⁹)

⁵⁷ En este sentido, vid. MANCHEÑO POTENCIANO, Carmen. *Salud laboral y género*. En AAVV. Observatorio Adecco de Igualdad, 2020 (file:///C:/Users/34669/Desktop/OBSERVATORIO_ADECCO_DE_IGUALDAD_15062020.pdf)

⁵⁸ Para diferentes estadísticas que evidencian que las mujeres sufren más procesos de IT y duran más en situación de baja que los hombres, en especial por afecciones de carácter psicosocial, vid. los datos de la Mutua FREMAP y ADECCO recogidos en la Guía del Observatorio Vasco sobre Acoso y discriminación en relación con un Protocolo de conciliación del trabajo... ob. Cit. p. 7. En la misma línea los Estudios tanto del Instituto Regional de Seguridad y Salud madrileño como los de CCOO en la materia. Vid. MANCHEÑO POTENCIANO, Carmen. "Salud laboral y Género". Ob. Cit.

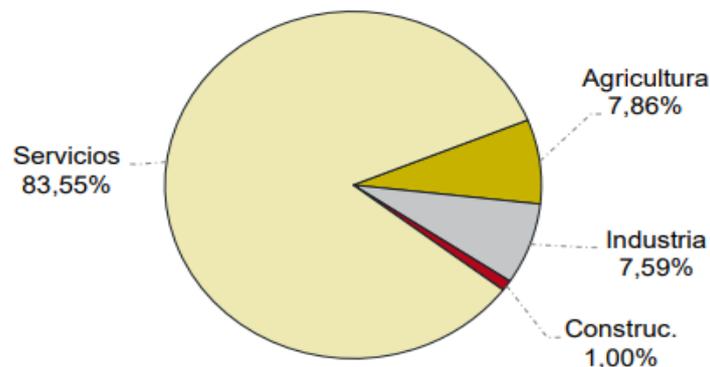
⁵⁹ STS, 4ª, 122/2020, 11 de febrero (respecto de una camarera de piso)

- c) **Es destacable el hecho de que los accidentes de trabajo in itinere** afectan más a las mujeres que a los hombres. El índice de incidencia es un tercio superior en las mujeres. Las razones para una incidencia tan significativa se asocian a la presión mayor del tiempo de trabajo (jornadas irregulares, trabajos parciales no deseados y la necesidad de simultanear varios empleos): más desplazamientos y apremiantes⁶⁰

Vemos pues, cómo, a pesar de la generalización de normas autonómicas que abogan por la desagregación por sexo de todas estas estadísticas, a fin de ilustrar las causas reales de las diferencias, la opacidad sigue siendo nota dominante. Sin embargo, a través de muy variadas fuentes, aún dispersas y deslocalizadas, se puede alcanzar una imagen precisa, de evidencia, de la magnitud y relevancia de estas diferencias.

El presupuesto macroeconómico y sociológico de estas diferencias es innegable: la dicha segregación vertical del mercado de trabajo es un hecho (Gráfica 1)⁶¹. Un dato que no es neutro respecto de las condiciones de empleo y de trabajo, como se indicó.

Gráfica 1. Sector de actividad y distribución por sexo.



FUENTE: AA.VV. *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres*. SPEE, 2020, pág. 37.

⁶⁰ Los Estudios de UGT y CCOO, sobre datos oficiales, así lo corrobora. UGT-Madrid. Prevención de riesgos laborales en el colectivo de mujer trabajadora, 2016. https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/CUADERNILLO%20LA%20MUJER%20TRABAJADORA%202016.pdf. También se refleja así en la Guía para la Implantación de un protocolo de conciliación del trabajo con la vida familiar en las empresas, 2020.

⁶¹ AA.VV. *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres*. Estatal, Servicio Público de Empleo Estatal, 2020, pág. 39.

Sobre este presupuesto irrefutable, otros datos estadísticos, tanto a cargo del INE (para la prevalencia de la mujer sobre el hombre en el trabajo de cuidar a personas dependientes) como de otros estudios oficiales o privados (impacto de género en la salud con una incidencia clara en el trabajo, multiplicando bajas por IT intermitentes y de baja duración), pero solventes (ej. Estudio de la Universidad Carlos III de Madrid de marzo de 2009, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración; VII Informe Adecco sobre absentismo, junio de 2018), permiten dar una análoga corroboración numérica a **las negativas consecuencias que tiene su doble jornada (mayor dedicación al cuidado de le las personas familiares dependientes, ascendientes y descendientes, junto a su jornada laboral)**, lo que conlleva también una afección sobre su salud (incidencia negativa en su actividad laboral)

El *Estudio de la Universidad Carlos III* de Madrid (marzo de 2009, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración) evidencia que las mujeres presentan mayores episodios de incapacidad laboral temporal en el período considerado (2005-2006), **siendo el sexo una circunstancia muy relevante para caracterizar la IT**. La autoría del estudio justifica este dato en el hecho de que las mujeres sufren más ciertas enfermedades o accidentes debido a causa de la división sexual de los tiempos de trabajo, ocupándose la mujer en mayor medida que el hombre del trabajo de cuidar (reproductivo) al tiempo que mantienen una actividad típica del trabajo remunerado (productivo).

Por su parte, el *VII informe Adecco sobre absentismo*, de junio de 2018, evidenciaría que esa situación persiste en el tiempo. Así, señala que, de las bajas en procesos de IT comunes en 2017, un 55 por 100 son cursadas por mujeres, mientras que los hombres cursan un 45 por 100. La incidencia de las bajas se incrementa a medida que aumenta la edad, alcanzándose en los mayores de 49 años un índice de 1692 días de baja por cada 100 hombres y de 2237 días por cada 100 mujeres⁶². En consecuencia, **es clara la mayor frecuencia de bajas por IT por periodos cortos y de tasa de absentismo femenino**, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, con los efectos que produce en la salud la asunción de la doble jornada laboral y familiar.

De tales datos se concluye una abrumadora diferencia en el impacto por sexo-género del trabajo de cuidar, más respecto de las personas dependientes (219.800 son mujeres y 63.500 son hombres). Así lo corroboraría la OIT, según la cual una de cada cuatro mujeres en edad laboral no puede trabajar por dedicarse exclusivamente al cuidado de una persona enferma. Los datos -que se reproducen, con diversa intensidad, desde hace décadas y en los distintos países

⁶² El VII Informe de Adecco incluiría también datos sobre la particular incidencia de “los procesos fisiológicos hormonales que padecen las mujeres, que, en ocasiones, producen molestias que pueden llevar a la baja por incapacidad temporal por riesgos comunes o ausencias esporádicas injustificadas, provocadas por el malestar general que algunas mujeres sufren mensualmente, por los cambios provocados por la menopausia o, incluso, por el aumento de dolores musculoesqueléticos que la propia fisiología femenina provoca”.

de la UE⁶³- constatarían una persistente (y tozuda) realidad social: la doble evolución, que lleva a la mujer a incorporarse al mercado de trabajo más “masivamente”, y a los hombres a ocuparse cada vez más del trabajo de cuidar no remunerado, no han mutado el reparto sexista tradicional del trabajo de cuidar no retribuido.

De un lado, los datos del INE evidencian que el número de hogares monoparentales en 2018 en los que el progenitor es una mujer asciende a 1.538.200 (81,88 por 100), frente a los 340.300 (18,12 por 100) en los que el progenitor es un varón. Por consiguiente, la implicación de la mujer en el cuidado de los hijos en estos casos a todos los niveles es muchísimo mayor que en el supuesto de los hombres. Estas situaciones conllevan mayor dedicación en supuestos de enfermedad, necesidades escolares, alimentación, etc. repercutir necesariamente de manera negativa en el desarrollo de su actividad laboral y en su estado de salud.

Por otro lado, el INE constata que el número de personas ocupadas entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja menores de 15 años, respecto de las que el cuidado de esos hijos produce efectos sobre su empleo es de 1.058.500 (34,82 por 100) en el caso de las mujeres, y de 550.900 (14,81 por 100) en el caso de los hombres. Entre esos efectos, el más significativo es el de la reducción del número de horas de trabajo, que afecta a 627.200 mujeres y tan sólo a 113.600 hombres. También es significativo el número de niños en las primeras etapas de la vida cuya madre está trabajando: de 0 a 3 años, 829.900; de 3 a 12 años, 2.505.400. Finalmente, en el último estudio sobre discapacidad y dependencia realizado por el INE, el número de estas personas con cuidadora principal asciende a 1.198.100, mientras que los cuidados por hombres son 378.200.

De todos ellos, son cuidados por mujeres que trabajan 414.700, mientras que 117.100 son cuidados por varones que trabajan. **La incidencia que esos cuidados producen en la actividad laboral de los cuidadores es la siguiente:**

- Tienen problemas para cumplir sus horarios: 72.500 mujeres y 20.000 varones
- Su vida profesional se resiente: 83.600 mujeres y 26.800 varones
- Ha tenido que reducir su jornada laboral: 63.700 mujeres y 16.700 varones.

Datos utilizados por la STSJ Cataluña 274/2020, 17 de enero y por el voto particular de la STC 118/2019, 16 de octubre para considerar que el despido por absentismo en el trabajo era una discriminación indirecta por razón de sexo y que, finalmente, ha servido también para su derogación (Ley 1/2020). La primera añade que:

⁶³ Este enfoque lo hallamos ya en el Estudio de la AESST/OSHA-EU. La cuestión de género en seguridad y salud en el trabajo, ob. Cit., pp. 119 y ss.

- a) de acuerdo con las estadísticas del INSS, la duración media de los procesos con alta en el Ejercicio de 2019 fue de 41,76 en el caso de mujeres y de 50 en el caso de hombres, por lo que se reafirma la mayor presencia del sexo femenino en bajas de corta duración.
- b) el VII informe Adecco sobre absentismo laboral corrobora -incluso amplia en 2 puntos- esta diferencia estadística de sexo (de las bajas en procesos por IT común en 2017, un 55% son cursadas por mujeres, mientras que los hombres cursan un 45%), mientras que su VIII Informe sobre la misma materia le da una explicación causal a esta diferencia de sexo basada en la diferencia de género: se invocan como causas la jornada de trabajo habitualmente prolongada, así como los empleos estresantes (p.17), por sufrir "doble" jornada (de trabajo y cuidado) en mayor medida que los hombres.

En suma, recapitulando:

Los datos expuestos forman parte de la evidencia científica sobre una realidad social que nos muestra que, **pese a la mayor incorporación de las mujeres al mundo del trabajo productivo, el reparto tradicional de roles respecto del mundo del trabajo reproductivo** (el trabajo de cuidar no remunerado por el mercado) **sigue manteniéndose**. En consecuencia, las mujeres **sufrirían en bastante mayor medida que los hombres la sobrecarga a causa de la doble jornada de trabajo** (productiva y reproductiva). Este factor sociolaboral se revela, a su vez, una **prevalente fuente de riesgos tanto para la seguridad de su trabajo productivo** (una mayor incidencia de vicisitudes o alteraciones –no solo en forma de novaciones objetivas, a menudo también despido) **cuanto para su salud**. Estas diferencias-desigualdades sociolaborales y culturales unidas a sus diferencias biológicas (condiciones fisiológicas) las expone a una mayor incidencia de las bajas de corta duración o a las faltas de asistencia, debidas a su sobrecarga familiar, por lo que también adolecen de un mayor absentismo laboral. **En suma, todo ello fundamenta, en términos de evidencia científica, no solo la existencia del riesgo de estrés laboral de género, sino su abrumadora prevalencia en las mujeres, por su “doble jornada” habitual en un escenario de segregación vertical y horizontal del mercado.**

VII. DE LOS FACTORES AGENTES A LOS RIESGOS: “MAPA” DE RIESGOS PSICOSOCIALES SINGULARIZADOS POR SU PREVALENCIA DE GÉNERO.

1. PLANTEAMIENTO GENERAL: TODOS LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES TIENEN DIMENSIÓN DE GÉNERO, NO SOLO LA VIOLENCIA LABORAL.

De forma análoga a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con prevalencia de género, también los riesgos psicosociales en los que aquellos pueden precipitar o actualizarse de no mediar la adecuada gestión preventiva, gozan de un dilatado acervo de estudios e informes que los identifican y delimitan, con mayor o menor precisión. Aunque el protagonismo se ha venido situando (lo veremos al analizar la experiencia convencional y de protocolos, muy centrados en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo) en el análisis y gestión de los riesgos integrados en el bloque de la **violencia laboral de género** (diferentes modalidades de **acoso**), más tarde ha ido mereciendo atención particular los relacionados con el **estrés laboral por razón de género** (ej. el estrés laboral asociado al conflicto psicosocial y organizativo conciliatorio entre tiempos de vida y trabajo)⁶⁴. Menor atención ha merecido, también por las mayores dudas y por la complejidad de sus causas -externas e internas al entorno laboral- con carácter general, el **riesgo de adicciones a psicofármacos**, cuya prevalencia de género se viene asociando cada vez más a los factores psicosociales derivados de las condiciones de empleo y de trabajo de ciertos colectivos de trabajadoras.

Los nuevos procesos socioeconómicos y socioculturales que, como factores causantes, bien del riesgo bien de la protección, tendrían incidencia en la renovada actualidad de la salud psicosocial en el trabajo, tales como la digitalización, o las nuevas construcciones sobre gestión de los tiempos de trabajo, incluidos los tópicos de la corresponsabilidad o los derechos típicos de adaptación de jornada sin coste retributivo, etc., tendrían incidencia en unas facetas u otras de dichos riesgos psicosociales por razones de género. Así, por ejemplo, la difuminación de las fronteras entre tiempos de trabajo y de no trabajo (conectividad permanente) alimentaría un nuevo conflicto psicosocial de conciliación que incidiría mayormente en las mujeres, con lo que incrementaría el riesgo de estrés laboral por dificultades de conciliación (ej. “tecno-ansiedad por razón de género”⁶⁵). Por su parte, los usos intensivos de los canales digitales añadirían nuevas

⁶⁴ AESST/OSHA-EU. *La cuestión de género en seguridad y salud...* ob. Cit. pp. 51 y ss.

⁶⁵ La constatación científica de estas diferencias de exposición y sus proyecciones en diferentes riesgos y modos de enfermar, atendiendo a tales procesos y la interacción con el género, cuenta con arraigo en el sistema de Notas Técnicas Preventivas del INSST, como ya se dijo. Por ejemplo, respecto a la incidencia del género en el tecnoestrés vid. NTP 730. Aunque es evidente que donde más se focalizó la atención es

modalidades de violencia y acoso en el trabajo por razón de sexo (el ciberacoso en el trabajo, presencial o remoto, por razón de sexo). Incluso la digitalización de la vida laboral, junto con la social, puede también incidir en nuevas formas de “tecno-adicciones” (tecnoestrés derivado de impulsos incontrolados a ciertas conductas nocivas, como las compras compulsivas, etc.)

Ahora bien, si es manifiesto que no hay un riesgo psicosocial que no tenga una faceta o una dimensión de género, evidenciando su transversalidad y, en consecuencia, obligando a una atención especial en todo proceso de evaluación de riesgos de esta guisa, no puede negarse que sigue siendo la violencia laboral de género en general, y en particular el acoso (en sus diferentes modalidades: acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, acoso moral por razón de género⁶⁶), el que más atención acapara. Y ello tanto en el plano normativo, sea nacional (lo hemos visto con el art. 4 RDL 28/2020, para el teletrabajo; Proyecto de Ley Orgánica sobre la violencia sexual -que incluye el ámbito del trabajo-), sea internacional (Convenio 190 OIT), pese a que la dimensión del estrés por razón de género adquiere nuevos espacios, como los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, en interacción, con las políticas relativas a la desconexión digital. Puesto que la práctica empresarial y convencional responde claramente a este desequilibrio de atención, en las páginas que siguen nos dedicaremos a realizar un repaso, breve naturalmente, por aquellas situaciones de riesgo psicosocial que, gestionadas con la dicha perspectiva de género, requerirían una mayor atención en las políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial en general y con enfoque de género en particular.

2. EXPERIENCIAS -EXPLÍCITAS O IMPLÍCITAS- DE ESTRÉS LABORAL DE GÉNERO: LOS CONFLICTOS DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO Y LOS DE CONCILIACIÓN.

El riesgo psicosocial por antonomasia, atendiendo a su prevalencia, no es la violencia y el acoso en el trabajo, como a menudo tiende a creerse, sino el estrés laboral (carece de toda definición legislativa, hallándose identificado en el acuerdo comunitario sobre estrés de 2004), cuya incidencia crece en nuestro tiempo, tanto por el modelo productivo (basado en el sujeto máximamente rentable) cuanto por el modelo sociocultural (aceleración de los tiempos vitales). Su notable afectación (en cuanto reacción psicofísica provocada por el conflicto de desequilibrio entre la demanda de actividad de una persona trabajadora y el control de lo que puede ofrecer realmente) en el bienestar físico y psicológico de la persona trabajadora y en la degradación del clima organizacional son notables y conocidas igualmente. Al tiempo, queda claro que, muy al

en el acoso sexual en el trabajo (NTP 507). GARRIGES GIMÉNEZ, A. “Hacia un nuevo paradigma”. Ob. Cit. pp. 763 y ss.

⁶⁶ Para esta última modalidad, de interés el caso de doble acoso moral por razón de maternidad conocido, y mal resuelto, por la STS, 4ª, 330/2020, de 14 de mayo

contrario de lo que sucede con la violencia de género, no solo se ven afectadas las mujeres, sino que atañe al conjunto de la población de forma muy significativa.

Así lo confirma la **STS, 4ª, 213/2017, 14 de marzo**, que impone el recargo de prestaciones:

“El empresario debería **haber realizado una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud del trabajador**. Consecuencia de la no identificación y evaluación del riesgo, no se ha formado al trabajador para que, ante una situación de excesivo estrés por la desmesurada la acumulación y carga de trabajo, contara con recursos para hacer frente a la situación. **Tampoco se practicaron al trabajador reconocimientos médicos** [vigilancia de la salud] específicos en relación con el riesgo soportado” (FJ Tercero)

O más recientemente la **STSJ Andalucía/Granada, 412/2020, 13 de febrero**, que hace un detenido repaso por diferentes modalidades del estrés laboral, evidenciando tanto sus factores de riesgo como la calificación de enfermedad del trabajo de las patologías que generan sino son objeto de adecuada prevención. Así sería el caso del:

- a) Síndrome de “burn-out” (o de quemazón profesional), como trastorno de adaptación al entorno laboral caracterizado por un agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico a causa de la frustración prolongada y el cansancio emocional (pérdida de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). Expresamente se integra dentro del tipo de:

“**estrés laboral asistencial**, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, **de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda**” (SSTTSJ Navarra de 5 de marzo de 2014 y Andalucía/Sevilla 1683/2017, de 1 de junio)

- b) El tecnoestrés:

“como consecuencia de la adaptación a las nuevas tecnologías que se van introduciendo en el ámbito laboral...; así sucede con la implantación de sistemas informáticos y la dificultad que para determinados trabajadores puede suponer la adaptación...”

- c) Y otras enfermedades del trabajo derivadas de la colonización digital:

“...como...tendinitis o **síndrome del túnel carpiano** por el uso del teclado del ordenador; **fatiga visual** como consecuencia de una excesiva exposición a la pantalla del ordenador...”

Ahora bien, es igualmente oportuno reseñar cómo suele subestimarse o infravalorarse en los diferentes ámbitos relativos a estas situaciones, tanto preventivos como judiciales, que hay importantes factores asociados al género que inciden en el estrés laboral y que merecerían, como se dice, un cuidado y un análisis más específico. En este sentido, a modo de ejemplo, es bastante frecuente que las decisiones judiciales relativas al estrés laboral tengan como referente una trabajadora, en diversos sectores, sin que por este dato exclusivamente los tribunales hagan consideración alguna, cuando en ciertos casos, la perspectiva de género les obligaría a tener en cuenta la protección reforzada debida la igualdad de trato y de resultados. Es el caso, por ejemplo, de la STSJ Andalucía/Málaga 1350/2020, 15 de julio, en relación con una trabajadora peón agrario de 40 años, a la que no se reconoce incapacidad permanente, pues tales afecciones, aunque reconoce crónicas, no son continuadas y, por lo tanto, admitirían bajas temporales. En cambio, la STSJ Andalucía/Málaga 1320/2020, 15 de julio, sí reconoce IP a una cocinera pues sus dolencias fisiológicas en un entorno de estrés laboral alto incapacitan de forma permanente.

Aunque tienda a pesar desapercibido en la decisión jurisdiccional, puede verse en un buen número de casos la ya comentada interacción entre los factores ergonómicos y los factores psicosociales⁶⁷. En la mayoría de los casos, las eventuales conexiones con factores laborales pasan desapercibidas, vinculándose a factores extralaborales (contingencia común), si bien van en aumento -lento- las decisiones que sí relacionan el estrés con el trabajo y la falta de una política proactiva de prevención, reprobando la falta de evaluación del estrés en un servicio municipal fuertemente feminizado (atención a la dependencia):

“...concurren circunstancias objetivas que nos inclinan a declarar la incidencia relevante de las circunstancias en que se viene prestando la prestación servicial en la agravación de su patología psíquica, que se ha ido **desempeñando con insuficiencia de medios y gran carga de trabajo a lo largo del tiempo** [un conflicto de desequilibrio entre una alta demanda laboral con reducido control y apenas apoyo de la dirección] y que ha desembocado a la larga en el inicio de esa baja, reseñando la ITSS... una cierta pasividad en la organización adecuada de los servicios [de atención a la dependencia] que ha generado un volumen de trabajo excesivo...” (STSJ Andalucía/Granada, 412/2020, 13 de febrero –revoca la sentencia de instancia-)

⁶⁷ Para la STSJ Andalucía/Málaga 1328/2020, 15 de julio: “...las lesiones padecidas por la actora consistentes en "Artrosis generalizada, síndrome ansioso depresivo reactivo, rizartritis bilateral en manos, síndrome subacromial con tendinopatía de manguitos rotados en hombro derechos... y **fibromialgia**" le impiden el desempeño de las fundamentales tareas de su profesión habitual **como auxiliar de ayuda a domicilio de personas dependientes**, pues dichas lesiones le imposibilitan la realización de tareas que impliquen esfuerzos físicos intensos, sobrecargas de la columna cervical y lumbar y coger grandes pesos con la extremidad superior derecha y **estrés o tensión emocional**, debiendo considerarse a dichas secuelas de carácter presumiblemente definitivo al encontrarse cronificadas...”.

En esta dirección de reforzamiento de las obligaciones de evaluación psicosocial en los sectores de actividad y empresas particularmente feminizados, una reseña especial merece la **STSJ Andalucía/Sevilla 769/2018, 7 de marzo**. En este caso, confirma una acción sancionadora en una empresa de telemarketing (con un centro de trabajo en Sevilla y plantilla en él de 600 personas trabajadoras) por la ITSS en la que se establecieron dos sanciones por incumplimientos preventivos de carácter psicosocial. A saber:

- a) una sanción de 8195 € al haberse considerado la agravante del número de personas trabajadoras afectadas (la mayoría mujeres, pero este criterio es dejado al margen) por una infracción prevista en el artículo 16.2 a) LPRL, ausencia de evaluación de riesgos psicosociales (obligación prevista en el art. 58 D) CC Contact Center)
- b) una segunda sanción de 20.491 € por una infracción del artículo 16.2 b) LPRL):

“por la falta de adopción de medidas preventivas suficientes para eliminar o reducir el riesgo psicosocial...pese a los requerimientos de la inspección en tal sentido”.

La valoración positiva que merece esta doctrina por dejar bien claro que los riesgos de naturaleza psicosocial (en este caso la carga mental generada por el escaso tiempo existente entre llamadas, sin medida preventiva) deben evaluarse como los demás, teniendo en cuenta las pautas de la norma convencional para los factores de riesgo psicosocial y organizacional⁶⁸, se torna en crítica por omitir, a diferencia de la sentencia comentada, para los riesgos ergonómicos de las camareras de piso, toda referencia a la perspectiva de género, también aquí existente. Una omisión de perspectiva de género que también hallamos en otros casos, como el conocido por la STSJ Cataluña 2043/2020, 3 de junio. También concluye la pertinencia del recargo de prestaciones ante un accidente de trabajo (primera condición legal) derivado de una situación laboral estresante y que ocasionó la baja laboral de una teleoperadora (segunda condición legal: daño o perjuicio), porque hubo un incumplimiento preventivo (tercera condición legal:

⁶⁸ Art. 58, letra D) CC: *“pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar”*. Medie o no convenio -no suelen proliferar en tal sentido, como se verá-, la obligación tanto de evaluación como de acción preventiva está consolidada en la doctrina judicial. Vid. SJS n. 3 Palma de Mallorca 127/2020, 8 de abril. En este caso también se verificó que la empresa había realizado la evaluación de riesgos psicosociales y estaba implementando, gradualmente, las medidas preventivas, entre otras, las formativas en este ámbito, con especial incidencia en las personas que asumen la dirección de equipos de personas, los canales internos para sugerencias de mejora en la gestión (correo electrónico-buzón de calidad), etc. Por no actuar en esta línea, al dejar de adoptar medidas para rebajar la presión asistencial en un centro de salud que derivó en una reacción de estrés laboral del facultativo, la STSJ Andalucía/Granada 2215/2017, 13 octubre condenó al recargo de prestaciones.

inobservancia de una obligación, sea general o específica, preventivas) al que cabe imputar el daño (cuarta condición legal: relación de causalidad). Y ello en atención a que

“ha quedado probado que con anterioridad a causar situación de IT la Sra. Eulalia en la empresa se produjeron diversos cambios en el funcionamiento y organización que generaron conflictividad laboral y tensión..., así como desorganización en el trabajo, falta de adaptación de directivos y trabajadores, exceso de trabajo, necesidad de medidas organizativas. Como consecuencia de ello...sufrió sobrecarga..., tenía que trabajar muy deprisa con distribución de tareas irregulares y acumulación de tareas. No existía evaluación de riesgos psicosociales...”

Llama la atención esta ausencia porque se trata de una empresa (Teleperformance) que forma parte de un Grupo Multinacional norteamericano, líder mundial en el sector del Contact Center y está implantado en otros territorios. Sería el caso de Sevilla y de Jaén. **Pero lo relevante a nuestros efectos es que su plantilla se compone básicamente de mujeres y jóvenes.** Precisamente, en su centro de Sevilla, donde ha tenido un crecimiento mayor, han sido varios los conflictos colectivos suscitados, también por cuestiones relativas a deficiencias en la acción preventiva de riesgos psicosociales de la empresa, incluida la evaluación de estos riesgos (ej. Acuerdo adoptado en el SERCLA entre la empresa Teleperformance España, SAU y el Comité de Empresa -Boletín Oficial de Sevilla núm. 250 de 28/10/2015- para evitar la huelga convocada al efecto-).

En cambio, más fortuna parece tener recientemente en sede judicial el denominado “estrés laboral por razón de género” relacionado con los desequilibrios para las trabajadoras entre las demandas (individuales y socioculturales -que sobrecarga de facto a la mujer con el trabajo de cuidar no remunerado-) de trabajo reproductivo y productivo y las posibilidades reales para afrontarlas⁶⁹. Las diferencias socioculturales, pues, no únicamente las biológicas, asociadas al género, conducen a estados estresantes diferenciados también por sexo y, en consecuencia, deben ser igualmente gestionados en el sistema de gestión de riesgos para que la integración de la perspectiva de género en la salud laboral sea tomada en serio⁷⁰. Así, la SJS n. 1 Mataró

⁶⁹ VALLELLANO PÉREZ, María Dolores. Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo, 2018, UGT-CEC, Madrid. <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>; SEGURA GONZÁLEZ, Rosa María -PÉREZ SEGURA, I. “Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género”, Revista de Alternativas en Psicología, <https://www.alternativas.me/numeros/25-numero-36-noviembre-2016-edicion-especial/138-impacto-diferencial-del-estres-entre-hombres-y-mujeres>

⁷⁰ Por ejemplo, la citada STSJ Andalucía/Sevilla, 1683/2017, 1 de junio, que describe una situación para la mujer no de acoso sino de toxicidad psicosocial derivada del ambiente hostil creado contra ella, tanto por su condición de representante sindical como de género (acoso múltiple). Se habla en la sentencia de burnout. Sí se puede identificar una situación de persecución o violencia, múltiple (sindical y género), la STSJ Andalucía/Sevilla, 2289/2017, 19 de julio

251/2019, 12 de septiembre, una vez constatado el derecho de adaptación de la jornada a una trabajadora, incluyendo una organización parcial de teletrabajo, denegado por la empresa, la sentencia razona, respecto del derecho indemnizatorio:

“...dichos daños morales **resultan acreditados por la situación de ansiedad** que viene sufriendo la actora... existiendo plena relación de causalidad entre el estado de ansiedad que padece [acreditado por un informe médico realizado por institución pública] y la denegación de dicha petición pues es evidente que a toda madre trabajadora, que ve denegada la petición de conciliar..., **y ante la situación de incertidumbre** de...cómo poder cuadrar su horario laboral con el horario escolar de sus hijos, **le genere la ansiedad** que padecía la actora”

En última instancia, no sería tampoco una gran novedad, si se tiene en cuenta que hace más de dos décadas que el TS, no su Sala Social, sino la Civil, por inhibición de aquélla, reconoció **que una práctica discriminatoria retributiva prolongada y una inadecuada gestión para su corrección, provocan estrés laboral** y, a raíz del mismo, la acción resolutoria ex art. 50 ET se hacía acreedora también de indemnización adicional (STS, Sala 1ª, 10 abril de 1999, que condenaba a una compañía aérea, Swissair, a indemnizar por el estrés laboral generado ante la discriminación retributiva por la empresa). El Convenio 190 de la OIT abre la vía para incluir dentro de las políticas de prevención de riesgos laborales la violencia económica, por lo que, en general, las prácticas de discriminación de género perpetuadas, resistentes (lo que se conoce como una “discriminación sistémica”⁷¹), y en particular, la falta de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar adecuadas, **mutan en un manifiesto factor de riesgo laboral que también hay que evaluar y prevenir** ex art. 14 LPRL (y hoy también a través de los Planes de Igualdad ex RD 901/2020).

3. ¿LA SOLA PÉRDIDA DE EMPLEO POR UNA TRABAJADORA EMBARAZADA (O EN LACTANCIA) ES UN NUEVO RIESGO LABORAL PSICOSOCIAL PARA PREVENIR EX ART. 14 LPRL?

Pese a esta observación, y si bien, como sucede con el concepto de accidente de trabajo y enfermedad laboral, el concepto de riesgo laboral ex art. 4 LRPL (daño derivado o con ocasión de la prestación de trabajo) exige una interpretación extensiva y evolutiva, con la finalidad de procurar una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, no toda situación laboral que subjetivamente pueda ocasionar “un sufrimiento emocional” puede catalogarse técnica y jurídicamente como riesgo laboral a prevenir ex art. 14 PRL, exigiéndose la concurrencia de algún factor objetivado y de relevancia suficiente (ej. STSJ Andalucía/Granada 412/2020, 13 de

⁷¹ LÓPEZ LÓPEZ, Julia. “Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva en género”. En Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (RMTMSS), Monográfico 2019, sobre “Mujer en el futuro del trabajo”, pp. 35 y ss.

febrero; STC 118/2019, 16 de octubre). Así, por ej., que un despido –o la posibilidad inminente de sufrirlo- puede generar ansiedad y estrés es evidente (la inseguridad laboral como factor de riesgo), pero no por ello, incluso aunque se trate de un despido injusto se convierte en un riesgo laboral en sentido jurídico y que la empresa deba prevenir y, en su caso, reparar de forma autónoma a la indemnización prevista en la norma legal por él. La doctrina jurisprudencial y judicial así lo viene afirmando (ej. STSJ Cataluña 3930/2019, 22 de julio):

«...el simple sufrimiento emocional producido por un despido injusto no tiene entidad para ser reparado con una indemnización independiente de la tutela legal restitutoria y/o resarcitoria establecida...requiriéndose...la acreditación de un daño...específico⁷²».

Ahora bien, cuando entra en juego la perspectiva de género y la salud en el trabajo cabe identificar situaciones más dudosas. Es el caso de la probabilidad de despido por estados de salud y que inducen a una “presencia” en el trabajo perjudicial por el “*temor a la pérdida de su puesto*”. Así calificó la STSJ Cataluña 274/2020, 17 de enero el despido por faltas intermitentes (contingencia común) ex art. 52 d) ET antes de derogarse (Ley 1/2020, 15 de julio), entre otras razones, por afectar al derecho a la salud y por discriminación indirecta por razón de sexo. Asimismo, la acción colectiva conoce ejemplos de medidas de presión para garantizar alternativas más garantistas a estos ceses traumáticos (ej. el acuerdo de fin de huelga adoptado en la comisión de mediación-conciliación del SERCLA entre la empresa Teleperformance España y el Comité de Empresa (BOP Sevilla 250 de 28/10/2015)

La cuestión de fondo no desaparece con la derogación. Se mantienen otras situaciones de cese vinculadas a (malos) estados de salud (ej. ineptitud sobrevenida; reducción de rendimiento por problemas de salud, sin ausencias). Si bien la STC 118/2019 reconoce la posibilidad de ese efecto de ansiedad por temor a la eventual pérdida de empleo, no sería de la entidad suficiente. Tampoco hace reproche alguno la STS 4, 784/2020, 17 de septiembre. En cambio, para la STSJ Cataluña 274/2020, el grado de inminencia y gravedad de este riesgo de variará, pero siempre sería “un factor de riesgo laboral relevante” (arts. 4 y 14 LPRL y 3 CSE).

Más difícil aún de calificar es la situación de cese (por despido bajo cualquier modalidad - también objetiva o colectiva-, o en periodo de prueba) de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. En el marco del art. 10.1 de la Directiva 92/85/CE, la STJUE de 22 de febrero de 2018, C-103/16, Porrás Guisado, ha considerado que nuestro Derecho no es conforme a aquel (en el marco de un despido colectivo que incluye a trabajadoras en tal estado, al entender que media causa justificativa):

⁷² Este daño puede consistir, por supuesto, “en la ansiedad que sufre la trabajadora por la pérdida del trabajo y la pérdida de oportunidades de desarrollo profesional” a raíz de un despido que vulnera un derecho fundamental ex art. 23 CE (ej. STS, 4ª, 352/2020, 19 de mayo).

“en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”.

Pero ¿qué significa prohibir con carácter preventivo el despido en tales situaciones? Para la **STSJ Cataluña 2520/2018, 26 de abril**, que planteó la cuestión prejudicial que dio lugar a dicha sentencia comunitaria (caso Porrás Guisado), y otras posteriores, **tal valoración del TJUE debe interpretarse como que tales situaciones extintivas, aun justificadas** (en el caso Porrás Guisado tanto el TJUE como la sala catalana declaran que el despido es procedente, pues media la causa suficiente exigida) **son un riesgo laboral psicosocial para el embarazo que merece un tratamiento** ex art. 14 LPRL (análogo al que tendrían otros en la LPRL, como si de un agente químico o la exposición a determinadas radiaciones se tratara: la “toxicidad” no sería biológica sino “toxicidad psicosocial”). No obstante, ni ha sido todavía confirmada por el TS esta doctrina de suplicación social catalana ni ha tenido eco en otras salas de suplicación, por el momento, al menos. En consecuencia, la calificación como riesgo laboral de estos ceses sigue siendo incierta desde un punto de vista científico-técnico y jurídico.

4. VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO COMO RIESGO PSICOSOCIAL: VIEJAS (ACOSO SEXUAL, SEXISTA) Y NUEVAS FORMAS (ACOSO “POR ASOCIACIÓN” DE GÉNERO, CIBERACOSO DE GÉNERO)

Por supuesto, conviene no confundir las situaciones de cese de trabajadoras en situación de embarazo (relativas a la protección más efectiva de la salud reproductiva) apenas referidas de **todas aquellas vinculadas a la prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y que cabe reconducir claramente a supuestos de violencia y/o acoso laboral por razones de género y, en consecuencia, calificables de un riesgo psicosocial** a prevenir ex art. 14 LPRL. Sería el caso, por ejemplo, del despido efectuado, tras pedir la extinción del contrato la trabajadora víctima de un doble acoso moral en el trabajo por sendas maternidades (uno por cada hijo que tuvo), según constató la ITSS (aunque la STS, 4, 330/2020, 14 de mayo declaró el despido procedente por una cuestión procesal -la defensa de la trabajadora no impugnó el despido al confiar, erradamente, que no era necesario por tener una orden judicial suspensiva de la actividad cautelarmente-). O el despido referido de la teletrabajadora por represalia ante su negativa a dejar de teletrabajar, dado que debía cuidar a tres hijos menores, constatándose tanto la vulneración de la garantía de indemnidad por el ejercicio de derechos ex art. 24 CE cuanto de la prohibición de discriminación ex art. 14 CE (STSJ Madrid 21 de mayo de 2020). De conformidad con el art. 1 C190 OIT ninguna duda hay de su calificación como violencia laboral por razón de género.

Por supuesto, como evidencia la norma internacional, la delimitación conceptual ha de estar centrada en la dimensión preventiva, como riesgo psicosocial que es, a fin de maximizar la eficacia protectora ex art. 14 LPRL, para la salud psicosocial de las personas trabajadoras en general, también para la calidad de ambiente en la empresa a efectos de productividad, y ex art. 48 LOIEMH, cuando tiene una dimensión de sexo y/o género. Por lo que no deben asumirse, pese a que es habitual, definiciones muy estrictas, típicas de la reparación y/o sanción⁷³. Así lo evidencia el máximo órgano científico-técnico estatal en la materia, el INSST, cuando cambió de raíz su primera NTP (la 476/1998) sobre el acoso moral en el trabajo ("*mobbing*"), basado en un concepto muy clínico e intencional, típico de la acción reparadora judicial, para promover otro más propio de la acción preventiva (NTP 854/2009). Un concepto más preventivo, por cierto, que es el que asume la STC 56/2019, 6 de mayo, obligando a una corrección notable de la visión más restrictiva de la doctrina judicial (que exige intención de dañar y el daño producido para dar la calificación de acoso a una situación de entorno laboral nociva para la salud)

Ello, claro está, sin perjuicio, de reconocer la importancia de las medidas reparadoras e indemnizatorias por los daños (con el coste humano y económico elevado que tienen) en caso de pasividad preventiva o deficientes medidas de protección. Un buen ejemplo reciente es el muy completo análisis realizado por la **STSJ Cataluña 2269/2020, 9 de junio**. En ella se reconoce el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas preventivas adecuadas, pues la falta de una política de evaluación y gestión de este tipo de riesgos generaría responsabilidad por la pasividad empresarial. En el caso se daba una situación compleja de violencia laboral de género:

- a) **acoso sexual a una trabajadora por un compañero del centro de trabajo** (para la delimitación de este concepto y el papel de los protocolos de gestión preventiva de interés también la **STSJ Galicia 16 de marzo de 2018** -El Corte Inglés-)
- b) **acoso moral por un superior** como medida de represalia por la denuncia, interna, no policial, del acoso sexual.

En todo caso, también aquí hallaremos situaciones difíciles de calificar jurídicamente, **si bien, desde el punto de vista preventivo, pueden constituir situaciones igualmente relevantes**. En este sentido, la obligación preventiva es de análoga intensidad y semejantes medidas tanto si se trata de una situación de acoso sexual en el trabajo como si es un acoso por razón de sexo o acoso sexista. Ambos están recogidos en el art. 7 LOIEMH, como luego analizaremos con detalle al hilo de las políticas y prácticas de empresa y convencionales de gestión de tales situaciones de violencia laboral de género como riesgos laborales (para las dificultades de distinción en la

⁷³ Para la STSJ Castilla-La Mancha 1161/2019, 23 de julio, ante la pluralidad de conductas que pueden integrar una conducta de acoso: "...pueden existir descripciones normativas de índole interna, reducida, descriptivas e igualmente indicativas, pero no absolutas ni excluyentes, como las que los protocolos de actuación, los Planes, y evaluación de riesgos concretos elaborados por las empresas... "*Procedimiento S11_rev.0 de Actuación frente al Acoso Laboral*" :...".

práctica, a efectos de tutela resarcitoria, sugere la STSJ Cantabria 74/2019, 30 de enero, que reconoce situaciones híbridas o mixtas de acoso sexual y acoso sexista, por su parte la STS, 4, 330/2020, 14 de mayo refleja situaciones de **acoso moral en el trabajo por razones de sexo y género** -doble acoso por el trabajo de cuidar de la trabajadora-).

En todos estos casos estamos ante situaciones típicas de acoso moral en el trabajo en general, y por razones de género en particular, por lo que las diferentes modalidades, las puras y las híbridas, integran la tipología del riesgo psicosocial laboral de violencia y/acoso a efectos de una debida política preventiva. Ahora bien, **también podemos hallar**, con frecuencia, varias **tipologías de problemas psicosociales, relevantes para las políticas y prácticas de prevención** en las empresas (y demás organizaciones de trabajo -como las públicas-), **pero no calificables como de auténtica violencia y/o acoso en el trabajo**, con o sin razón de género. Y ello pese a que es muy frecuente que así se pueda demandar, por vía interna (protocolos) o externa (para la acción inspectora y/o judicial). Así, conviene distinguir:

a) **Entre los supuestos de riesgo de estrés por un persistente clima o ambiente laboral conflictivo o de tensión**, sin adoptar medidas preventivas y los causados por violencia en el trabajo, en especial acoso

Muy útil, para la distinción, es la STSJ Madrid 285/2020, 11 de mayo (en el seno del servicio de la policía local, donde se constata una elevada conflictividad, urgida de acción preventiva, pero no de acoso), o la STSJ Cataluña 2269/2020, 9 de junio. La diferenciación, se insiste, es muy relevante tanto a efectos de resarcimiento-sanción, como de medidas preventivas adecuadas, pero la ausencia del calificativo de violencia y/o acoso no exime de la actividad preventiva. Así lo corrobora, calificando la situación de acoso moral en el trabajo y no de mero conflicto la STSJ Madrid 517/2020, 30 de junio (impone el recargo de prestaciones por incumplimiento de la LPRL ante la pasividad empresarial para corregir la situación de acoso denunciada)⁷⁴.

b) **Las situaciones calificadas como de “síndrome del aburrimiento” o “boreout”** debidas a la inactividad prolongada de la persona trabajadora (“baja tensión laboral”), de un lado, respecto de la inactividad constitutivas de una degradación de condiciones de trabajo y ambiente, de otro (STC 56/2019)

Recientes sentencias condenatorias en Francia habrían puesto de actualidad el síndrome del “aburrimiento crónico”, pues crea un sentimiento de profunda ansiedad y susceptible de afectar negativamente a todos los aspectos de la vida relacional, incidiendo negativamente en la salud. En estos casos, el problema se vincularía más que al tipo de la actividad a las condiciones de motivación. Los factores de este riesgo se relacionarían con todas las condiciones del entorno

⁷⁴ Conforme a la doctrina jurisprudencial (SSTS, 4ª, 67/2020, 28 de enero y 12 de febrero de 2019, RCUD 2735/179).

y de la organización que induzcan a una pérdida de sentido del trabajo individual⁷⁵. En lo que concierne a la dimensión de género de este (real o pretendido) riesgo psicosocial, un buen número de análisis recientes, al hilo de la referida actualidad del problema, ha puesto énfasis en la mayor incidencia en las mujeres⁷⁶. No obstante, los casos ilustrados en esas informaciones a tal fin más parecen auténticas situaciones de acoso moral por razón de género.

c) **El riesgo de “trepismo” en organizaciones favorables a la promoción “desleal”**. Si bien carece de suficiente evidencia científica, el INSST ha alertado de la necesidad de aplicar las políticas preventivas de riesgos laborales a situaciones de promoción profesional en las empresas no basadas en condiciones objetivas de mérito sino en el aprovechamiento desleal del trabajo de una persona por parte de otras (NTP 776/2007).

Como advierte la propia NTP (recuérdese su naturaleza de buenas prácticas, pero sin ser vinculantes), no siempre será fácil diferenciar entre “trepismo” (persona trepadora, que priva a otras de los beneficios de su trabajo para utilizarlos en el propio, de forma desleal y en entornos organizaciones con culturas organizativas poco incentivadoras de la promoción y posibilidades escasas a tal fin) y acoso, pudiendo ser aquél una fase inicial de éste. Ciertamente, en aquél no existe una situación de maltrato propiamente, sí de abuso o deslealtad (transgresión del deber de buena fe), que sí se da en la situación de violencia y/o acoso. En todo caso, aquí tiene interés llamar la atención sobre la dimensión de género que la NTP atribuye a estas conductas de una forma relevante. Afirma que son “especialmente serios” los casos de trepismo en los que está implicada una mujer de modo que una organización tolerante con esta cultura favorecerá que se produzcan desplazamientos (no ya las sustituciones contractuales lógicas) de la mujer, sobre todo cuando ejerce derechos de conciliación, por un hombre, u otra mujer soltera, que terminan ocupando su lugar y que, probablemente, producirá un aislamiento o devaluación del papel de la mujer en la organización. De nuevo, comprobamos que las fronteras entre esta situación y la de discriminación por razón de género no son nada claras, si acaso sutiles.

Desde esta perspectiva de precisión de conceptos y tipos de situaciones relevantes a los efectos de una adecuada política y práctica de prevención psicosocial en las organizaciones, con especial atención a la perspectiva de género, pero sin constituir situaciones de acoso laboral, por tanto del riesgo de violencia, **conviene también aclarar que la distinción no puede basarse ya en criterios desautorizados o descartados por el TC:** como es el relativo a la intencionalidad

⁷⁵ Vid. PAOLI, Gabriela. *Salud Digital. Claves para un uso saludable de la tecnología*, Edición J.L. Servicios Editoriales, 2020. En sentido análogo, QUINTERO, Andrés, psicólogo y director del Centro Psicológico CEPsim. Entrevista en <https://elpais.com/buenavida/psicologia/2020-10-22/sindrome-de-boreout-cuando-el-aburrimiento-en-el-trabajo-es-motivo-de-baja.html>

⁷⁶ Disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/20160515/401801404548/sindrome-boreout-jefe-condena-trabajador-aburrimiento.html>

de dañar o a la necesidad de que se produzcan daños psicosociales y/o morales para calificar una conducta de acoso laboral. Así lo establece la STC 56/2019, 6 de mayo. Esos criterios han estado muy presentes, sin embargo, en la doctrina judicial precedente y, por lo tanto, también en la práctica empresarial basada en protocolos de gestión del acoso, como veremos. Todavía hoy se mantiene muy arraigada (ej. la STSJ Madrid 103/2020, 10 de febrero revoca la decisión de instancia que sí había estimado pasividad preventiva frente a la denuncia de acoso moral en el trabajo, aplicando una indemnización por incumplimiento de 10.000 Euros, porque no quedó acreditado ni la intención de acosar ni el daño psicosocial-. Promueve, en cambio, una política más proactiva de prevención la **STSJ Cantabria 58/2020, 24 de enero**. Así, el empleador:

“...al que corresponde la carga de probar la adopción de medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo psicosocial en el trabajo (art. 14 LPRL) ... debió intervenir activamente para evitar y gestionar el conflicto y para prevenir el daño [sin limitarse a realizar un estudio global de los factores de riesgo psicosocial ni contentarse con la sola evaluación de riesgos y un plan de acción general para todo el servicio, sin implantar medidas de solución concretas]”.

Una política judicial de favor hacia unas prácticas más proactivas y de diligencia cualificada en la gestión de riesgos psicosociales, aunque no medie acoso, que tiende a ser mayoritaria (ej. STSJ IC /Santa Cruz de Tenerife 54/2020, 21 de enero -centro sanitario-; STSJPV 2324/2019, 17 de diciembre -Aeropuerto de San Sebastián-, STSJ Cantabria 226/2019, 20 de marzo -condena a una indemnización de 6.000 Euros a cada una de las maestras de un Centro Escolar porque este se mantuvo pasivo ante la denuncia de afectación a la salud psicosocial de aquéllas por el clima de tensión creado por conflictos interpersonales y organizativos en el seno del Consejo de Dirección y que provocaron sus dimisiones-, etc.). De otro modo, las empresas y organizaciones se arriesgan a una cadena de efectos económicos elevados (sanciones administrativas, recargo de prestaciones, responsabilidad civil por los daños derivados del incumplimiento).

La doctrina judicial mayoritaria deja bien claro, pues, que **no existe un deber de diligencia preventiva psicosocial formal** (cumplimiento de trámite de la previsión legal), **sino un deber de diligencia preventiva psicosocial cualificada**. **No basta con hacer algo** (evaluación de riesgos psicosociales, protocolo de gestión psicosocial general, o un protocolo específico de gestión del acoso, promover acciones mediadoras o intermediación psicosocial⁷⁷, etc.), **sino que debe ser**

⁷⁷ En Madrid, por ejemplo, está constituido el Servicio de Intermediación Psicosocial (SIRP) y que tiene su sede en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST). Anotación de género: solo al paso, es interesante advertir que el SIRP cuenta con 6 profesionales, 5 mujeres y un hombre (jefe del servicio). En otras CCAA este tipo de conflictos son atribuidos a sus sistemas autónomos de solución de conflictos, colectivos e individuales, como el caso gallego (no sucede así en el SERCLA). Vid. RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del acuerdo por el que se aprueba el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

una actividad orientada a lograr resultados (canon de eficacia del art. 14 LPRL). Por eso, en un claro contraste con el pasado, ahora, el centro de la atención se sitúa en reclamar una política y práctica eficaz de prevención psicosocial, no tanto la constatación de un acoso consumado, lo que está facilitando las condenas judiciales y, por lo tanto, el efecto incentivador a las empresas -y organizaciones públicas- para que adopten medidas preventivas (ej. la STSJ Castilla-La Mancha 1161/2019, 23 de julio constata deficiencias en la política de gestión de riesgos psicosociales, pro como no constata acoso y se demanda por acoso, no condena)⁷⁸.

En suma, puede haber acoso laboral sin responsabilidad por incumplimiento preventivo por parte de la empresa, si se hizo lo razonablemente exigible para que no se actualizara. Y puede no haber acoso y sí responsabilidad por incumplimiento preventivo, si no se lleva a cabo una política de gestión de riesgos psicosociales en general, y con perspectiva de género en particular. Y, por supuesto, hacer algo siempre es mejor que no hacer nada, pero hacer algo no equivale a cumplir con la obligación de protección psicosocial eficaz. Por lo tanto, habrá incumplimiento, pero la responsabilidad se modulará según el grado de diligencia preventiva⁷⁹.

No obstante, hay posiciones jurisprudenciales más restrictivas, y aceptan un alcance mucho más laxo del deber de diligencia preventiva psicosocial de las empresas. Sería el caso de la **STSJ LR 231/2019, 12 de diciembre** (para una denuncia de acoso laboral de operadora administrativa funcionaria de carrera). Aunque reconoce, en línea con la posición mayoritaria reseñada, que la acción preventiva es debida ante toda situación de conflicto laboral susceptible de causar daño a la salud, pues es evitable mediante el recurso a los “mecanismos que, a modo de cortafuegos” permitan que la persona trabajadora se libere del “entorno psicosocialmente tóxico” que aquel crea, para que pueda imputarse responsabilidad por incumplimiento no es suficiente con que se constate la ausencia de una evaluación psicosocial, sino que la persona trabajadora debe probar que tal ausencia hubiera evitado, o al menos reducido notablemente, los daños (procesos de IT). Lo que no se habría probado, quedando acreditado que la empresa sí ofreció en tal situación a la trabajadora un cambio de puesto, dentro de su grupo profesional, para separarla del entorno

⁷⁸ Aunque el Plan de PRL sí contempla programas de acción frente al estrés y el acoso en el trabajo, comprometiendo una acción formativa adecuada a tal fin, sin embargo, no consta que se haya aplicado de forma concreta una adecuada política de evaluación y control de riesgos psicosociales, ni que se hayan implementado estrategias de sensibilización y formación, suponiendo ello un incumplimiento del protocolo de actuación al que está adherido y, por tanto, del artículo 15 LPRL.

⁷⁹ Completo el análisis que hace la STSJ Cataluña 6380/2019, 27 de diciembre

conflictivo (tóxico para ella), pero que la trabajadora rechazó, sin justificación⁸⁰. No obstante, ya se ha comentado que es una posición minoritaria.

Una vez evidenciado el estado del arte en la práctica del foro social en torno a cómo hay que entender identificadas las formas clásicas de acoso en el trabajo, también con perspectiva de género, así como el alcance de las obligaciones preventivas, so pena de experimentar acciones de responsabilidad y asumir los costes económicos, y de pérdida de productividad, que suponen, resta evidenciar algunas de las principales líneas evolutivas en este ámbito. En otros términos, **en los últimos años se han constatado nuevas formas de acoso en el trabajo en general, y en especial por razón de género**, poniendo de manifiesto la vocación expansiva de esta cuestión y la preocupación por una protección eficaz desde la prevención. Brevemente, se referirá aquí a tres de estas líneas de tendencia o evolución más relevantes. A saber:

- 1) La identificación de supuestos de “**acoso moral en el trabajo por asociación**” y en los que las cuestiones de sexo y género tienen un papel muy relevante.

En este sentido, sobre la base del asunto Coleman (STJUE), relativo al acoso moral en el trabajo sufrido por una madre por causa de su actividad de cuidar a su hijo con discapacidad, que se calificó de discriminación por asociación o irradiación (la madre no fue discriminada de forma directa por discapacidad, sino por su relación de parentesco y cuidado de un hijo que sí tiene discapacidad), la **STSJ Andalucía/Sevilla, 3287/2017, 9 de noviembre**, identifica un caso de discriminación múltiple (por razón de discapacidad y por razón de género). Declaró el despido improcedente -no nulo, como hubiera debido- de una trabajadora con hijo con discapacidad (del 40%), que es despedida por amortización de puesto de trabajo en el contexto de un despido colectivo. Aunque cumplía con los criterios establecidos en el acuerdo de despido colectivo, gozaba de una garantía de recolocación por sus responsabilidades familiares también prevista en tal acuerdo. Pero esta garantía no fue respetada.

⁸⁰ Infravalora también el papel de estos instrumentos de gestión preventiva la STSJ CV 2566/2019, 5 de noviembre. Ante la demanda por extrema lentitud de la organización en cumplir con el requerimiento preventivo de la ITSS para la gestión de riesgos psicosociales, la sala rechaza la demanda porque “no se explica el nexo causal entre la falta de evaluación de los riesgos psicosociales con la baja médica” ni con “la falta de activación del protocolo contra el acoso” (FJ Tercero)

La sala de suplicación de Sevilla rechaza el recurso de la empresa porque:

“...de estimarlo estaríamos produciendo una discriminación por asociación en cuanto la empresa recurrente no acreditó el cumplimiento de su obligación derivada de los pactos alcanzados en periodo de consultas del despido colectivo y así, desconocemos cuales fueron las gestiones realizadas para recolocar a la actora, o que hizo para tratar de conseguir o lograr el objetivo de no afectación de una trabajadora con familia monoparental e hijo discapacitado en un 40%, hechos que debió acreditar la recurrente dada la inversión de la carga de la prueba...según el art. 31 de la Directiva 2000/78,... **una vez acreditado que la actora reúne las circunstancias recogidas en el pacto: es madre de un menor discapacitado** en un 40%; y, es **despedida**” (FJ Único, párrafo segundo)

Aunque parece claro que, conforme a la jurisprudencia comunitaria (asunto Porrás Guisado, Asunto Otero Ramos), esta situación refleja una conducta discriminatoria por razón de género directamente y de discapacidad, por asociación o refleja, lo cierto es que la calificación fue de improcedencia, no de nulidad. En todo caso, para nuestro estudio, lo interesante es que, una vez más, queda acreditada la conexión entre la discriminación recurrente y las obligaciones de carácter familiar que pesan, de facto, más sobre las mujeres, cuando el Derecho de la UE, según se vio, requiere una prohibición de este tipo de despidos para garantizar su prevención.

Novedosa es también la situación que define la **STSJ Galicia La STSJ Galicia de 13 de abril de 2018 (recurso 421/2018)**. Esta revocará la sentencia de instancia, que había concluido la inexistencia de indicios de un acoso moral contra un trabajador (de El Corte Inglés) a causa de un acoso sexual sufrido por su esposa (que trabajaba en el mismo centro y demandó por tal acoso sexual, constatado un mes antes por la sala gallega). Para la sala:

“...la situación laboral del trabajador...no se explica en atención a su persona, sino...en atención a la relación conyugal con su esposa y...a que esta ha sido sometida a un acoso sexual que no fue prevenido por la empresa...”.

Como innovadora es también la **STSJ IC/Las Palmas 882/2019, 29 de agosto**. En este caso se anula el despido de una trabajadora que trae causa del activismo sindical de su pareja, trabajado de la misma empresa (reconoció de inmediato la improcedencia del despido hecho en un tiempo muy próximo a las acciones sindicales y judiciales de la pareja). La discriminación no es, pues, por causa directa, sino indirecta o refleja, por asociación de pareja (para la delimitación constitucional del concepto de discriminación refleja: STC 71/2020 de 29 de junio).

2) El reconocimiento y protección frente a la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo, también por razón de sexo-género

Por supuesto, también ha dejado ya su huella en la práctica judicial las situaciones de violencia y acoso en el trabajo realizadas mediante los nuevos dispositivos de comunicación digital. Si bien no todas las situaciones de riesgo psicosocial presentan una dimensión de género, pues afecta a hombres (acoso vertical, descendente y ascendente), sí tienen un marcado sesgo de sexo-género. Consecuentemente, es evidente el nuevo reto de las políticas preventivas.

A diferencia de lo que suele suceder con el acoso en el trabajo presencial y por canales físicos, tradicionales, donde predomina la modalidad de acoso vertical descendente (procede desde superiores de la empresa hacia las personas trabajadoras asalariadas), en las situaciones de violencia y acoso digitales que han llegado a los tribunales predomina el acoso horizontal, es decir, el que procede de compañeros de trabajo (y normalmente contra compañeras). Así, delo revela la STSJPV 1646/2017, 18 de julio (o la STSJ Castilla-La Mancha, 443/2016, 8 de abril, entre otras). Más raramente sucede de compañeras a compañeros (ej. STSJ La Rioja 14/2016, 22 de enero, para un caso de acoso sexual de mujer a compañero de trabajo a través de correos de mensajería instantánea⁸¹). Incluso se constata más de un caso integrado en la modalidad de acoso vertical ascendente (de persona empleada a superior jerárquico). Sería el caso de la STSJ Galicia 29 de mayo de 2019 (acoso de persecución de un trabajador a su jefe mientras este practicaba deporte, utilizando grabaciones audiovisuales y colgándolas en las redes).

También, a diferencia de lo que suele suceder respecto de la violencia y el acoso en el ámbito físico, en el ámbito virtual, las conductas intimidatorias y/o acosadoras suelen realizarse fuera de la jornada, extramuros del centro y con dispositivos personales. Se plantea, pues, cuál es el punto de conexión exigible para determinar el carácter laboral, y no estrictamente personal, de la conducta intimidatoria y/o acosadora digital. Aunque tal situación ha podido originar alguna duda en torno a la obligación preventiva de las empresas en tales casos, la conclusión mayoritariamente acogida es que, dado que tales conductas afectan, de un modo u otro, al orden cívico de la empresa, su “paz social”, sí que existiría tal deber de prevención, dentro de las posibilidades de control (ej. STSJ Cantabria 51/2019, 21 de enero; STSJ Murcia 448/2017, 26 de abril). Finalmente, también **la doctrina judicial evidencia la importancia de los protocolos de gestión del acoso para una eficaz tutela frente al acoso digital**. En el caso de la STSJ Cataluña 5 de octubre de 2018 se probó que la trabajadora digitalmente acosada (incluye conductas presenciales) **había desarrollado una psoriasis debida al estrés, que desapareció una vez que**

⁸¹ La STSJ Castilla-León 11 de octubre de 2018 declaró improcedente el despido de una trabajadora por emitir injurias e insultos por Whatsapp hacia otro compañero de la empresa con el que había mantenido una relación sentimental que había finalizado, al entender que no se han cumplido los requisitos de “precisión” y “claridad”. En cambio, la STSJ de Cataluña ratifica la declaración de procedencia del **despido de un trabajador** por acoso moral y abuso de autoridad utilizando, entre otras pruebas, mensajes de WhatsApp, a una compañera.

fue despedido el empleado tras activar el protocolo de gestión del acoso. En todo caso, se distinguen las situaciones constitutivas de riesgos reales para la salud de situaciones desagradables o incómodas en red (ej. STSJ Andalucía/Málaga 549/2019, 13 de marzo).

3) Las situaciones de violencia de género (externa o de pareja) como factor de riesgo de discriminación laboral por razón de género

La violencia de género externa o de pareja no es, en principio, y sin perjuicio de lo advertido al comentar el nuevo art. 4 RDL 28/2020 (trabajo en remoto), un riesgo laboral. Pero sí que puede favorecer, dada la vulnerabilidad mayor de este colectivo de trabajadoras y su más inestable situación (actividad intermitente para su defensa), conductas discriminatorias

Afortunadamente, no son situaciones extendidas, pero existen y, por lo tanto, requieren de la debida política preventiva, a fin de evitar la doble victimización de género de estas mujeres, en la relación de pareja y en la relación de trabajo. A veces llegan a los tribunales y son objeto de una significativa reacción judicial (nulidad del despido e indemnización adicional elevada), a fin de disuadir (ej. STSJ Madrid 369/2018, de 18 de junio). El propio Convenio 190 OIT alerta sobre la necesidad de no descuidar, para la política de riesgos laborales de nuestro tiempo, la violencia de género “externa” originada fuera de la relación de trabajo, por sus efectos en ella. La referida digitalización crea un escenario de riesgo específico al respecto, como también pone de relieve el art. 3. 1 a) de aquel Convenio internacional y recoge, como se acaba de recordar, el art. 4 RDL 28/2020. Volveremos sobre este tema al analizar la gestión de la violencia y el acoso a través de los protocolos en las empresas y organizaciones en el tejido empresarial andaluz⁸².

5. EL SUICIDIO POR CAUSA DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES Y DE GÉNERO: ¿UN DAÑO PSICOSOCIAL (TAMBIÉN DE GÉNERO) A INCLUIR EN LA ACCIÓN PREVENTIVA?

Antes de ello, y para culminar este balance del estado del arte sobre los principales riesgos psicosociales en el trabajo, de forma general, y en particular por razón de sexo-género, no puede orillarse una de las situaciones posibles más dramáticas derivadas: **el suicidio por causa laboral**. Aunque se trata de una situación bastante conocida y consolidada jurídicamente, ha adquirido cierta actualidad por dos razones. De un lado, la condena penal (Tribunal Correccional de Paris) a la multinacional francesa France Telecom (hoy Orange) por los gravísimos efectos derivados, en términos de “ola de suicidios” y bajas por depresión, de sus métodos para presionar a sus

⁸² En este sentido POYATOS, G. “Teletrabajo y violencia de género: el “nuevo” riesgo laboral que trajo el COVID-19”. Versión online en https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html

personas empleadas a aceptar condiciones peyorativas urgidas por la reestructuración ante la crisis. Por tanto, **esos suicidios no son ajenos a la política de acoso moral institucional** (el que se realiza por la dirección de una empresa como parte de su política para forzar la consecución de objetivos económicos que van más allá de una gestión racional de una organización)⁸³.

De otro, el suicidio de la trabajadora de la empresa Iveco, tras ver cómo se difundía en red social interna, entre compañeros de trabajo, un video de contenido sexual que ella misma había enviado a su anterior pareja sentimental y cuya difusión ahora le hacía temer por la estabilidad de su relación y por el impacto en sus hijos pequeños. El día que tuvo conocimiento de ello la trabajadora padeció una crisis nerviosa aguda y, al día siguiente, se suicidó. La causa penal ha sido archivada, por falta de “autoría conocida”⁸⁴. Ahora bien, está pendiente la tramitación en vía administrativa (ITSS) y en todo caso, dado que la trabajadora acudió a la empresa para recibir ayuda sin que esta surtiera efecto, pese a existir un protocolo que contempla estas situaciones, **queda abierta la cuestión, ad futuro, de la mejor gestión de tales situaciones de violencia digital y ciberacoso por razón de sexo en unos entornos laborales cada vez más digitalizados**

La doctrina judicial y jurisprudencial reconoce la naturaleza laboral del suicidio, como típico accidente de trabajo, si se acredita una exclusiva causalidad laboral, lo que no es nada fácil⁸⁵. Así

“...cuando queda probado que **la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce**” (Ej. SSTSJ de Cataluña de 21 de julio de 2005; Castilla y León/Valladolid, de 18 de julio de 2005; Galicia de 4 de abril de 2004, Andalucía/Granada 598/2014, 27 de febrero, etc.).

Aunque en la gran mayoría de los casos (la diferencia es abrumadora) no se aprecia prueba suficiente para establecer la relación causal de forma exclusiva con el daño autolítico, muchos de los asuntos sí evidencian claros problemas de organización y condiciones de trabajo típicas de estrés laboral. Así, a elevadas exigencias laborales, en ocasiones determinantes de síndromes de estrés crónico, incluso de desgaste profesional (conforme a cuadros clínicos peritados en tal

⁸³ La cúpula de France Telecom, condenada por acoso moral tras la oleada de suicidios de sus empleados. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2019/12/20/5dfce669fdddf5a08b45b9.html>

⁸⁴ Disponible en <https://www.lavanguardia.com/sucesos/20200525/481392947419/archivan-caso-trabajadora-iveco-video-sexual-suicidio.html>

⁸⁵ Con carácter general, para la necesidad de probar esta relación de causalidad entre el daño psicosocial que se constata y el incumplimiento de obligaciones preventivas en orden a los factores de riesgo psicosocial, exigiendo tanto causalidad exclusiva como especificidad del incumplimiento -lo que no comparten ni otras doctrinas de suplicación social ni la actual jurisprudencia social-, vid. STSJ Galicia 3048/2020, 23 de julio.

sentido), suele sumársele la dilución de fronteras entre los tiempos-lugares de trabajo y los que debieran ser de no trabajo (descanso). Vemos, pues, la gran importancia, no ya para la vida, sino para un nivel adecuado de bienestar durante la misma, de respetar derechos como el descanso y la desconexión digital.

En definitiva, que sea difícil probar la dimensión laboral del suicidio por ligarse a condiciones de trabajo, así como, en su caso, de violencia sexual digital (como en el caso de la trabajadora de Iveco), reconduciéndose la situación a una protección por accidente no laboral (o enfermedad común), no quiere decir que varias de las situaciones subyacentes no conlleven un fuerte estrés laboral y, en consecuencia, una fuente de riesgos graves para la salud de las personas trabajadoras. La correcta evaluación de todos estos factores de riesgos resultará de importancia crucial, si no vital, para el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, ya sea en tiempos y lugares clásicos (trabajo presencial) ya en tiempos y lugares virtuales (trabajo en remoto), o en situaciones híbridadas, cada vez más frecuentes. Todo un desafío para la actividad preventiva en las organizaciones y para la profesión preventiva, así como para los interlocutores sociales a la hora de complementar la regulación vigente en esta materia y promover, de modo más efectivo, políticas y prácticas de gestión eficaz de la salud psicosocial en el trabajo, también con perspectiva de género, conforme a los precedentes y actuales mandatos normativos, sobre los que ya hemos reflexionado. Llega ahora el momento de pasar del marco normativo y de las prácticas aplicativas conforme a la visión jurisdiccional (la garantía de cumplimiento como un factor determinante del nivel de eficacia de la política preventiva), a las experiencias, políticas y prácticas en las empresas y en los instrumentos de autonomía colectiva.

VIII. EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA PREVENTIVA.

1. PLANTEAMIENTO GENERAL: UN BALANCE DE EXPERIENCIA APLICATIVA DE UN SPA CON IMPORTANTE BAGAJE EN EL SECTOR PREVENTIVO DE RIESGOS LABORALES.

Avanzando en la dimensión experimental y práctica de este Estudio, en este apartado se ofrece una selección de experiencias resultado de la actividad preventiva de un servicio de prevención ajeno (SPA) que lleva algunos años integrando la perspectiva de género. Reflejamos aquí la perspectiva de la psicología aplicada a la salud laboral y los diferentes abordajes que ello ha conllevado. También muestra cómo más recientemente en los protocolos para la prevención del riesgo de la violencia externa (agresiones), muchos vinculados a los de violencia interna (acoso psicológico o sexual) se contempla la variable de género. En este apartado se va a estudiar la primera dimensión: **Experiencias en evaluación de los factores psicosociales y la variable de género**. En el apartado correspondiente a la gestión de la violencia en el trabajo se incluirá la segunda vertiente: **Análisis de protocolos para la prevención de la Violencia Externa y la variable de género**.

2. EXPERIENCIAS EN EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA VARIABLE DE GÉNERO.

2.1. La elección previa: cuestiones metodológicas para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

Para abordar este tema creemos necesario realizar una visión retrospectiva de cómo en los últimos decenios se ha ido abordando la evaluación de las dimensiones y factores que constituyen un riesgo para la Salud Laboral desde el punto de vista de la psicología.

Habitualmente cuando al principio se empezó a introducir en España una posibilidad de intervención de la psicología en la Salud Laboral, ésta se planteó fundamentalmente de cómo la psicología una ciencia emergente podía integrar dicho concepto, como es normal, había cierta discusión o mejor dicho confusión, por valorar si este aspecto correspondía a la especialidad clínica de la psicología o a la especialidad del trabajo y organizaciones. Ello estaba derivado de que existía una falta de directrices claras al respecto, o de un marco específico de integración de la psicología, y de un desconocimiento generalizado del alcance de la misma. Todo ello, según nuestro modo de verlo, se tradujo en que la empleabilidad de los psicólogos en estas materias se vinculara a una tarea adicional, por no decir residual, del área de Recursos Humanos, cuando

en España se empezaba a hablar de QLW (Calidad de Vida Laboral), o empezaron a normalizarse los estudios de Clima Laboral y Satisfacción Laboral.

Por otro lado en la esfera sanitaria ligada a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se integró la figura del psicólogo, principalmente a través de la contratación de los mismos en las Mutuas de Accidentes de Trabajo, en estas entidades estos profesionales hacían una labor tanto asistencial, clínica, rehabilitadora y de asesoramiento a las empresas, fundamentalmente en temas de ambiente laboral o en aquellas de mayor tamaño a las de áreas de Recursos Humanos, pero siempre bajo la tutela de las entonces predominantes ingenierías y la medicina del trabajo.

Por dar una muestra de lo que indico, lo voy a hacer con un breve recorrido bibliográfico (existe mucha bibliografía en este tema que está al alcance de quién quiera consultarla en nuestro propio índice y en las bibliografías de los libros reseñados) que señala una parte del contexto ambiguo en el que se mueve la psicología desde entonces en el mundo laboral:

Los primeros en citar son para nosotros unos libros iniciáticos estaban vinculados a la ingeniería⁸⁶ y a los sistemas y diseños industriales⁸⁷, introduciendo desde el concepto amplio de Ergonomía conceptualizaciones psicológicas que eran las bases de todo el desarrollo que posteriormente se produjo Servicios Técnicos de Prevención de MAPFRE.

En segundo lugar, unos libros ya se centraban exclusivamente en cómo la psicología era parte fundamental de la intervención en las organizaciones⁸⁸, y cuáles eran todos los factores o elementos que desde la psicología se podían abordar.

Y en tercer lugar citaremos un libro⁸⁹ que fue de los primeros que establecía en su marco conceptual la Salud laboral, y como influía desde el concepto de estrés, al de acoso sexual, vinculando todo ello a la pérdida de la salud derivada de las condiciones de trabajo.

⁸⁶ MARGOLIS, B. y KROES, W.: *El lado Humano de la Prevención de Accidentes*. El Manual Moderno, 1979.

⁸⁷ LEPLAT, Jacques: *La Psicología Ergonómica*. Oikos-Tau, 1985.

⁸⁸ LÓPEZ-MENA, Luis: *Intervención Psicológica en la empresa*. Martínez Roca, 1989.

⁸⁹ FERNÁNDEZ-MONTALVO, Javier y GARRIDO Emilio: *Psicopatología laboral*. Universidad Pública de Navarra, 1999.

Ubicados en este contexto podemos afirmar que los inicios eran cuanto menos confusos, pero porqué situarnos en este contexto. Pues es importante iniciarnos sabiendo que al principio todas las pruebas se centraban en dos vertientes puras:

- Individuales: pruebas diagnósticas en las cuales las variables género es parte fundamental del análisis de la persona.
- Colectivas: pruebas vinculadas fundamentalmente a cuatro vertientes de análisis de datos:
 - Estudios de estrés
 - Estudios de Clima Laboral
 - Estudios de Satisfacción Laboral
 - Estudios de Ajuste de perfiles profesionales

Dediquemos un comentario al apartado de las pruebas colectivas, en estos estudios que se realizaban en las empresas muchas veces motivados por el interés de los médicos del trabajo y de los llamados entonces “jefes de personal”, el análisis de variables como la de género vino condicionado por el propio contexto sociocultural de la época, es cierto, que utilizaras la prueba psicológica que utilizáramos todas permitían introducir variables cómo género y edad, dado que básicamente los test que usamos contenían en los datos de identificación siempre estos aspectos, y de hecho cuando se introdujo la corrección mecanizada de las pruebas, fundamentalmente por Tea Ediciones, estas contenían siempre la casilla de H (hombre) y M (mujer), o algunas M (Masculino) y F (femenino). Queremos decir que la posibilidad de segregar los datos en los estudios por la variable de género ya era un hecho en los años 80, si bien es cierto que no siempre era factible hacerlo. Veamos un breve argumentario de los problemas que eran habituales entonces, algunos de los cuáles llegan hasta nuestros días:

- Presencia escasa o nula de la mujer en entornos industriales, sólo se podía segregar esta variable en el contexto de las oficinas (personal de soporte administrativo) o servicios generales (limpieza).
- Falta de relevancia del factor género en las demandas de los comités de empresa y las áreas de personal, que estaban profundamente masculinizadas, y se veía como un tema menor.
- Sectores, ya entonces algunos claramente feminizados como los servicios de limpieza o sectores como conserveras, o empresas textiles.

- Creencia arraigada de falta de utilidad de los resultados que se pudieran obtener en este aspecto, cabe recordar que los únicos dos elementos sensibles entonces eran la promoción por el inicio de las reclamaciones / denuncias por el llamado “techo de cristal” existente para las mujeres y el tema de la discriminación salarial a igualdad de funciones y tareas.

Respecto a la promoción y el salario, durante años, el conseguir esa información era harto difícil. La opacidad ha venido marcando estas cuestiones. De ahí la importancia que tendrá también en este ámbito el nuevo marco de transparencia establecido en el art. 28 ET y desarrollado en el RD 902/2020. Respecto al tema del salario se percibía mayor insatisfacción, se detectaba falta de equidad en la asignación de horas extras, e incluso había elementos más sutiles como las diferencias que existían entre si la mujer estaba casada o soltera, elementos sobre los que ya se han realizado estudios diversos en los últimos años, pero que entonces era un tema de tensión o debate interno del análisis de los datos que nos tocaba realizar a los profesionales, y que mayoritariamente quedaba en el cajón de sastre de las áreas de personal o de los responsables de las empresas. Otras situaciones relevantes era el propio rechazo de la población trabajadora a la incorporación de la mujer en su entorno de trabajo por las falsas creencias arraigadas socialmente al respecto de las limitaciones o debilidades, o por el miedo a la pérdida del status profesional e incluso la relevancia social del trabajo.

Obviamente, se pueden seguir dando ejemplos de estas situaciones, pero centrémonos en el cambio fundamental que se produjo en esta materia. Con ello hubo tres instrumentos que empezaron a usarse de forma regular que fueron:

- Escala para la valoración del estrés ESCALA DE ESTRÉS EN EL TRABAJO – FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (1993), Fuente: Kompier, M.A.J. y Mareelissen, F.H.G. (“Manual de estrés en el trabajo”, Amsterdam (1990) al amparo de las primeras publicaciones sobre esta materia en el ámbito europeo.
- El cuestionario de evaluación de los factores psicosociales del actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo (AIP nº20), publicado en la NTP nº 443 Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación del INSHT (1998).
- El instrumento de evaluación publicado en la NTP nº 840 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo “El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales” que publicó el entonces denominado Instituto Navarro de Salud Laboral (2002).

A partir de ese momento en el campo de la prevención de los riesgos psicosociales ya se empiezan a homogenizar un mínimo de criterios para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, y por tanto, se produce la familiarización con ciertos conceptos hasta entonces

ajenos a ellos de los interlocutores naturales de los prevencionistas en las empresas, y a la vez se introducen los instrumentos de evaluación y con ellos el concepto de las variables sociodemográficas necesarias para establecer un mejor análisis de estos riesgos (antigüedad, tipo de contrato, género, etc.).

Posteriormente apareció la adaptación española del Cuestionario de Copenhague, ISTAS21 versión 1.5, realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en 2010, que contenía también esta variable de género para su posible análisis y preguntas específicas para valorar la dimensión de doble presencia como factor influyente en la percepción del riesgo. Además de en su revisión posterior (junio 2014) introducir las dimensiones vinculadas a la Justicia Social y Confianza Vertical que como veremos son relevantes en este análisis.

No obstante, y pese a los numerosos estudios y propuestas habidas en estos años, muchas veces sigue estando presente la duda desde el ámbito técnico de prevención si los temas de tiempo de trabajo y tiempo de familia y/o ocio, la doble carrera en las parejas, las familias monoparentales, la crianza de los hijos o el cuidado de los mayores, debe incluirse como un factor de estrés, o son elementos adicionales que deben tener otra contextualización para que se pueda actuar con eficacia. No así desde la perspectiva de género a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº71 – 2007) y los artículos que tienen que ver con las condiciones de trabajo y sus riesgos.

Una vez planteado este encuadre de la cuestión pasemos a valorar a través de un marco teórico y unos ejemplos prácticos la realidad de la evaluación de los riesgos psicosociales y la variable de género.

2.2. ¿Variable y/o Unidad de Análisis?

La respuesta a esta pregunta es sencilla, siempre tiene que proponerse la variable género como unidad diferenciada en todos los estudios, sólo debe consensuarse o aconsejarse su supresión en casos en los que el anonimato tenga un peso específico por el tipo de contexto u organización objeto de análisis. Por lo tanto, a este respecto hemos de indicar que:

- Añadir siempre como variable en los cuestionarios que no la incorporen
- Extraer siempre datos comparativos por género y compararlo con el dato global de la empresa o colectivo evaluado
- Cruzar los datos por género en aquellas unidades de análisis en las que haya sospecha o indicadores de riesgo, o también con otros datos sociodemográficos importantes como antigüedad o edad.

- Diversificar las acciones y medidas correctoras respecto al género, cuando haya puestos feminizados o masculinizados, o cuando este elemento tenga un resultado negativo (desigualdad, falta de equidad o justicia social, etc.) siempre se deberá reportar en modo de acciones diferenciadas, o con un nivel de prioridad específico para su ejecución.
- Siempre analizar las variables sociodemográficas que nos pueda aportar las áreas de personal o RRHH, tener en cuenta los datos de género por nivel profesional, promoción, desarrollo de carrera y económico, formación, es decir, aprovechar en la medida de que dispongamos de los datos y el tiempo para ello de las posibilidades de análisis de esta información cuando se nos proporciona en un formato Excel, o introducirlos en aquellas empresas pequeñas o medianas que no dispongan de estas áreas, construyendo una pequeña hoja de registro con esta información que le permita al empresario una visión real de los pasos que va dando en la gestión organizativa de su empresa al respecto.
- Analizar la información de la empresa, pacto social, convenio colectivo, beneficios sociales, planes de igualdad, procedimientos de gestión interna (conflictos, acoso, etc.), compensaciones a empleadas, etc.

2.3. ¿Los resultados muestran la realidad psicosociológica de la empresa respecto a esta variable?

Os proponemos un escueto análisis de 9 situaciones reales de evaluación con los métodos más usados en nuestro país y, por ende, también en la CCAA de Andalucía, el FPSICO y el ISTAS21. Esta exposición respeta el anonimato y confidencialidad debida a las empresas evaluadas, habiendo realizado un ejercicio deliberado de ocultación y distorsión de datos siempre respetando la proporcionalidad y objeto del presente artículo. Todos los datos son fruto de nuestros años de trabajo en servicios de prevención de gran tamaño y de ámbito nacional, ambos iniciamos nuestra andadura en Sociedad de Prevención Fremap/Premap, y actualmente formamos parte de la empresa líder de servicios de prevención en España (QuirónPrevención) en la cual seguimos desarrollando la especialidad de psicosociología y contamos con el apoyo de numerosos técnicos especialistas en todo el territorio nacional, y hemos ido realizando numerosos estudios específicos en esta materia en todo tipo de empresas, organismos o colectivos de empleadas o trabajadores públicos y privados.

En los siguientes casos os presentamos los gráficos más significativos de los estudios realizados, con el dato de hombres y mujeres que constituían dichas empresas en el momento del estudio, y con el sector en el que se ubicarían. Se trata de valorar si la cumplimentación de las encuestas nos da un valor que hemos de aceptar y no profundizar más allá, o si es siempre recomendable profundizar o bien a través del análisis de los descriptivos de los ítems de los

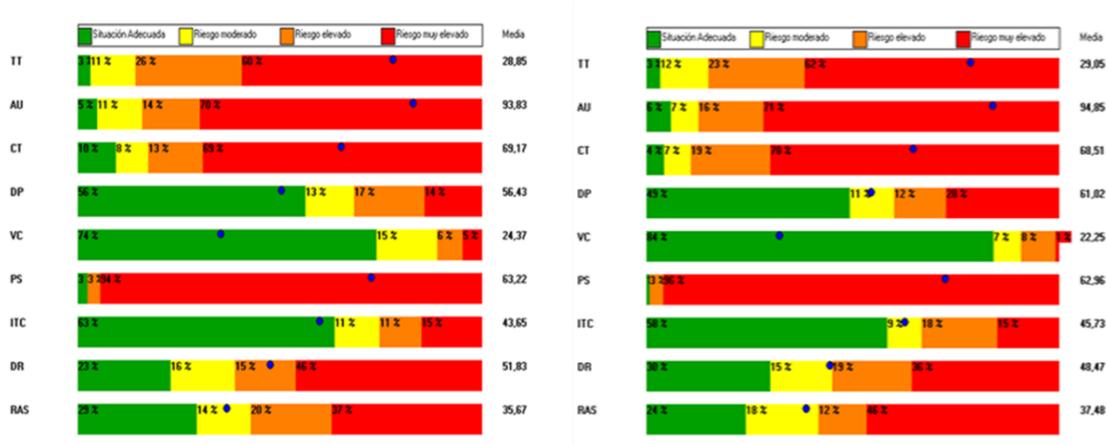
cuestionarios o bien a través de las técnicas de análisis cualitativo avanzar más allá para poder sacar a flote las sutilezas de las diferencias que a veces existen vinculadas a la variable género y que pueden quedar diluidas en el conjunto de los datos, teniendo en cuenta que estamos hablando de 2 instrumentos con un grado de fiabilidad y validez, a nuestro modo de ver, fuera de dudas.

Empresas de Servicio Público de ámbito estatal y autonómico de la CC.AA. de Andalucía:

Empresas de Servicio Público ámbito estatal:

- Mujeres: 166 (32,11%)
- Hombres: 351 (67,89%)

Gráficas 2. Datos de la empresa de Servicio Público del ámbito estatal.



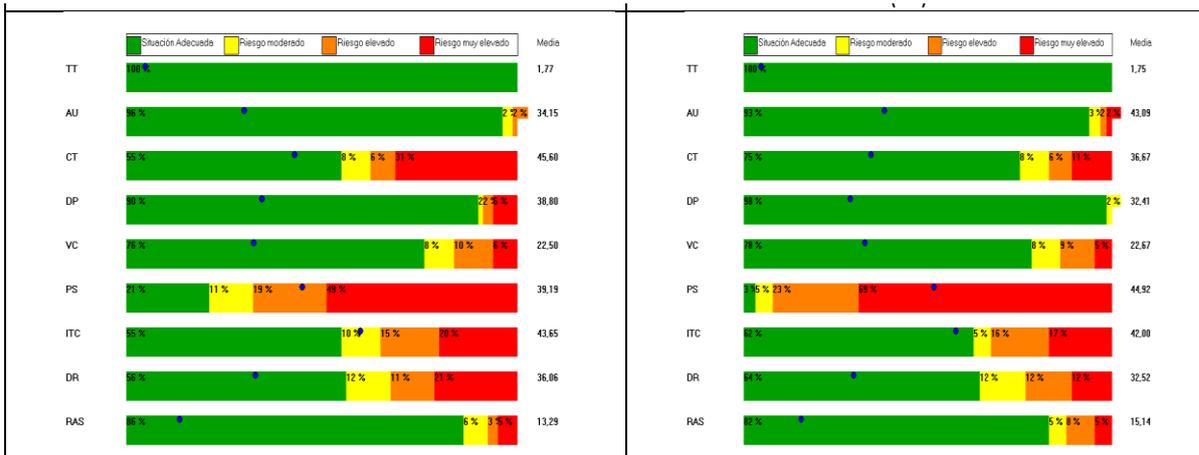
FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- Alto nivel de exposición a riesgos psicosociales
- Diferenciación de género no significativa
- En análisis cualitativo en cambio se detectaron problemas en acceso a: formación, promoción, y también problemas en las relaciones personales por conductas y actitudes machistas y falta de equidad en la gestión de permisos.

Empresa de Servicio Público ámbito CC.AA. Andalucía:

- Mujeres: 74 (45,12%)
- Hombres: 90 (54,88%)

Gráficas 3. Datos de la empresa de Servicio Público del ámbito CC.AA. Andalucía.



FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

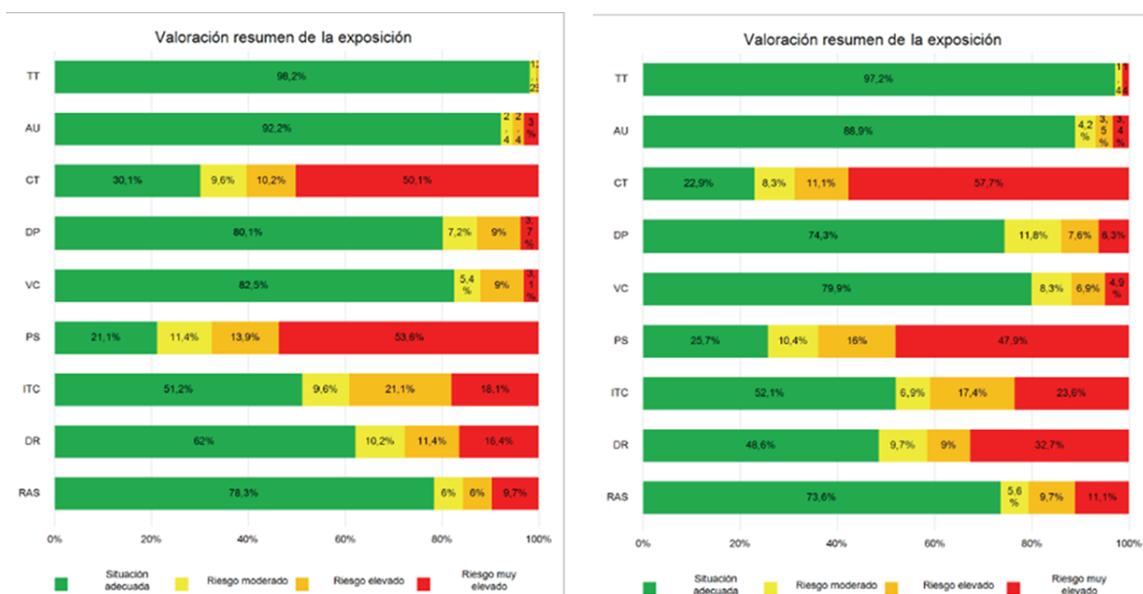
- Cuantitativamente, los resultados son muy similares en cuanto a la variable géneros.
- En cuanto a los factores sí que se pueden apreciar ciertas diferencias en: Carga de Trabajo, en la que los hombres la identifican como más elevada que las mujeres; y en Supervisión-Participación, en la que las mujeres la perciben más inadecuada que los hombres.
- Debemos indicar que el mayor número de hombres se encuentran ocupando puestos de responsabilidad, situación que se identifica en la fase cualitativa en la que las mujeres en su mayoría manifiestan que desde su punto de vista es más complejo acceder a la promoción por ser mujer.
- En las entrevistas las mujeres identificaban peores estilos de liderazgo por parte de sus responsables hacia ellas.

Empresas del Sector Financiero ámbito estatal y autonómico de la CC.AA. de Andalucía.

Empresas del Sector Financiero ámbito estatal:

- Mujeres: 146 (54,07%)
- Hombres: 124 (45,93%)

Gráficas 4. Datos de la empresa de Servicio Empresas del Sector Financiero ámbito estatal.



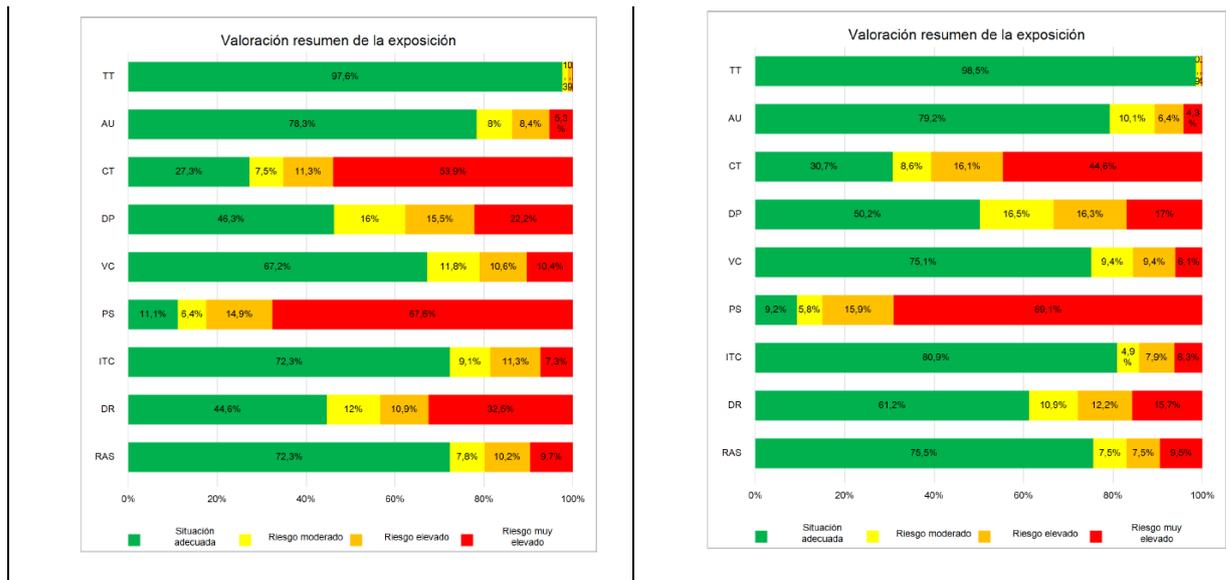
FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- ❑ Mayor percepción de Carga de trabajo y Desempeño de Rol más conflictivo en hombres.
- ❑ Tampoco se muestran mayores diferencias significativas en la variable género
- ❑ En el análisis cualitativo se vinculaba la mayor carga a la mayor asunción de responsabilidades y un número de hombres significativamente mayor en puestos de mando intermedio.

Empresa del Sector Financiero ámbito CC.AA. Andalucía:

- Mujeres: 556 (50,8%)
- Hombres: 527 (49,2%)

Gráficas 5. Datos de la empresa de Servicio Empresas del Sector Financiero ámbito CC.AA. Andalucía.



FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- ❑ Cuantitativamente, los resultados son prácticamente los mismos, podríamos indicar que la percepción por género de las condiciones de trabajo son las mismas.
- ❑ A nivel cualitativo las mujeres manifiestan tener mayores problemas para conciliar la vida familiar y laboral, así como un mayor número de quejas relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo por parte de los clientes.
- ❑ Ambos coinciden en identificar elevado volumen de trabajo, presión por consecución de objetivos, así como falta de un plan de carrera.

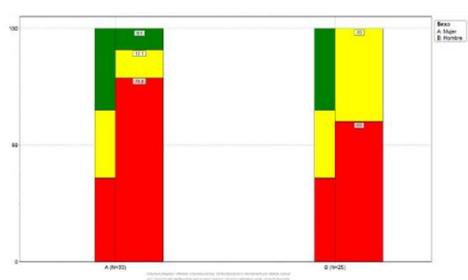
Empresas de trabajo con Exposición Social Elevada ámbito estatal y de la CC.AA. de Andalucía.

Empresa de trabajo con exposición social elevada ámbito estatal:

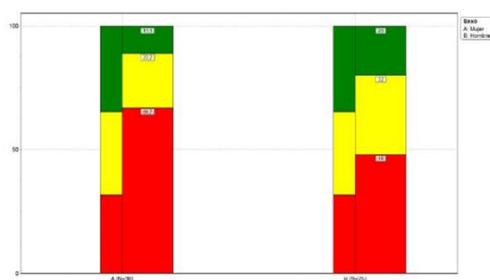
- Mujeres: 56 (54,90%)
- Hombres: 46 (45,10%)

Gráficas 6. Datos de la empresa de trabajo con exposición social elevada de ámbito estatal.

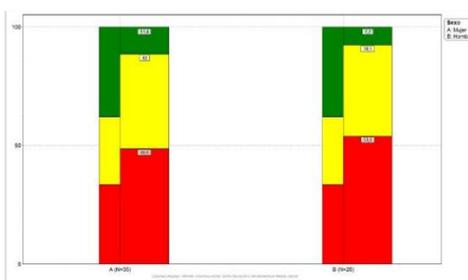
Conflicto de rol por sexo



Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por sexo



Doble Presencia por sexo



Exigencia de esconder emociones por sexo



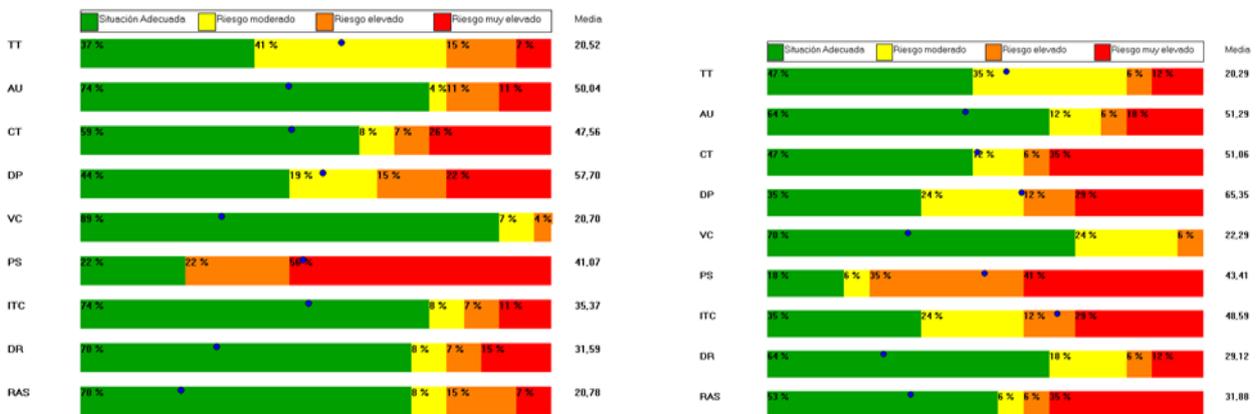
FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- ❑ Mayor percepción de Carga de trabajo y Desempeño de Rol más conflictivo en hombres.
- ❑ Tampoco se muestran mayores diferencias significativas en la variable género
- ❑ En el análisis cualitativo se vinculaba la mayor carga a la mayor asunción de responsabilidades y un número de hombres significativamente mayor en puestos de mando intermedio.

Empresa de trabajo con exposición social elevada ámbito CC.AA. Andalucía:

- Mujeres: 27 (44,26%)
- Hombres: 34 (55,74%)

Gráficas 7. Datos de la empresa de trabajo con exposición social elevada de ámbito CC.AA. Andalucía.



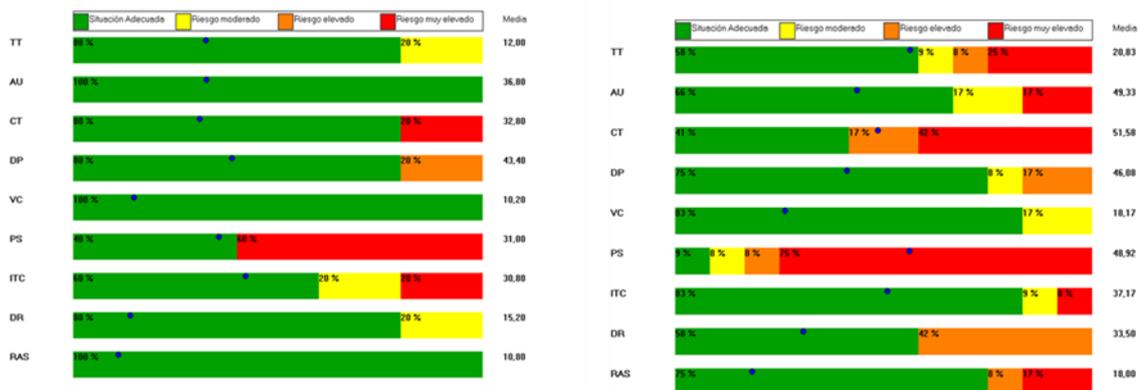
FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- Cuantitativamente, los resultados son muy parecidos, aunque se perciben diferencias más significativas por género en algunos factores.
- Relaciones y Apoyo Social, factor en que las mujeres perciben la exposición como muy elevada frente a un porcentaje muy reducido de hombres. También sucede lo mismo en el factor de Interés por el trabajador y Compensación, aunque en menor medida.
- A nivel cualitativo los hombres ocupan puestos de trabajo que incluyen turno de noche manifestando la complejidad que conlleva el adaptarse a este tipo de horarios.
- Respecto a la promoción manifiestan que para poder alcanzarla implicaría un cambio de centro de trabajo, mostrándose más reticentes las mujeres que los hombres a cambiar de ciudad de residencia.
- En cuanto a la compatibilidad de la vida familiar y laboral las mujeres manifiestan tener mayor problema.
- Coinciden hombres y mujeres en la necesidad de mejorar los estilos de liderazgo, y se pone de manifiesto la existencia de conflictos derivados de la diferencia generacional existente entre los integrantes de la plantilla independientemente del género.

Empresa de trabajo con exposición social elevada ámbito CC.AA. Andalucía:

- Mujeres: 16 (69,57%)
- Hombres: 7 (30,43%)

Gráficas 8. Datos de la empresa de trabajo con exposición social elevada de ámbito CC.AA. Andalucía.



FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

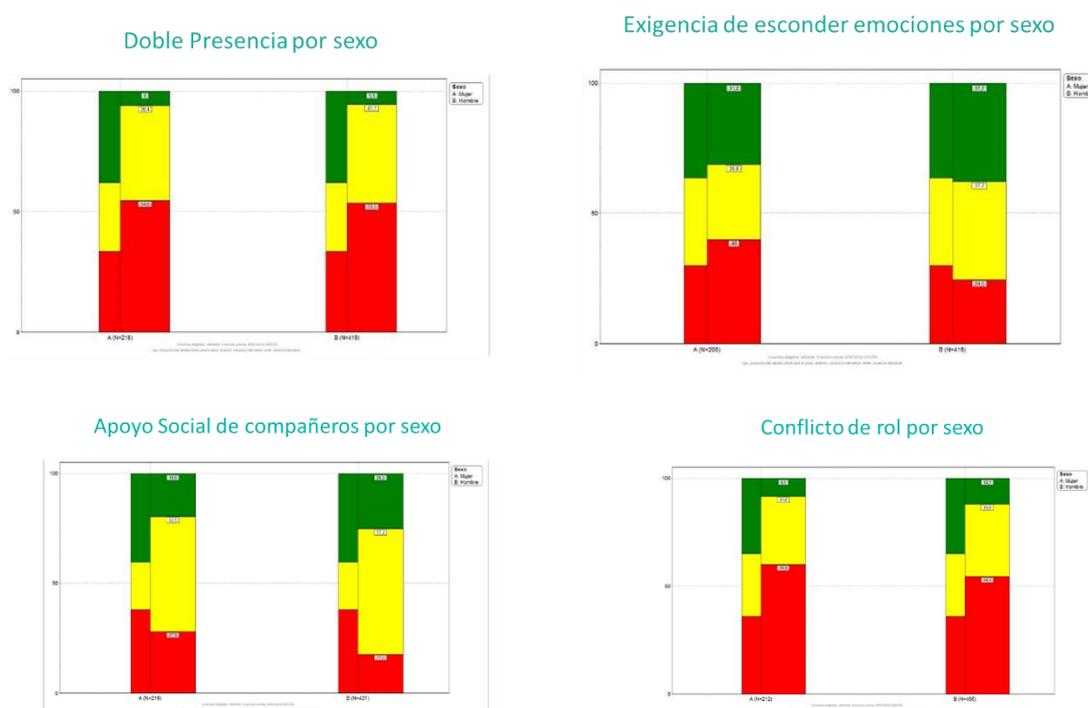
- ❑ Cuantitativamente, los resultados son muy diferentes, debemos indicar a la diferencia de género que existe en la plantilla, destacando que dentro del número menor de hombres una mayoría de ellos ocupan puestos de responsabilidad y un número mucho mayor de mujeres que ocupan puestos relacionados con servicios generales.
- ❑ Por ello, las diferencias en la percepción de las condiciones de trabajo no estarían relacionadas con la diferencia de género, sino con las diferencias existentes en las condiciones de trabajo de la segregación género-ocupación en la empresa.
- ❑ A nivel cualitativo los hombres a excepción de la carga de trabajo no presentan quejas relacionadas con sus condiciones de trabajo, a diferencia de las mujeres que manifiestan en su mayoría problemas de carga de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, definición de funciones, así como necesidad de mejorar los estilos de liderazgo.

Empresa del Sector Tecnológico ámbito estatal y autonómico de la CC.AA. de Andalucía

Empresas Sector Tecnológico ámbito estatal:

- Mujeres: 250 (34,25%)
- Hombres: 480 (65,75%)

Gráficas 9. Datos de la empresa del sector tecnológico de ámbito estatal.



FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

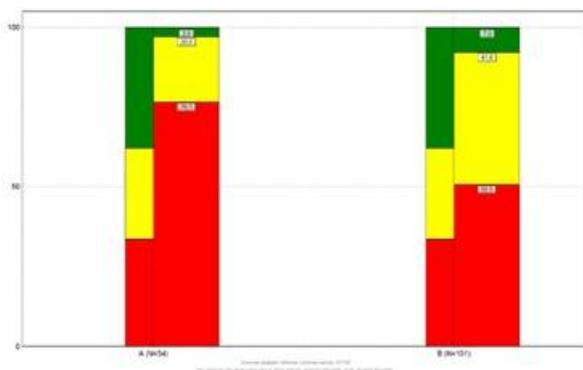
- Mayor percepción de Carga de trabajo y Desempeño de Rol más conflictivo en hombres.
- Tampoco se muestran mayores diferencias significativas en la variable género
- En el análisis cualitativo se vinculaba la mayor carga a la mayor asunción de responsabilidades y un número de hombres significativamente mayor en puestos de mando intermedio.

Empresa del Sector Tecnológico ámbito CC.AA. Andalucía:

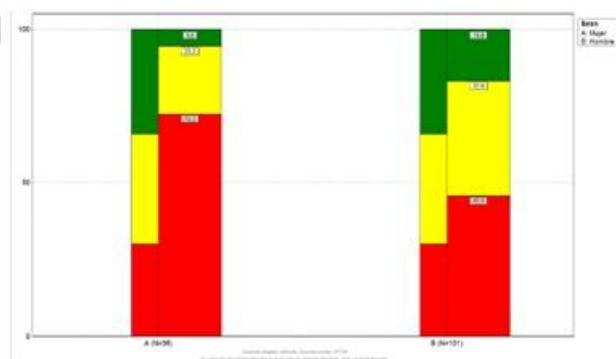
- Mujeres: 64 (25,81%)
- Hombres: 184 (74,19%)

Gráficas 10. Datos de la empresa del sector tecnológico de ámbito de CC.AA. Andalucía.

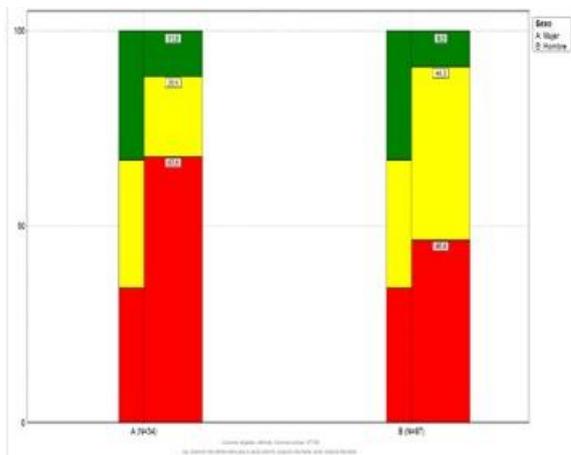
Doble Presencia por sexo



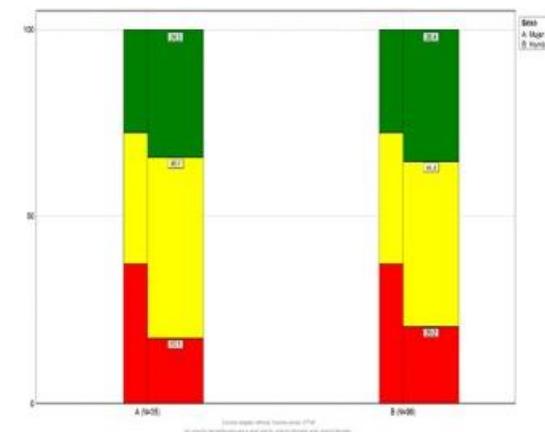
Exigencias emocionales por sexo



Exigencias Cuantitativas por sexo



Apoyo Social de compañeros por sexo



FUENTE: Obtenido mediante el método FPSICO.

- ❑ Coincidencia en el cuantitativo y el cualitativo, Falta de conciliación de la vida familiar y laboral, horarios complejos en determinados puestos de trabajo, más quejas por parte de las mujeres.
- ❑ Mayor exigencia cuantitativa, desproporción número de mujeres respecto al hombre, en la cuantitativa desigualdad por la gestión de las horas extras (más hombres) y por la dificultad para la jornada reducida, perdida de posiciones internas a favor de los hombres
- ❑ Mayor dificultad en el manejo emocional derivado de un entorno masculinizado en un sector de tecnología.
- ❑ Coinciden ambos géneros en que el apoyo social es razonablemente bueno, pero en la cualitativa existe un apoyo mayor entre los hombres (mayoría), también coinciden en que hay elementos de mejora ambos géneros, aunque con diferentes objetivos en función de si eres hombre y mujer (Conciliación versus promoción).

2.4. Breve análisis de las variables y evaluación de riesgos psicosociales.

De los estudios presentados podemos observar que las variables habituales vinculadas a la variable género son:

- Exigencias / Demandas Psicológicas
- Supervisión
- Rol
- Justicia y Equidad social
- Apoyo social
- Aspectos de conciliación de la vida familiar y laboral
- Etc.

De la breve síntesis de conclusiones de los ejemplos reales presentados podremos decir que existe un margen de aspectos todavía por indagar en las evaluaciones para poder establecer acciones que permitan una mayor eficiencia o muestren mejor la realidad del aspecto analizado, consideramos que hoy por hoy es complejo diseñar nuevos instrumentos, dado que es un proceso costoso y largo, y que además en este ámbito requiere un cierto consenso de las partes implicadas. Por lo tanto, consideramos que sólo pueden ser abordados con los instrumentos de

los que disponemos actualmente mediante las técnicas de análisis cualitativo o la introducción de preguntas complementarias sobre:

- Relación de la Doble tarea y el Teletrabajo
- Tiempos de promoción
- Tiempos de trabajo y formación
- Salarios y condiciones de convenio
- Gestión de ausencias, traslados, viajes y otras variables de dedicación en puesto.
- Áreas de comunicación y marketing: información corporativa, documentación oficial, promociones, etc.

2.5. Conclusiones.

En una primera aproximación podemos concluir que hemos de realizar una revisión de la forma de analizar las variables (factores o dimensiones) que nos presentan los instrumentos para poder establecer unas conclusiones, y por tanto promover las acciones y medidas correctoras más ajustadas a los riesgos psicosociales vinculados a la perspectiva de géneros que vamos a centrar en el análisis de los aspectos que detallamos posteriormente.

Hemos de plantear un trabajo más detallado de los análisis descriptivos de los ítems de los instrumentos o en promover con base a un deseable consenso con los interlocutores de las empresas y los representantes de los trabajadores la inclusión de preguntas complementarias que analicen los elementos respecto a la variable de género diferenciadores en función de la actividad y otras condiciones de trabajo (ubicación, entorno social, multiculturalidad, envejecimiento, etc.) evaluadas, y también, de cara a los técnicos evaluadores mediante la insistencia en su debida capacitación y formación en técnicas de análisis estadístico y en el diseño de las entrevistas semiestructuradas o de la conducción de los grupos de discusión en el que se incluyan variables a desarrollar vinculadas a la perspectiva de género.

Tanto en los análisis estadísticos de los instrumentos como en la mejora de los análisis cualitativos existen unas líneas a través de las que trazar los estudios con una integración efectiva de la variable de género:

- Exigencias (psicológicas, cuantitativas y emocionales).
- Gestión real de las reducciones de jornada, realidad de la flexibilidad de las mismas y del teletrabajo.
- Estilos de supervisión, trato equitativo, lenguaje respetuoso y actitud en las situaciones de estrés y de conflicto en las relaciones interpersonales.

- Claridad de rol, equiparar funciones y responsabilidades, y/o valorar las segregaciones género-ocupación que siempre son de difícil justificación.
- Confianza Vertical, percepción de la equidad, proporcionalidad por parte de ambos géneros para poder trabajar las creencias y las actitudes que subyacen en la gestión de estos aspectos y la vivencia psicológica consecuente.
- Apoyo social y consecuencias, compensación, méritos, valoración equitativa de los conflictos, como es claro que el apoyo social es un manifiesto amortiguador del estrés analizar si existe en él segregación o no por parte de todos los recursos humanos y técnicos que en una organización están implicados en el apoyo social a los trabajadores.
- Acoso Sexual vs acoso psicológico, no obviar uno ni otro, abordaje inclusivo y que permita garantizar la objetividad y equidad necesaria en cuanto a la redacción, los procesos de investigación y las conclusiones de los procedimientos y protocolos que se desarrollen para prevenir dichas conductas inadecuadas.

En suma, para mejorar la evaluación de los factores psicosociales y la variable de género hemos de:

- **Promover modelos flexibles y adaptables en las variables más sutiles que suelen siempre manifestarse a través de los análisis cualitativos**
- Incluir aspectos obligatorios de comparativas y datos segregados más allá de la gráfica general de resultados por sexo que proporcionan los instrumentos.
- **Buscar nuevas formulaciones en los ítems para valorar la falta de equidad, y desarrollar los instrumentos introduciendo dimensiones que valoren esos aspectos como realizó el ISTAS en su última versión del instrumento de evaluación.**
- Modelos e informes con un lenguaje inclusivo, buscando la facilitación de la lectura.
- **Incluir un apartado diferenciado en los informes, conclusiones diferenciadas cuando los resultados lo permitan, y si no, indicar que no ha habido resultados diferenciados significativos por razón de género. Se trata de dar transparencia y visibilidad también en el análisis de género, sin dejarlo diluido en la evaluación global.**
- **Integración de los planes de igualdad, y los protocolos de APT, buscar sinergias para poder establecer conclusiones respecto a la Equidad.**
- **Mejorar la sensibilización, información y formación para lograr una integración de la variable género que si de entrada no es sencillo por lo menos que sea fácil hacerlo.**

IX. DE LA EVALUACIÓN A LA ACCIÓN: VARIEDAD DE INSTRUMENTOS PARA CORREGIR LA “BRECHA DE GÉNERO” EN SALUD PSICOSOCIAL Y NUEVAS NECESIDADES -NO FÁCILES- DE COORDINACIÓN POR LA AUTONOMÍA COLECTIVA

Conforme a una conocida imagen “canónica” u “ortodoxa” de las políticas preventivas de los riesgos laborales en las organizaciones, utilizado de forma adecuada el instrumento propio de la **Evaluación de riesgos laborales**, con inclusión de los factores de riesgo psicosocial y con la perspectiva de género debida (arts. 15 LPRL y 15 LOIEMH), llegará el momento de la **planificación preventiva** para gestionar los factores y riesgos que no se hayan podido eliminar (en este caso la gran mayoría). El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** (PPRL) resultará clave para avanzar en la realización efectiva, en forma de políticas y prácticas eficaces, de los mandatos normativos de protección del derecho a unos entornos laborales, presenciales o en remoto (trabajo a distancia, y teletrabajo domiciliario), seguros y saludables, libres de toxicidad psicosocial en general, y de estereotipos de género en particular. Justamente, podrá realizarse, como prevé, el art. 16 LPRL “por fases” y de “forma programada”, lo que será especialmente útil sea en el caso de la salud psicosocial en general, sea en el de la salud psicosocial con perspectiva de género, por la complejidad y multiplicidad de aspectos y variables que tiene que manejar de una forma simultánea y coordinada. Desde esta perspectiva instrumental, ya se ha evidenciado **cómo la doctrina judicial mayoritaria ha evolucionado en un sentido de hacer exigente el deber o la obligación de prevención de riesgos psicosociales**, no bastando con disponer de un instrumento genérico a tal fin (ej. **STSJ IC/Las Palmas 1219/2020, 30 de octubre**).

Ahora bien, como ya se indicó, en materia de gestión preventiva de la salud psicosocial con perspectiva de género, no hay un único instrumento, sino varios. Precisamente, una de las mayores novedades del nuevo marco normativo en materia de igualdad de sexo-género es la **inclusión obligatoria de esta cuestión también en los “diagnósticos-evaluaciones” propios de los Planes de Igualdad (art. 46 LOIEMH)**. Por lo tanto, no solo es necesaria la inclusión, sino que ha de hacerse con la precisión y el rigor debidos, así como, a partir de ellos, diseñar y poner en práctica, de una forma efectiva, no solo programada o formal (“prevención de papel”), las medidas adecuadas para progresar en una práctica más eficaz de gestión de riesgos basada en la equidad de sexos (y géneros).

Es evidente que resulta mejor disponer de una pluralidad de instrumentos útiles y explícitos, que medios solo implícitos. Ahora bien, **si tiene la virtud de abrir vías diversas para un logro efectivo del mismo fin-valor**, también tiene el riesgo de que no haya una coordinación o una articulación adecuada de las políticas eficaces de gestión preventiva de riesgos psicosociales en el trabajo con este enfoque (protección eficaz frente a los riesgos psicosociales con enfoque de

género). Al respecto, parece claro que la principal fuente para llevar a cabo esa coordinación es la autonomía colectiva, a través de tres procesos-instrumentos:

- 1) La **Negociación Colectiva y los convenios colectivos** (arts. 37 y 28 CE; art. 3 ET; art. 43 LOIEMH; art. 2.2 LPRL)
- 2) **Los Planes de Igualdad** (art. 45 LOIMH)
- 3) **Los Protocolos de gestión preventiva de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género** (art. 48 LOIMH), así como de la violencia y el acoso en el trabajo en general (art. 16 LPRL)

Estas tres vías de autonomía colectiva para reducir las brechas de género en lo que atañe a las condiciones de trabajo con relevancia para la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres son determinantes e insustituibles. De ahí la necesidad de conocerlos de forma mucho más exhaustiva y armonizada que en el pasado, donde algunos de esos medios, al no publicarse, eran difíciles de seguir. Al respecto, en línea con lo observado en general⁹⁰, el **auge de los Planes de Igualdad** (que, conforme al RD 901/2020, han de ser registrados de forma obligatoria, no así los protocolos de gestión de la violencia y el acoso por razón de sexo, cuyo registro será voluntario) **no puede valorarse de forma global realmente como un instrumento** (vía de progreso en la terminología de la Comisión Europea) **de avance sustancial a la hora de integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral** en general y de los riesgos psicosociales en particular, en la medida en que se ha reducido a la salud reproductiva o enfoque clásico y, en su dimensión más relevante, se ha derivado hacia los protocolos.

En consecuencia, hasta hoy, sea por su mayor debilidad de contenidos y a la obligatoriedad (se negocian, pero no tienen la eficacia normativa) sea por el deslizamiento hacia los protocolos (violencia y el acoso en el trabajo, conciliación), queda claro que los Planes de Igualdad no han sido un buen instrumento de diagnóstico-evaluación y corrección para superar el déficit de prevención psicosocial con perspectiva de género. Por lo tanto, se abren notables interrogantes para el nuevo marco. Se verá en las correspondientes auditorías de resultados. La voluntad normativa parece clara. **Se facilita así la diagnosis de las brechas de género en materia de seguridad y salud en el trabajo**, detectando los factores y riesgos de género, así como el diseño y puesta en práctica de políticas eficaces de igualdad efectiva de género en materia de salud laboral (motor de avance). **El factor potente de esta metodología derivaría de una diagnosis de situación sobre datos estadísticos concretos y atinentes a cada organización empresarial, no**

⁹⁰ LÓPEZ LÓPEZ, Julia. "Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva en género". Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, número extraordinario, ob. Cit., 2018, p. 46.

generales o solo por sectores, así como sobre análisis científico-técnicos participados, lo que facilita realizar relaciones causales entre factores y resultados.

De ahí, el nuevo reto de la coordinación de las relaciones entre convenios colectivos (de sector y empresa), planes (de empresa, de grupo o de red, también para las ETT), protocolos (más disciplinarios) y evaluaciones (típicas diagnosis). No es fácil (ni pacífica): por la diferencia de ámbitos (sector y empresa), por la distinta comprensión de unos instrumentos y otros (para los protocolos el plano de la responsabilidad social de la empresa, los PPRL la obligación preventiva), etc. Sin embargo, el reto, inexorable, merece la pena. Veamos el estado del arte.

X. EXPERIENCIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN GENERAL Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PARTICULAR.

1. LA AUTORREGULACIÓN COLECTIVA COMO “VÍA DE PROGRESO” EN LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: AVANCES Y RESISTENCIAS

1.1. La inherencia de la autorregulación colectiva al tratamiento de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo

1.1.1. El favor comunitario por un marco de autorregulación de los riesgos laborales psicosociales: acuerdos marcos sobre estrés y violencia

Cuando se afirma que no se avanza más deprisa en la gestión preventiva -primaria- de los riesgos psicosociales porque no hay una “regulación específica” suele incurrirse en una cierta confusión: se reduce el concepto -diverso y más amplio- de “**regulación**” al -más estrecho- de “**legislación**” (estatal). Además de advertir que esa reducción no es ya cierta (el art. 16 del RDL 28/2020, 22 de septiembre, relativo al trabajo a distancia reconoce expresamente la obligación de evaluar los factores de riesgos psicosocial), y al margen del cambio que representará la entrada en vigor, el 25 de junio de 2021, del Convenio 190 OIT, y su ratificación por los países de la UE, España incluida, ya acordada por el Consejo Europeo, lo cierto es que sí existe una amplia **autorregulación colectiva específica comunitaria**, traslada por los interlocutores sociales a sus experiencias nacionales, también en España. Así sucede con la gestión preventiva del estrés laboral, cuanto, al mismo fin, de la violencia y el acoso, en todas sus modalidades.

La mayoría de sus manifestaciones reguladoras son instrumentos del diálogo social comunitario autónomo. Se basa en compromisos de las partes negociadoras que se obligan a influir en los sujetos negociadores nacionales para incluir las obligacionales pactadas. Por tanto, no tienen forma jurídica de Directiva, salvo en ciertas ocasiones.

Revisten la forma de acuerdos marco comunitarios autónomos el relativo al estrés laboral (2004) y sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007. O acuerdo multisectorial sobre violencia y acoso de terceros (2010). Sin embargo, en otros casos sí se recoge en Directivas, reforzándose claramente su fuerza jurídica, que pasaría de obligacional a normativa. Así sucedería específicamente en un ámbito sectorial concreto: el sanitario.

La Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010 aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM (Asociación europea de los empresarios del sector hospitalario y sanitario, organización sectorial que representa a los empleadores) y EPSU (Federación sindical europea de los servicios públicos, una organización sindical europea). Esta Directiva se transpuso a España por Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio. ¿Por qué referimos a una normativa sobre riesgos biológicos si tratamos de riesgos psicosociales?

Porque, partiendo -art.1 Directiva- de un enfoque preventivo global (derecho de las personas trabajadoras a un entorno laboral seguro y saludable) e integrado, que requiere de políticas integrales de evaluación de riesgos, prevención, formación, información, sensibilización y supervisión, hace expresa mención al deber de prevenir los factores de riesgo psicosocial. Su artículo 5.3 es inequívoco

“La evaluación de riesgos debe tener en cuenta la tecnología, organización del trabajo, condiciones laborales...factores psicosociales laborales...”.

Y el artículo 6.2 l), 1º, lo ratifica en la fase de aplicación de medidas preventivas, no sólo específicas, sino de protección integral:

“Se aplicarán las siguientes medidas a la luz de los resultados de la evaluación: (...)

l) Prevenir el riesgo de infecciones mediante la aplicación de sistemas de trabajo seguros, como:

1.º La elaboración de una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo...; (...).

A la vista de esta contundente contribución de la autorregulación colectiva y del diálogo social en el plano europeo, la Comisión Europea las califica como una de las “vías de progreso” en gestión psicosocial más importantes. Por lo tanto, a promover, siempre dentro del marco comunitario obligatorio de ordenación legislativa de la seguridad y salud en el trabajo, como hemos visto. Y ello por diversos motivos:

- 1) Su mayor flexibilidad tanto reguladora como de impulso de procedimientos y métodos de gestión.

Una política uniforme, para todo sector y para todo tipo de empresa, puede resultar ineficaz, por lo que debe reconocerse cierto margen de adaptación del marco legal (que incorpora de forma obligatoria -STS 2016-, aun de manera indiferenciada los factores de riesgo psicosocial en los sistemas y políticas de gestión preventiva ex art. 14 LPRL) a las partes de las relaciones de trabajo y su sistema, a través de la autorregulación colectiva

- 2) La mayor complejidad de estos factores de riesgo, que concurren de forma notable con otros ámbitos de ordenación jurídico-laboral, claramente típicos de la negociación colectiva (ej. condiciones de trabajo, organización, etc.).

No estamos ante una cuestión estrictamente técnica (gestión profesionalizada), sino que tiene una importante dimensión organizativa y de calidad de vida y de trabajo (gestión convencional)

- 3) La intrínseca capacidad innovadora de un instrumento regulador como es la negociación colectiva, en sentido amplio, no agotada en la más formalizada, el convenio colectivo.

Su mayor dinamismo y el principio de realidad que la inspira le permite -otra cosa es que consiga hacerlo, la ley de la inercia es fuerte en la negociación- afrontar más anticipadamente nuevos retos. Piénsese, en cuestiones tales como el teletrabajo (ahora la ley los contempla expresamente) o la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD, art. 18 RDL 28/2020), o los propios protocolos de gestión de la violencia y el acoso, en todas sus manifestaciones, entre otras contribuciones pioneras.

La confianza en el Diálogo Social para progresar en esta materia es completa. Así, el Consejo Económico y Social Europeo (CESE), viene reiterando, en sus respectivos Dictámenes, desde 2017, sobre uno de los principales retos contemporáneos de la gestión psicosocial del trabajo, la digitalización, que

“el diálogo social debe abordar de forma más global las condiciones de trabajo en la época de la automatización, a fin de tener en cuenta los nuevos riesgos y oportunidades”⁹¹.

Dictámenes anteriores y más recientes así lo reafirman de continuo. Es el caso del -más reciente- Dictamen del CESE intitulado “*El Diálogo social para la innovación en la economía digital*”⁹². En él se impulsan marcos de regulación y de acción con enfoques participativos que promuevan la innovación en el lugar de trabajo, tanto para la mejora del rendimiento (productividad) como del bienestar integral del conjunto de personas trabajadoras. Justamente, con un enfoque de gestión del bienestar integral insistirá en el papel del diálogo social y la negociación colectiva para “garantizar la comprensión más amplia posible”. Y ello

a) tanto a la dirección de empresa como a las personas trabajadoras, sea de las “**ventajas** que se derivarán...de la adopción de nuevos enfoques en la cultura del lugar de trabajo, en términos de seguridad y calidad del empleo, así como condiciones de trabajo”, cuánto de

b) “**los riesgos**...en términos de condiciones laborales, protección de la salud y de la seguridad” (apartado 4.3).

Por eso reclama un diálogo social, una autonomía colectiva y una participación sindical “en todos los niveles” (de regulación y organización), así como “auténtica”, basada en compromisos eficaces, útiles, y “evitar...una mera formalidad”. El objetivo que se persigue es evitar la mera “prevención de papel”, para convertirla en práctica cotidiana de la vida de las empresas. La realidad diverge, cierto.

Pero, en este contexto, una y otra vez emerge la intensa confianza y constantes reclamos del diálogo social y la autonomía colectiva para progresar en una gestión de los lugares de trabajo basada en la innovación productiva, sin descuidar el bienestar de las personas trabajadoras. Justamente, el CESE lleva recordando, con relación con las nuevas fronteras entre vida laboral y privada a raíz de la digitalización que

“10.1. Si bien el uso...intenso de las TIC puede representar...una oportunidad de autonomía y una mejor conciliación..., también constituye un riesgo para la salud. El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional **es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución**. La Comisión ha

⁹¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Conceptos de la UE para gestionar la transición en un mundo laboral digitalizado: aportación clave para un Libro Blanco de la UE sobre el futuro del trabajo» [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia austriaca] (2018/C 367/03), 11 de Julio de 2018.

⁹² Dictamen de iniciativa publicado en DOUE C 159/01, 10.5.2019

presentado una...Directiva sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada...en el marco del...pilar europeo de...derechos sociales...”⁹³.

1.1.2. Los interlocutores sociales europeos a ilustrar una solución comunitaria y pactada a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización

Esta perspectiva de gestión compromisoria se ve ratificada día a día. Piénsese, por ejemplo, en el reciente Acuerdo marco autónomo sobre la digitalización (22 de junio 2020)⁹⁴. Pretende fomentar un marco de acción convencional para garantizar una transición sociolaboral justa, también en términos de salubridad y bienestar integral, a la era digital, de modo que se produzca una

“integración satisfactoria de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo...**con un enfoque orientado a las personas...**, en particular sobre las modalidades de conexión y **desconexión** y el respeto de las **normas sobre el tiempo de trabajo** y las medidas adecuadas para garantizar su cumplimiento”.

Se da de este modo un nuevo paso significativo hacia la aplicación efectiva del referido -por el CESE- Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este no solo hace referencia al derecho a la protección de datos personales de las personas trabajadoras en el contexto del empleo⁹⁵, sino también a otras dimensiones sociolaborales más integrales, **incluyendo la seguridad y la salud en el trabajo**. Por supuesto, **también la perspectiva de la equidad de género** se destacará en él acuerdo marco, ahora trasladado al ámbito compromisorio nacional y autonómico, por supuesto también sectorial y empresarial.

En suma, el Diálogo social y la autonomía colectiva, por tanto, mucho más allá de los formalizados procesos de negociación colectiva y su producto más típico, el convenio colectivo, se revelan como útiles instrumentos para concretar, adaptar, complementa e innovar los marcos legislativos incidentes en la gestión psicosocial de los ambientes de trabajo (a fin de mutar los

⁹³ Añade en su punto 10.2, siguiendo los Informes, Estudios y Encuestas de EUROFOUND, que un “diálogo amplio para limitar la disponibilidad permanente de los trabajadores y su formación para la utilización eficaz de las TIC son respuestas necesarias, así como nuevos derechos, como el derecho a la desconexión introducido recientemente...”. Vid. CESE. «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia) (2017/C 434/05), 20 de septiembre de 2017.

⁹⁴ Disponible en: https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

⁹⁵ Versión online en http://regulatingforglobalization.com/2020/06/26/privacy-data-protection-and-the-digitalisation-of-work-how-industrial-relations-can-implement-a-new-pillar/?doing_wp_cron=1593498686.7154910564422607421875

factores de riesgo en factores de protección del bienestar). Al respecto, venimos insistiendo en que **no estamos ante una cuestión eminentemente técnica, propia del ámbito de la psicología, sino que plantea un reto netamente cultural**, en línea con lo que plantea la propia LPRL en virtud del proceso innovador que derivó de la transposición del modelo comunitario. Las normas más recientes reflejan esta misma centralidad de la regulación colectiva como un complemento necesario, o adecuado, para desarrollar los derechos previstos en las leyes (en materia de trabajo a distancia, desconexión digital, de conciliación de la vida laboral y familiar, protocolos de gestión de la violencia y el acoso, incluso con relación al teletrabajo, etc.).

1.2. Evolución de la gestión de los factores y de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva: entre renovación y estancamiento.

Las instituciones renuevan -con razón- su confianza en la fuente colectiva y ponen el acento en su capacidad adaptativa de las relaciones de trabajo en general, y respecto de la seguridad y salud en el trabajo en particular, por su mayor dinamismo. La estructural temporalidad de este instrumento proporciona un marco de protección potencialmente más actualizado de la seguridad y salud en los más variados entornos de trabajo y conforme a los riesgos más emergentes, no tan solo con los tradicionales.

En suma, las normas convencionales serían más adherentes a su tiempo, aunando flexibilidad, compromiso e innovación. Ciertamente, quien conoce bien la negociación colectiva sabe que, a menudo existe una fractura importante, difícil de resolver, entre llamado “deber ser de la norma de autorregulación colectiva” (lógica normativa: lo que esperamos y le pedimos previamente) y su “ser” (lógica sociológica: lo que puede ofrecer realmente). La “ley de la inercia” juega también aquí. Por eso, con más frecuencia de la querida (o de la deseada) las resistencias al cambio perviven.

Esta constatación significa que la gestión frente a los factores y riesgos de índole psicosocial asociados al trabajo psicosociales **están presentes, y cada vez más, en la negociación colectiva**, española y, específica andaluza, a través de varios procesos e instrumentos de autorregulación colectiva (convenios, acuerdos, protocolos, planes de igualdad, etc.). Ahora bien, ni está normalizada (generalizada), **ni aparece de forma uniforme, sino más bien dispar**, tanto en:

- a) los **convenios colectivos**, donde crece de una forma lenta, como en otros instrumentos, en especial
- b) los **“Planes de igualdad”**, donde también tienen presencia cuestiones de gestión psicosocial de las relaciones de trabajo.

Además, por lo general, el tratamiento no es completo, sino parcial, ni unitario, sino fragmentario, haciéndose referencia parcial bien a factores de riesgo psicosocial bien a los riesgos psicosociales. Además, el gran protagonista todavía es el tratamiento es la gestión de la violencia y el acoso en el trabajo en general, y por razón de género en particular, a través de los correspondiente.

- c) **Protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo**, el tercer gran instrumento de autorregulación (STC 56/20019, 6 de mayo) en el que podremos hallar aspectos propios de la gestión psicosocial en el trabajo, con una especial dimensión de género (violencia laboral de género)

Centrándonos aquí en el ámbito de la negociación colectiva más formalizada, y en Andalucía, dejando para otro apartado un tratamiento -más cualitativo que cuantitativo- a los Planes de Igualdad, hay que reconocer, respecto al predominio del riesgo referido, **la estrecha conexión de la autorregulación colectiva al art. 48 de la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)**.

Recuérdese que esta previsión legal es vinculante para todo tipo de empresas, al margen de su dimensión, a diferencia de los Planes de Igualdad que, como se sabe, solo se aplica a las empresas que alcanzan determinada dimensión (art. 47 LOIEMH, con la redacción dada por el RDL 6/3019, que amplía la obligatoriedad a todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras, si bien de forma progresiva). **De ahí el interés de los convenios sectoriales que tienden a incluir, más allá de las empresas obligadas a elaborar Planes de Igualdad, el mandato de introducir los protocolos de gestión proactiva, no solo disciplinaria, contra el acoso laboral en todas sus formas.** Justamente, al hilo de dar cumplimiento de las previsiones respecto de la violencia y el acoso por razón de sexo-género, como se ha dicho.

Diferente es la situación de la gestión del estrés laboral, el riesgo psicosocial por antonomasia, con una mayor prevalencia que cualquier otro en los lugares de trabajo y sin perjuicio de las relaciones interactivas con la violencia -esta causa estrés que, a su vez, puede causar, violencia-. **La autorregulación de índole convencional del estrés laboral sigue encontrando mayores resistencias.** De ahí, la más limitada presencia en las cláusulas convencionales. Además, allí donde sí se avanza en su inclusión, su contenido regulador suele ser escaso, remitiendo más bien a resultados de la evaluación. Eso sí, tal remisión convencional suele -no siempre- tener la gran virtud de clarificar su obligatoriedad, pese a que la doctrina jurisprudencial asume que lo es (STS, 4ª, 16 de febrero 2016). Pero siempre es interesante destacar el valor pedagógico del convenio colectivo en este tipo de situaciones, menos asentadas.

Sí se aprecia, para ambas tipologías de riesgos psicosociales laborales, si bien más, de nuevo, respecto de violencia laboral en general, y de género en particular, **un mayor número de compromisos de tipo procedimental** (cláusulas de derecho reflexivo) o de índole competencial.

Se trata de cláusulas que remiten a comisiones especializadas un tratamiento ad hoc para la gestión de los riesgos psicosociales en los entornos laborales. Por lo común, son órganos paritarios, a menudo con presencia de personas expertas para el asesoramiento técnico debido, que adquieren el compromiso de llevar adelante, de futuro, alguna política de empresa relativa a esta tipología de riesgos.

Con todo, como también se verificará, cuantitativa y cualitativamente, el enfoque más prevalente sigue siendo el disciplinario. La violencia en el trabajo o las conductas inapropiadas, en términos más amplios del art. 1 del Convenio 190 OIT, no son para nada tolerables, ni toleradas, en las empresas y, en consecuencia, se tipifican, bien genérica bien específicamente, como infracciones muy graves en el Código de Conducta del sector o de la empresa. Situados en este plano reactivo, a posterior y represivo, lo que significa que ha fallado la dimensión preventiva, no es frecuente tampoco que la norma convencional desagregue las conductas que pueden calificarse como tales, si bien cada vez se difunde más una opción reguladora más concreta. Así, incluso **son significativos, aunque no mayoritarios, los convenios que también incluyen, en estas conductas típicas infractoras, modalidades digitales, como serían la violencia y el acoso cibernéticos.** No obstante, es cierto que este nivel de precisión se haya más presente en los protocolos específicos de gestión de la violencia y el acoso, sin que, como se dice, la negociación colectiva resulte ahora completamente ajena.

2. LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA: ESTUDIO CUANTITATIVO.

Aunque la pretensión de este estudio es eminentemente cualitativa, su solvencia pretende también venir de la constatación de nuestras observaciones en los datos, en las evidencias estadísticas (la dimensión experiencial del número, que ayuda a definir mejor la magnitud de la realidad y sus implicaciones). En toda aproximación realizada a los factores y riesgos psicosociales en general, y con perspectiva de género en particular hemos intentado aportar datos estadísticos, a ser posible oficiales y convergentes, para refrendar los análisis. Lo mismo pretendemos hacer ahora, con relación a la experiencia de la negociación colectiva en general, y andaluza en particular, desagregada también por provincias. **De ahí que ahora se incorpore una perspectiva cuantitativa.**

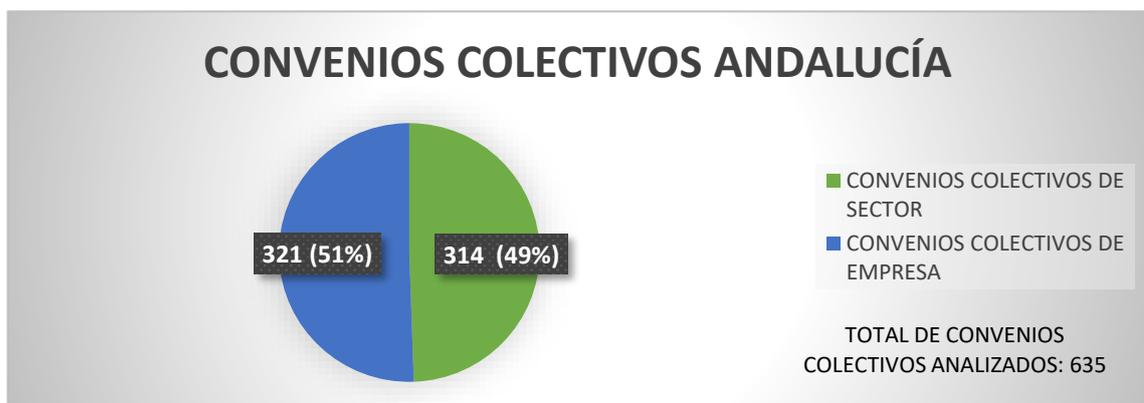
La muestra elegida recopila y clasifica las cláusulas convencionales sobre la materia incluidas en los convenios colectivos andaluces cuya vigencia va en el trienio 2018-2020. Tanto por la actualidad de la muestra, como por su amplitud, creemos que ofrece un panorama fiel de la presencia de los factores y riesgos psicosociales relativos al trabajo en general, y con perspectiva de género en particular, en los convenios.

Concretamente, la muestra abarca más de 300 (314 concretamente) convenios de sector y más de 320 (321 particularmente) convenios colectivos de empresa. Nos parece una base suficiente para obtener elementos de evidencia sobre el citado tratamiento que se viene dando da a la materia que nos ocupa, y así poder ofrecer posibilidades de desarrollo o evolución para la negociación colectiva futura. Este enfoque proactivo es el predominante en el estudio.

2.1. Una visión global de la negociación colectiva andaluza respecto de los factores y riesgos psicosociales en los entornos de trabajo.

Se ha procedido al análisis de 635 convenios colectivos; 314 convenios colectivos de sector y 321 convenios colectivos de empresa, con el fin de obtener elementos de juicio suficientes para tratar de exponer el tratamiento que se le da a la materia que nos ocupa, y así poder ofrecer posibilidades de desarrollo para la negociación colectiva futura.

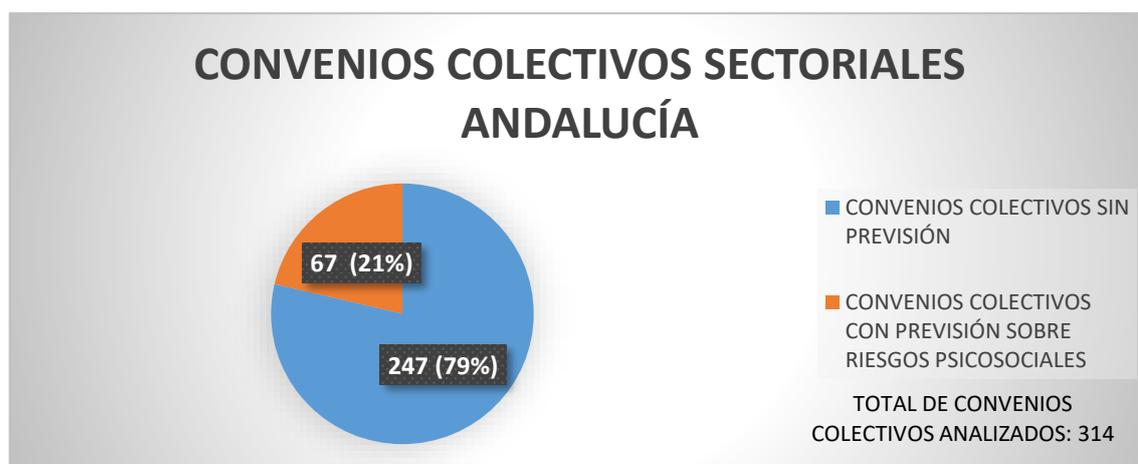
Gráfica 11. Convenios colectivos del ámbito de la CC.AA. de Andalucía.



FUENTE: Elaboración propia.

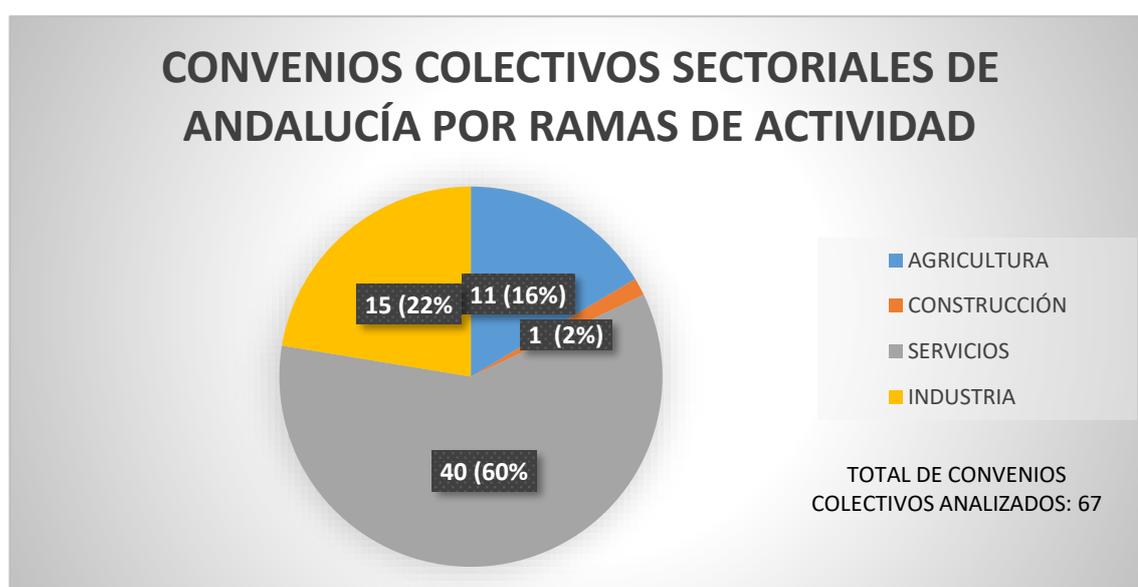
De los 314 convenios de sector, 67 contienen alguna previsión sobre riesgos psicosociales con perspectiva de género, de los cuales, por ramas de actividad, 11 corresponderían al sector de agricultura; 1 al sector de la construcción; 40 al sector servicios, y 15 al sector de la industria.

Gráfica 12. Convenios colectivos sectoriales del ámbito de la CC.AA. de Andalucía.



FUENTE: Elaboración propia.

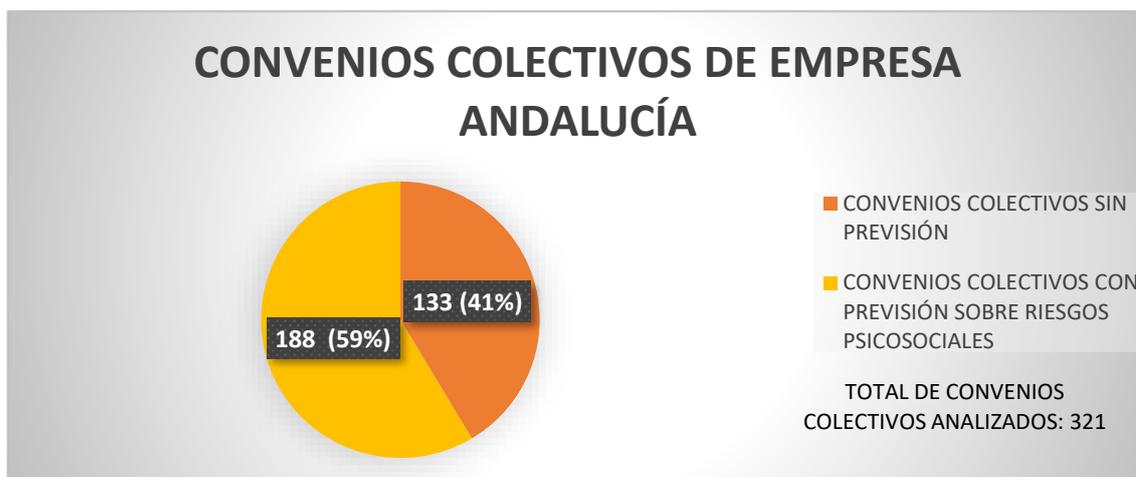
Gráfica 13. Convenios colectivos sectoriales del ámbito de la CC.AA. de Andalucía por ramas de actividad.



FUENTE: Elaboración propia.

De los 321 convenios de empresa, son un total de 188 los que contienen alguna previsión en la materia y 133 que no contienen ninguna previsión.

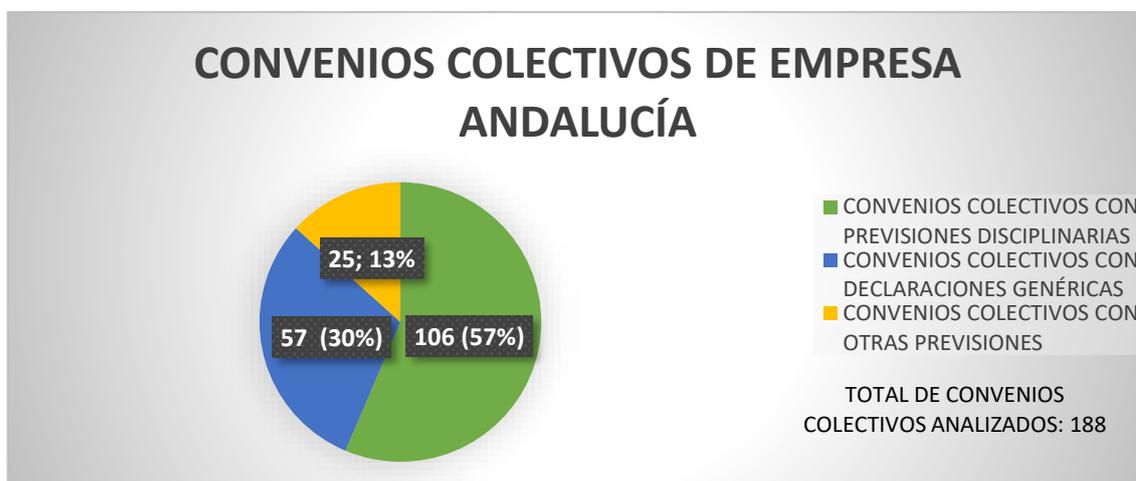
Gráfica 14. Convenios colectivos de empresa del ámbito de la CC.AA. de Andalucía.



FUENTE: Elaboración propia.

De los 188 convenios que contienen previsiones en materia de riesgos psicosociales, 106 contienen previsiones disciplinarias; 57 declaraciones genéricas y 25 otras previsiones.

Gráfica 15. Convenios colectivos de empresa del ámbito de la CC.AA. de Andalucía.



FUENTE: Elaboración propia.

2.2. Un enfoque provincialmente desagregado: aproximación a la realidad convencional provincial en materia.

ALMERÍA

Para el periodo establecido en la muestra convencional, hemos analizado 54 convenios colectivos para la provincia de Almería, 27 sectoriales, 27 de empresa. De la muestra de convenios sectoriales, 11 contienen algún tipo de previsión específica sobre los riesgos psicosociales (dejamos ahora fuera las referencias a factores psicosociales relacionados con el trabajo contemplados de forma indiferenciada, a efectos laborales, no de gestión específica de riesgos laborales). El resto carecen de previsión específica sobre la materia (insistimos, siempre respecto de los factores y riesgos psicosociales en una perspectiva relevante en el plano de gestión de salud psicosocial, pues es evidente que muchos de sus factores sí que son contemplados -condiciones de trabajo, factores de conciliación de la vida laboral y familiar, tiempo de trabajo, etc.- a efectos laborales, por lo tanto atendidos de forma indiferenciada y genérica, sin conexión de salud laboral, tampoco de protección de dignidad de la persona trabajadora en sentido estricto).

Gráfica 16. Convenios colectivos sectoriales, Almería.



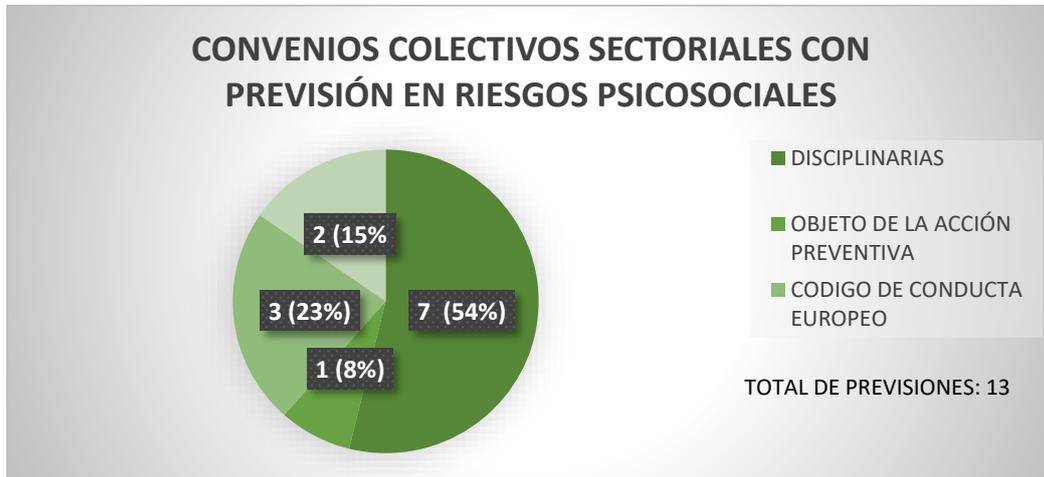
FUENTE: Elaboración propia.

En los 11 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 13 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 7 previsiones disciplinarias.
- 1 previsión que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva.
- 3 previsiones que remiten al Código de Conducta Europeo.

- d) 2 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 17. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Almería.

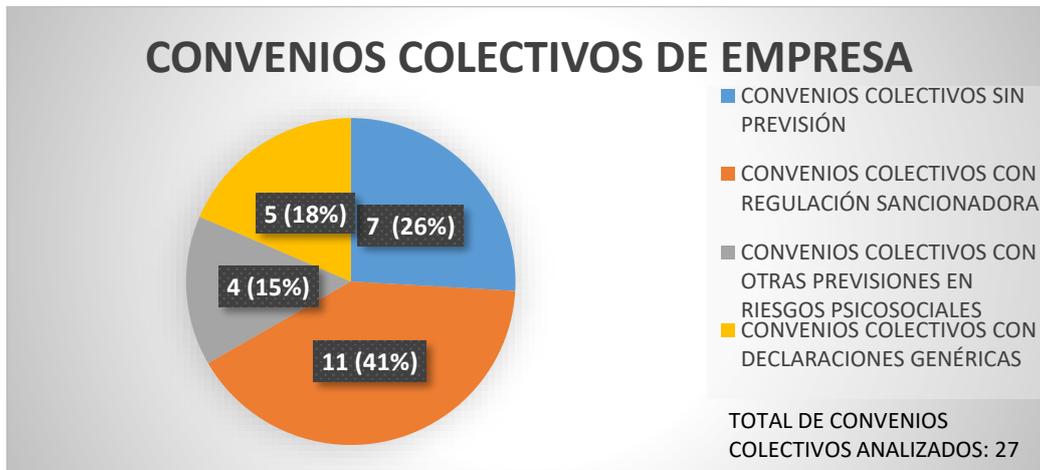


FUENTE: Elaboración propia.

En lo que concierne a la muestra de convenios colectivos de empresa, el reparto de la muestra queda como sigue:

- 11 convenios incluyen una regulación típicamente disciplinaria frente al acoso laboral
- 5 incluyen declaraciones genéricas (compromisos programáticos, de diversa índole, cabría decir, en la materia)
- 4 incluyen alguna previsión distinta en la materia
- 7 de ellos no contienen ninguna previsión sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 18. Convenios colectivos de empresa, Almería.



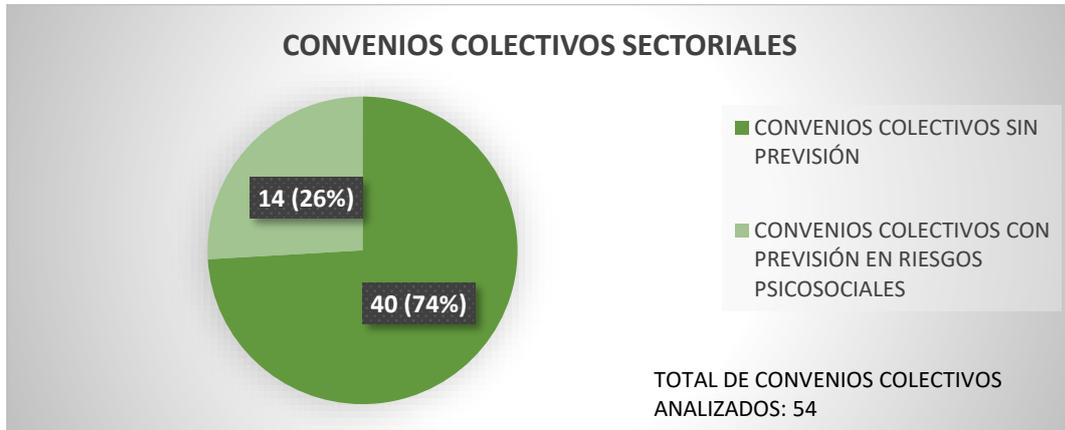
FUENTE: Elaboración propia.

Como vemos, a modo de conclusión en este plano cuantitativo, puede apreciarse que tanto los convenios colectivos sectoriales como los de empresa mantienen análoga propensión a anclarse en un enfoque disciplinario frente a la violencia y el acoso en los entornos laborales, persistiendo su predominio en el campo -más amplio, sin embargo- de los riesgos psicosociales. En cambio, los convenios colectivos de empresa parecen ser cada vez más proclives, se abrirían más, a enfoques distintos, más abiertos, bien a fin de complementar el tratamiento disciplinario del acoso y la violencia con un enfoque típico de gestión proactiva de los factores y riesgos psicosociales que subyacen a la violencia, en línea con el paradigma integral del Convenio 190 OIT, bien a fin de corregir y superar tal enfoque doblemente reduccionista -casi solo acoso, casi solo disciplina-. De ahí que, de un modo u otro, tengan más presencia en la negociación colectiva empresarial los reclamos a enfoques más amplios y proactivos de los factores y riesgos psicosociales.

CÁDIZ

Más amplia es la muestra seleccionada para Cádiz. De un total de más de 90 (92), 54 convenios colectivos son de sector, 38 de empresa, para el periodo general elegido en este Estudio. Pues bien, de los 54 de sector, 14 contienen alguna previsión específica sobre los riesgos psicosociales, mientras que el resto se abstiene de referencias típicas de un enfoque específicamente atento a la gestión de factores y riesgos psicosociales (una vez más, procede recordar que la inclusión de típicos factores de riesgo psicosocial, como el tiempo de trabajo u otras condiciones, se hace con un enfoque laboral típico, no más moderno e integral de instrumentación hacia el bienestar integral y a la salud psicosocial de las personas trabajadoras)

Gráfica 19. Convenios colectivos sectoriales, Cádiz.



FUENTE: Elaboración propia.

En los 14 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 21 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 5 previsiones disciplinarias.
- 3 previsiones que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva
- 6 previsiones que definen el riesgo
- 1 previsión que recoge el compromiso de atribución competencial a un órgano
- 6 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 20. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Cádiz.

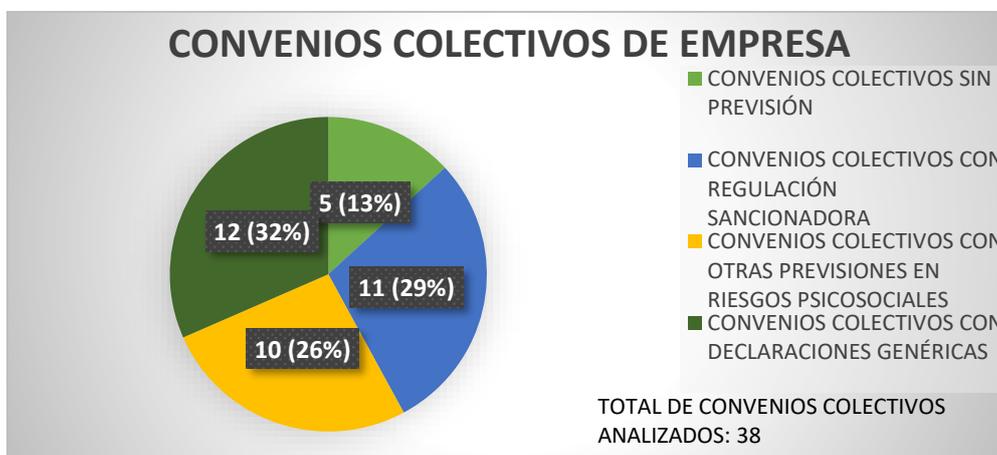


FUENTE: Elaboración propia.

En cambio, por lo que concierne a la muestra de 38 convenios de empresa, queda así la distribución respecto de la aproximación que realizan a los riesgos psicosociales:

- a) 11 convenios incluyen una regulación sancionadora del acoso;
- b) 12 incluyen declaraciones genéricas en la materia;
- c) 10 incluyen alguna previsión distinta en la materia, y
- d) 5 de ellos no contienen ninguna previsión sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 21. Convenios colectivos de empresa, Cádiz.



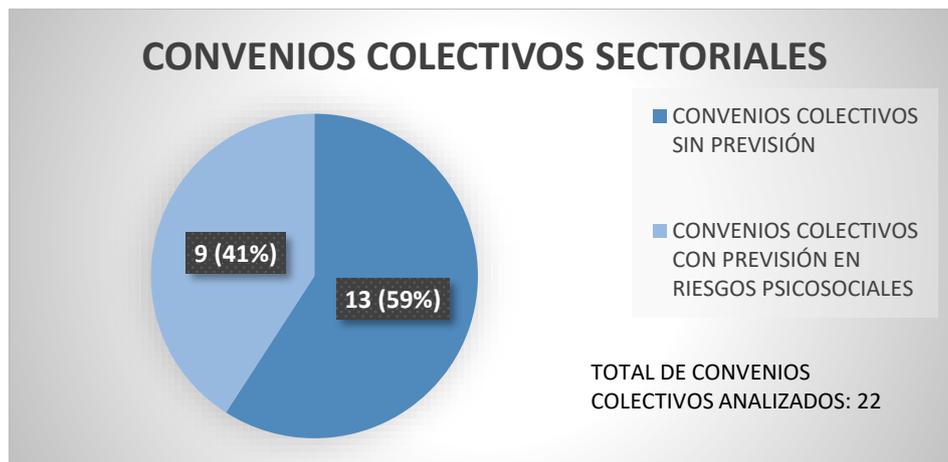
FUENTE: Elaboración propia.

Vemos, pues, cómo la situación es análoga -más allá de la diferencia notable de convenios colectivos en un caso u otro- en ambas provincias, Almería y Cádiz. Será muy similar la tónica en las demás provincias, como se verá, lo que parece evidenciar que el factor territorial provincial no introduce, en un plano cuantitativo, al margen de que se puedan dar más o menos experiencias diferentes, o “mejores prácticas” concretas, en un plano de estricta selección cualitativa, ninguna diferencia relevante en este tema.

CÓRDOBA

67 convenios colectivos, entre sectoriales y de empresa, constituyen la muestra para Córdoba. De los 22 convenios sectoriales 9 contienen alguna previsión específica sobre riesgos psicosociales, mientras que el resto no contienen ninguna previsión.

Gráfica 22. Convenios colectivos sectoriales, Córdoba.

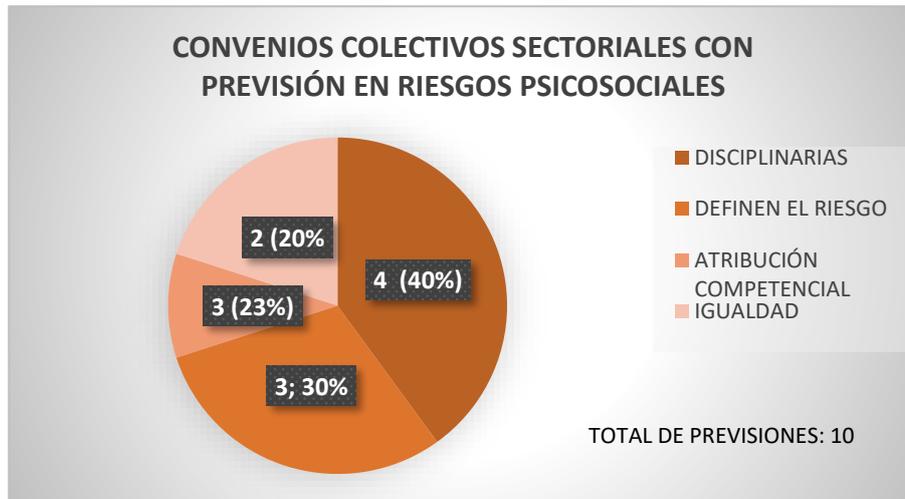


FUENTE: Elaboración propia.

En los 9 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 10 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 4 previsiones disciplinarias.
- 3 previsiones que definen el riesgo
- 1 previsión que recoge el compromiso de atribución competencial a un órgano
- 2 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 23. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Córdoba.

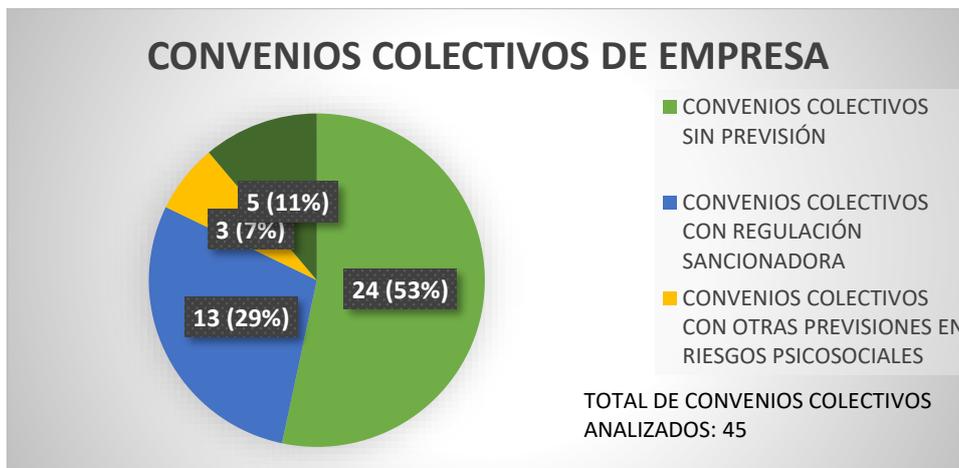


FUENTE: Elaboración propia.

Por su parte, de un total de 45 convenios colectivos de empresa:

- a) 13 convenios incluyen una regulación sancionadora del acoso;
- b) 5 incorporan declaraciones genéricas (compromisos programáticos) en la materia
- c) 3 incluyen alguna previsión distinta en la materia,
- d) y 24 de ellos no contienen ninguna previsión sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 24. Convenios colectivos de empresa, Córdoba.



FUENTE: Elaboración propia.

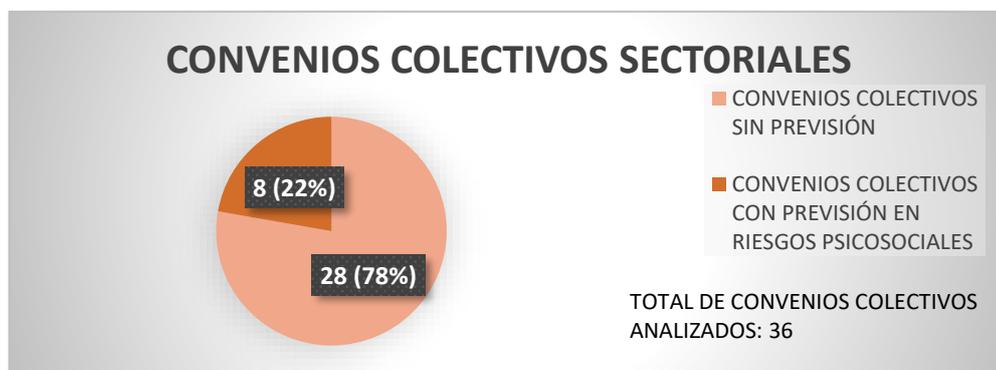
Pese a la referida homogeneidad relativa de los diferentes ámbitos provinciales de negociación colectiva, tanto de sector como de empresa, comprobamos cómo en el caso de Córdoba hay un claro predominio, también en el ámbito empresarial, de los convenios que carecen de referencia específica alguna a la materia de los riesgos psicosociales.

Es un porcentaje muy elevado, algo superior al promedio andaluz, lo que debería mover a reflexiones en el plano cualitativo y de medidas de promoción, por parte de los interlocutores sociales, de un tratamiento más especificador y actualizado en una materia de creciente importancia, tanto a efectos productivos como de salud. Si bien, como vamos a comprobar de inmediato, lamentablemente no es un caso aislado, pues otras provincias también contienen un porcentaje muy amplio de negociaciones en empresas que carecen de toda previsión específica sobre factores y riesgos de índole psicosocial relacionados con el trabajo. Como Granada. No obstante, todavía habrá otras provincias con más “silencio convencional en gestión psicosocial laboral”: Huelva.

GRANADA

En la provincia (otrora) nazarí, la muestra analizada ha estado constituida por 78 convenios. Entre los 36 convenios colectivos de sector, únicamente 8 han tenido a bien incluir alguna previsión o cláusula específica sobre riesgos psicosociales, brillando por su ausencia en los demás -la gran mayoría, claro-. El siguiente gráfico así lo evidencia de una forma más visual.

Gráfica 25. Convenios colectivos sectoriales, Granada.



FUENTE: Elaboración propia.

En los 8 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 9 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 6 previsiones disciplinarias.
- 1 previsión que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva

- c) 2 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 26. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Granada.

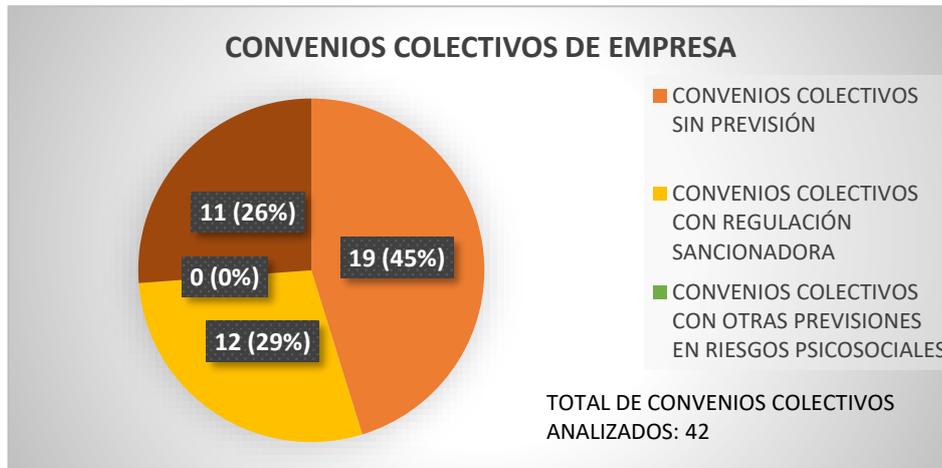


FUENTE: Elaboración propia.

Por su parte, de un total de 42 convenios colectivos de empresa

- 12 incluyen la característica regulación disciplinaria del acoso en el trabajo, en sus diferentes modalidades (inclusión en el Código de Conducta como una infracción muy grave)
- 11 incluyen los, nuevamente característicos, compromisos genéricos (típicas declaraciones genéricas en la materia)
- Ningún convenio de empresa va más allá de cláusulas generales en materia de riesgos psicosociales
- Y, en cambio, casi dos decenas (19) permanecen ajenos a cualquier previsión específica sobre los factores y riesgos psicosociales.

Gráfica 27. Convenios colectivos de empresa, Granada.



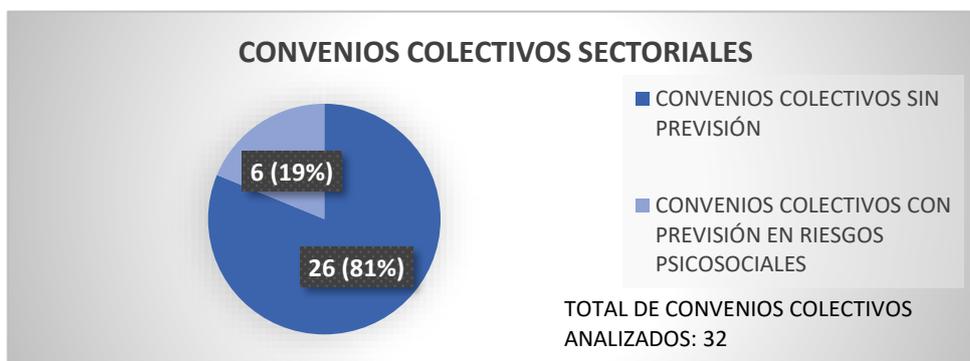
FUENTE: Elaboración propia.

Aunque, una vez más, **comprobamos una marcada diferencia entre la unidad sectorial y la empresarial, más cualitativa que cuantitativa**, de modo que mientras en la primera apenas se halla un tratamiento que no sea el típicamente disciplinario sobre los riesgos psicosociales, en especial la violencia y el acoso, en la segunda el análisis aparece más variado, enriquecido. **No obstante, siguen siendo abrumadora mayoría los que aún no incorporan referencia alguna**, también en la negociación de empresa.

HUELVA

70 son los convenios colectivos en esta muestra. 32 sectoriales de los que solo 6 contienen alguna previsión específica sobre riesgos psicosociales, el resto la omite.

Gráfica 28. Convenios colectivos sectoriales, Huelva.



FUENTE: Elaboración propia.

En los 6 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 7 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- a) 2 previsiones disciplinarias.
- b) 1 previsión que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva
- c) 1 previsión que define el riesgo
- d) 1 previsión que recoge el compromiso de atribución competencial a un órgano
- e) 2 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 29. Convenios colectivos sectoriales con previsión de riesgos psicosociales, Huelva.



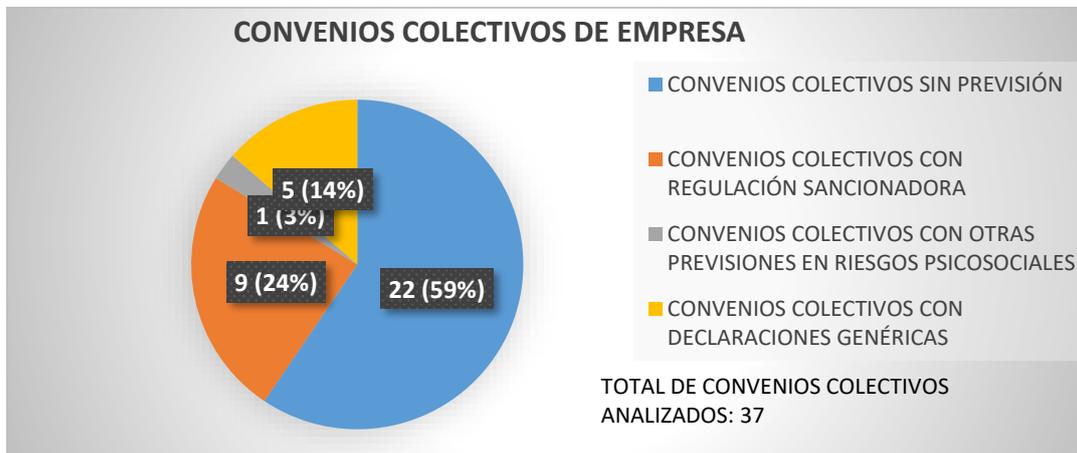
FUENTE: Elaboración propia.

No mejoramos apenas si volvemos la mirada a las unidades de empresa. De un total de 38 convenios colectivos de este ámbito funcional:

- a) 9 convenios incluyen una regulación sancionadora del acoso
- b) 5 incluyen declaraciones genéricas en la materia;
- c) Solamente 1 incorpora alguna previsión específica y distinta en la materia,
- d) 22 de ellos no contienen ninguna previsión específica y diferenciada sobre factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (agotándose en la tradicional o

clásica perspectiva estrictamente laboral de condiciones que, al tiempo, actúan como factores de riesgo psicosocial o, si ordenados de otro modo, como factores de protección psicosocial en el entorno laboral).

Gráfica 30. Convenios colectivos de empresa, Huelva.



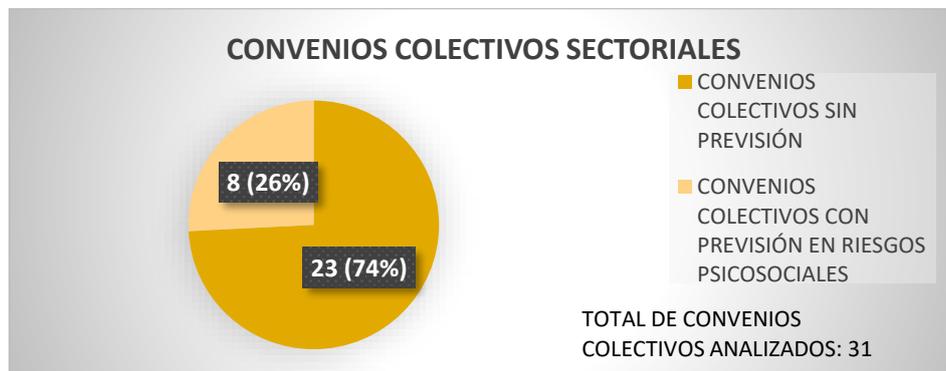
FUENTE: Elaboración propia.

En definitiva, también en este caso, la evolución -cuantitativa y, sobre todo, cualitativa- queda fundamentalmente fiada al avance de las referidas cláusulas de compromisos de acción futura, procedimentales y de naturaleza más bien programática. El enfoque disciplinario, el más característico, y el estancamiento en el protagonismo de la violencia y el acoso en el trabajo -si bien sí encuentran cada vez más eco las diversas formas de violencia- perviven igualmente.

JÁEN

En tierras de olivares y (otrora) frontera, de los 65 convenios colectivos que hemos analizado, 31 son de rama o sector. De ellos 8 convenios contendrían algún tipo de previsión o clausulado específicos sobre riesgos psicosociales relacionados con los lugares de trabajo, mientras que el resto sigue la tónica general de mantener silencio u omitir referencia alguna específica, expresa sobre la materia.

Gráfica 31. Convenios colectivos sectoriales, Jaén.

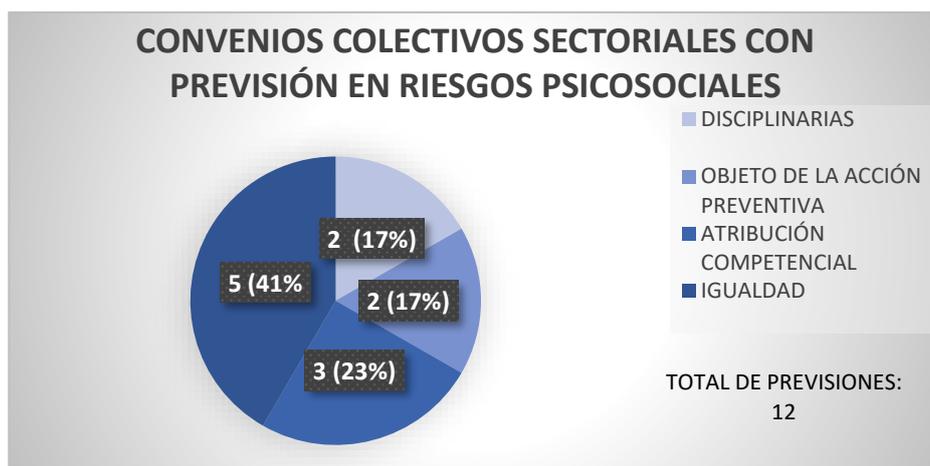


FUENTE: Elaboración propia.

En los 8 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 12 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 2 previsiones disciplinarias.
- 2 previsiones que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva
- 3 previsiones que recoge el compromiso de atribución competencial a un órgano
- 5 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación

Gráfica 32. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Jaén.

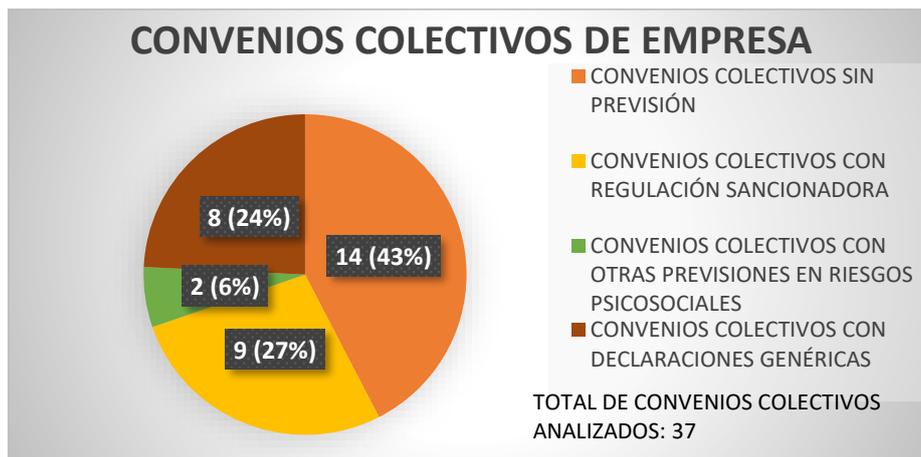


FUENTE: Elaboración propia.

En cambio, no sólo bastante más variedad, sino igualmente menor silencio sobre esta cuestión, hallaremos en los convenios colectivos de empresa de la provincia de Jaén. De un total de 34 convenios colectivos de esta unidad funcional:

- a) 9 convenios harán honor a la tradición disciplinaria en materia de acoso y la mantienen, con alguna variedad en el tratamiento, pero poco significativa
- b) Prácticamente el mismo número, 8, incluyen las referidas declaraciones genéricas o compromisos programáticos (reclamo de un marco de acción para el futuro) en la materia
- c) 2 incluyen alguna previsión específica y más sustantiva, de compromiso más eficaz, con la gestión proactiva de los factores y riesgos psicosociales
- d) 14 de ellos (por tanto, la mayoría relativa) no contienen ninguna previsión específica sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 33. Convenios colectivos de empresa, Jaén.



FUENTE: Elaboración propia.

MÁLAGA

Con una muestra convencional notablemente más elevada, como corresponde a su volumen de población y, sobre todo, a su grado de desarrollo económico, Málaga ofrece casi 100 (97 concretamente) convenios colectivos a analizar en este periodo. De un total de 44 convenios sectoriales, sorprendentemente, solo 3 convenios contienen alguna previsión sobre riesgos psicosociales, mientras que el resto no contienen ninguna previsión sobre la materia. Es sin duda, el porcentaje más alto de todas las provincias y no deja de generar cierta perplejidad para el analista externo.

Gráfica 34. Convenios colectivos sectoriales, Málaga.

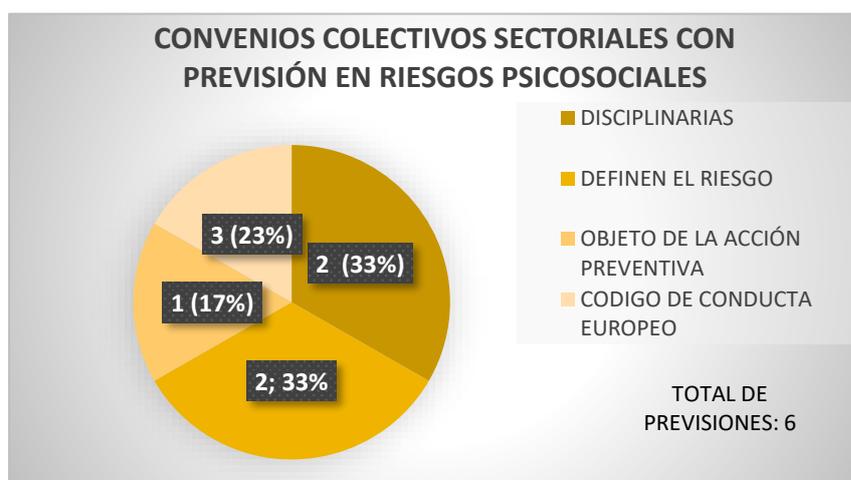


FUENTE: Elaboración propia.

En los 3 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 6 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 2 previsiones disciplinarias.
- 1 previsión que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva
- 2 previsiones que definen el riesgo
- 1 previsiones que remiten al Código de Conducta Europeo

Gráfica 35. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Málaga.

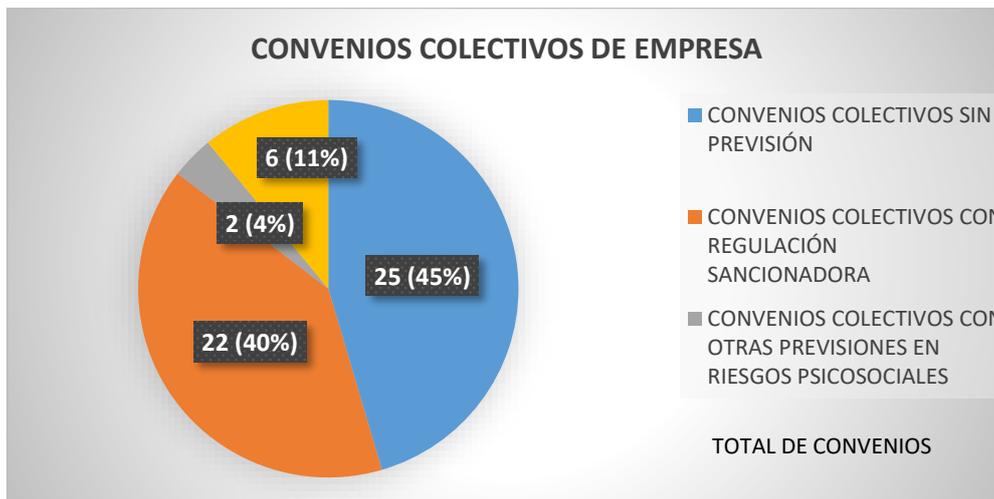


FUENTE: Elaboración propia.

En lo que concierne a la muestra correspondiente a la unidad de empresa, de un total de 53 convenios colectivos:

- a) 22 convenios se contentan, por el momento, con una tradicional regulación de índole sancionador frente a la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. La amplitud de la muestra permite observar algunas diferencias de cierto interés, pero, en lo sustancial, estamos dentro del enfoque típico disciplinario
- b) 6 incluyen declaraciones genéricas, apostando por políticas o programas futuros
- c) 2 incluye algún tipo de previsión más específica y diferenciada, orientándose hacia el pregonado enfoque proactivo en la materia,
- d) y 25 de ellos no contienen ninguna previsión sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 36. Convenios colectivos de empresa, Málaga.



FUENTE: Elaboración propia.

SEVILLA

Naturalmente, la muestra más amplia corresponde a Sevilla (122 convenios). De un total de 68 sectoriales, solo 8 convenios contienen alguna previsión específica.

Gráfica 37. Convenios colectivos sectoriales, Sevilla.

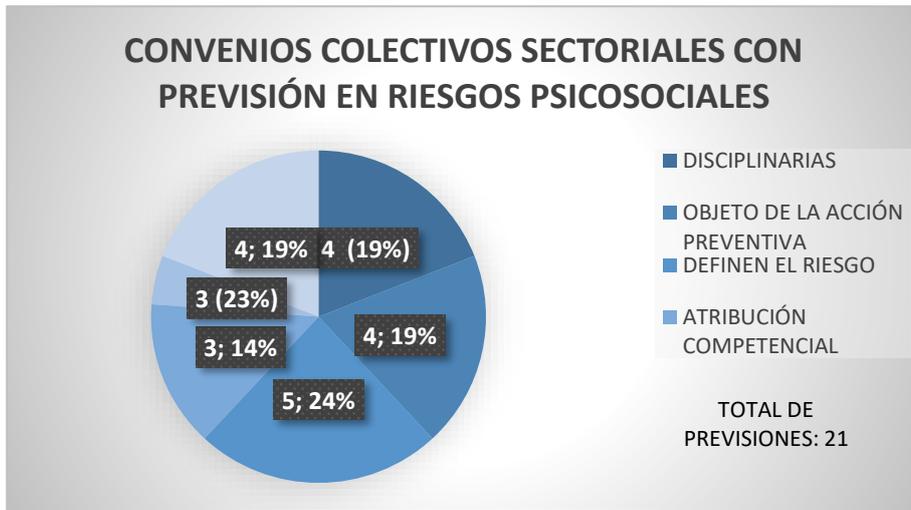


FUENTE: Elaboración propia.

En los 8 convenios colectivos que recogen previsiones en materia de riesgos psicosociales, encontramos un total de 21 previsiones que se distribuyen de la siguiente manera:

- 4 previsiones disciplinarias.
- 4 previsiones que hace referencia a los riesgos psicosociales como objeto de la acción preventiva
- 5 previsiones que definen el riesgo
- 3 previsiones que recoge el compromiso de atribución competencial a un órgano
- 1 previsión que remite al Código de Conducta Europeo
- 4 previsiones que contienen una referencia expresa en el Plan de igualdad o en un capítulo o título del convenio dedicado a la igualdad y no discriminación.

Gráfica 38. Convenios colectivos sectoriales con previsión en riesgos psicosociales, Sevilla.

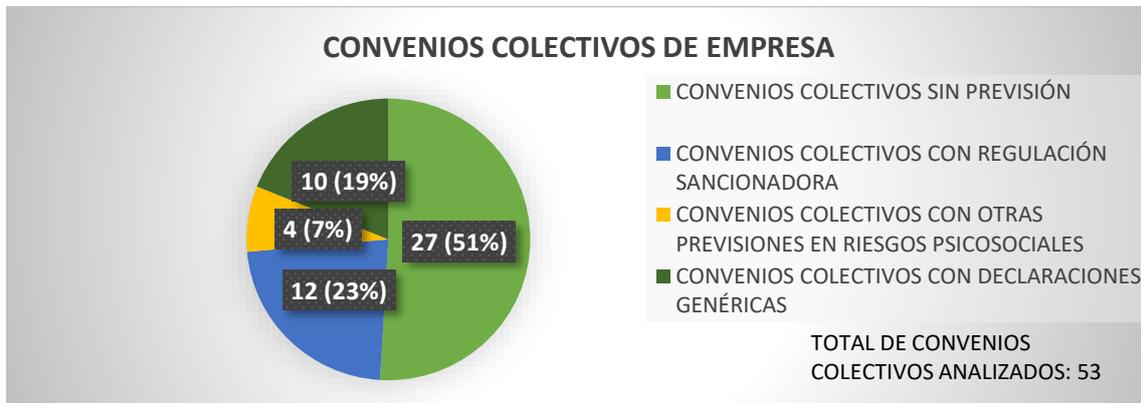


FUENTE: Elaboración propia.

En lo que concierne a la muestra convencional de empresa el reparto respecto los 54 convenios colectivos analizados queda como siguen:

- 12 (un 50 por cien más que los sectoriales) convenios colectivos de empresa se mantienen en el puro régimen disciplinario frente al acoso en el trabajo
- 10 incluyen declaraciones genéricas en la materia, con lo que presupone de una valoración de los factores y riesgos psicosociales como un marco para la acción preventiva de futuro, llamando a una delimitación común, mediante la asignación de competencias al respecto a diferentes órganos paritarios
- 4 incluye alguna previsión distinta en la materia, con lo que se amplía, si se compara con otras provincias, la mirada sustantiva y de acción inmediata
- 27 de ellos no contienen ninguna previsión sobre los riesgos psicosociales.

Gráfica 39. Convenios colectivos de empresa, Sevilla.



FUENTE: Elaboración propia.

En definitiva, y sin perjuicio de algunas diferencias destacables, más allá de lo puramente cuantitativo, vemos podido verificar que, en el plano cuantitativo:

- 1) No existe gran diferencia por el factor territorial provincial, por lo que queda claro que esta dimensión no forma parte ni del problema ni de la solución en la mejora de la gestión convencional proactiva de los factores y riesgos de índole psicosocial en el trabajo
- 2) Sigue siendo predominante el tradicional enfoque disciplinario, enfocado en el acoso y la violencia en el trabajo, por lo que la “ley de la inercia” parece pesar más en la negociación colectiva que su tendencia connatural a la innovación y a la adaptación a las nuevas realidades socioeconómicas y laborales
- 3) La apertura a una lógica proactiva se produce de forma muy lenta, aun visible, pero adquiere fundamentalmente una dimensión reflexiva o procedimental, de modo que pareciera obedecer más bien a compromisos de futuro sobre la base del carácter - eternamente- emergente de estos factores y riesgos psicosociales. En todo caso, escasa y lenta, pero la evolución hacia un tratamiento más atento está presente en la negociación colectiva. Aunque sea mucho mayor el camino que queda por recorrer que el andado hasta hoy, no obstante, la década y media transcurrida desde el primer acuerdo marco autónomo europeo sobre riesgos psicosociales, relativo al estrés. Aunque, como veremos, no faltan los convenios que remiten a los acuerdos marcos comunitarios para una mayor ordenación de esta cuestión, son una reducida minoría.
- 4) Si el enfoque proactivo de gestión de los factores y riesgos psicosociales sigue hoy demasiado ausente de la negociación colectiva, en general, y de la andaluza en particular, todavía más oquedad, vacío u “orfandad” hallaremos respecto de la añadida -y debida- perspectiva de género. Como se verá, las negociaciones para los Planes de Igualdad sí parecen ser algo más receptivas a esta dimensión, en especial a la hora de plantear tanto

los aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar cuanto, sobre todo, la gestión preventiva del acoso en todas sus modalidades.

3. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA.

3.1. Experiencias de negociación colectiva de los riesgos psicosociales más allá del acoso y la violencia en el trabajo.

No demasiado esperanzadora la aproximación cuantitativa, donde el apego a la tradición se impone claramente a las aperturas innovadoras, de momento, **habrá que fiar la expectativa de mejora convencional en el análisis cualitativo**. Son cada vez más, y además algo más “ricas de contenido”, las cláusulas de convenios colectivos que contemplan un enfoque superador del disciplinario puro. Se pueden **hallar la huella de tendencias a una visión más expansiva**, amplia e integral, atendiendo, de algún modo, a un **enfoque proactivo de los factores psicosociales (1) como fuentes de riesgo** para la seguridad y salud en las personas trabajadoras, también, de darse ciertas condiciones reguladoras, **como (2) factores de protección psicosocial** frente a los conflictos de esta clase que anidan y crecen en las relaciones de trabajo actuales.

Para hacer una aproximación de este tipo, por lo tanto, más concreta en torno al tratamiento convencional de los factores y riesgos psicosociales como una tipología de peligros laborales relacionados con el trabajo, hemos realizado una clasificación de los convenios colectivos que contienen alguna previsión sobre los mismos que se ordena en diferentes grupos. Pasamos a exponerla e ilustrarla. Dejamos fuera del estudio -se insiste- el tratamiento mayoritario, el relativo al disciplinario y con relación al riesgo psicosocial por antonomasia (se tenga o no como tal expresamente en el convenio colectivo -la mayoría no hace este tipo de referencias o calificaciones-): la violencia y el acoso en el trabajo⁹⁶. **Sí se destacarán los convenios colectivos que integran una perspectiva de gestión preventiva de la violencia y el acoso, sumada a la perspectiva de género, anticipando el C190 OIT.**

⁹⁶ Ej. Artículos 45 y 46 del CC Provincial de Trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de Almería (BOP 19 de enero de 2017); artículo 62 del CC del Campo de Almería (BOP 24 de abril de 2013); artículo 59 del CC de industria de la alimentación de Almería; artículo 33 del CC de Oficinas y despachos de Cádiz (BOP de 29 de marzo de 2019); artículo 67.3 del CC de la Vid de Cádiz (BOP de 3 de febrero de 2017); artículo 30 del Convenio colectivo del sector del campo de Granada; artículo 34 del CC industrias del aceite y sus derivados en Granada (BOP de 27 de septiembre de 2016), etc.

Al respecto, cabría realizar la siguiente ordenación de prácticas convencionales en materia. A saber:

- 1) Un Grupo -más reducido, pero visible- de convenios que consideran los riesgos psicosociales en general, no sólo la violencia y el acoso en el trabajo, como **objeto de la acción preventiva de la empresa.**
- 2) Convenios colectivos en los **que definen el riesgo psicosocial, bien de manera única o junto a otras conductas**⁹⁷
- 3) Convenios colectivos que adoptan un **enfoque eminentemente preventivo**, bien como previsión única en la materia, o bien en unión con otras que, en la mayoría de los casos, coinciden con regulaciones sancionadoras, **frente a la violencia y el acoso en el trabajo.**

Convenios colectivos que valoran una gestión por la empresa de riesgos psicosociales en sentido integral, más allá del acoso en el trabajo.

Para ilustrar el primer grupo es útil detenerse en convenios colectivos como el de la empresa **Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, SA.** Su art. 72 es inequívoco:

“A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, **se establece como factor de riesgo que habrá de contemplarse en dichas evaluaciones los factores psicosociales y de organización, tales como** pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencia de la tarea de tipo físico o mental, así como el conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión”

Presenta una triple virtualidad este modelo de regulación convencional de la gestión empresarial de los factores y riesgos psicosociales en sentido amplio, que lo hace una buena práctica al respecto. A saber:

⁹⁷ Artículo 32 del CC de construcción y obras públicas de Almería (BOP de 18 de abril de 2018); artículo 43 del CC de comercio de mayoristas y almacenistas de alimentación y bebidas de Cádiz (BOP de 24 de mayo de 2019); artículo 41 del CC de la empresa Urbaser S.A. para la recogida y transporte de los residuos urbanos y recogida selectiva en Chiclana de la Frontera (BOP de 27 de agosto de 2019); Disposición Adicional Quinta B del CC de la pequeña y mediana industria del metal de la provincia de Cádiz (BOP de 1 de febrero de 2018); artículo 43 del CC de Clínicas y Hospitales Privados de la provincia de Málaga (BOP de 22 de agosto de 2018); artículo 38 del CC de Hostelería de Sevilla (BOP de 9 de febrero de 2018)

- A) De un lado reafirma la obligatoriedad de incluir en la evaluación de riesgos laborales los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Repárese que la fuente de la obligación no es en sí el convenio colectivo, sino la ley (STS, 4ª, 16 de febrero de 2016, Recurso 250/14, asunto CAIXABANK). Pero sí tiene el gran valor de acabar con toda eventual duda al respecto. Pues se trata de cláusula normativa, ni siquiera meramente obligacional del convenio colectivo. Sigue, pues, la tendencia convencional más clarificadora, transparente y comprometida en la materia, como, por ejemplo, ilustra bien convenios tan importantes, en el plano estatal, **como el XIX Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química.**

Este importante convenio sectorial estatal, de un lado, vincula -como ahora propone el acuerdo marco comunitario sobre digitalización de junio 2020- **la gestión de la innovación tecnológica de las empresas también con la seguridad y salud en el trabajo** (art.10; más concretamente ex art.70), y de forma especial respecto de las personas teletrabajadoras (art. 10 bis), con una mención expresa al factor de riesgo psicosocial específico consistente en el aislamiento social:

“La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa”.

Es evidente que, conforme ahora prevé expresamente el art. 16 RDL 28/2020, el trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, basados en el intensivo uso de las NTRIC, generan otros factores de riesgo psicosocial a evaluar. Su apartado 1 ordena que “la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, **poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos**”.

Precisamente, el ya comentado art. 4 del RDL 28/2020 evidencia esta interacción entre factores psicosociales, organizativos y ciertos riesgos

Pero esta esta obligación por la empresa de realizar una evaluación de riesgos integral, incluyendo los psicosociales está también, de otro lado, en el art. 70, punto 1.6 del Convenio Estatal del Sector de Químicas, que refleja y concreta el art. 15 LPRL. De ahí que ordene tomar:

“...en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de LPRL, **los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva**, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos. Incluyendo factores de riesgo ergonómico, así como los psicosociales”.

- B) En línea con el convenio estatal, aunque estén en sectores de actividad tan radicalmente diferentes, el **convenio del Teatro de la Maestranza, de forma expresa, vincula la evaluación de riesgos psicosociales también a los factores organizativos**, no solo ambientales, personales y relacionales.

Esta visión integrada de los factores de riesgo psicosocial y organizativos acaba de ser confirmada, en el plano legal, por el citado artículo 16.1 RDL 28/2020. Por tanto, adquiere una dimensión mucho más general, desbordando las modalidades de trabajo a distancia en general, y de teletrabajo en particular, para afectar a todo tipo de trabajo. En realidad, refleja legalmente una orientación que podemos encontrar en más de un convenio colectivo, especialmente en los sectoriales, algunos de ellos de gran relevancia desde una perspectiva de género⁹⁸

- C) **Una tercera virtualidad** del convenio identificado y seleccionado como buena práctica de regulación-gestión de la salud psicosocial de las personas trabajadoras, **es que trata de concretar de una forma no exhaustiva** (“tales como...”) **los factores de riesgo psicosocial a evaluar**.

Como vimos, si ciertos factores de riesgo psicosocial están aceptados de forma generalizada y se incluyen en todos los métodos de evaluación de riesgos de esta guisa, de un modo u otro, con una ponderación o prevalencia de un tipo u otro, hay otros que no alcanzan tal grado de consenso. Consecuentemente, la negociación colectiva es un buen instrumento –por su capacidad de adaptación flexible a cada sector y a cada unidad organizativa- para establecer consensos particulares al respecto, facilitando la acción preventiva, adaptativa e innovadora al mismo tiempo. Intensidad y ritmos de trabajo, junto con la eliminación de ambigüedades y conflictos de rol profesional, están entre los factores de riesgo psicosocial nominados, pero no son los únicos, del mismo modo que la sola expresa inclusión de la “fatiga” como un riesgo laboral en tales casos no debe entenderse tampoco de forma exhaustiva, sino meramente ejemplificativa.

En esa misma línea amplia e innovadora de la acción preventiva, el art. 73 del Convenio establecerá, **ya en el ámbito de la intervención preventiva**, que las medidas a adoptar, tras los

⁹⁸ En línea análoga, entre otros, el art. 58 del II CC CONTACT CENTER, sector especialmente feminizado, prevé, en su letra D), a efectos de la obligación de evaluar, los **“Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar”**.

resultados de la evaluación de riesgos laborales, incluidos los de origen psicosocial, deberán dirigirse a **garantizar una visión integral de la salud**, pues:

“Los planteamientos de estas acciones y medidas preventivas deberán estar **encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente laboral**, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los trabajadores en el centro de trabajo”

Conviene advertir que este convenio colectivo refleja una de las evoluciones más relevantes en la concepción de la salud laboral que están teniendo lugar en sede de negociación colectiva.

En efecto, conforme al concepto de salud integral de la OMS (ej. art. 70 CC General Industria Química), asume una política proactiva: además de prevenir daños profesionales, hay que mejorar las condiciones de vida y de trabajo⁹⁹.

También cabría mencionar, entre otros, para el ámbito sectorial provincial andaluz, concretamente en Málaga, **el art. 14 del Convenio Colectivo del sector de automoción** (BOP Málaga, n. 184, 26 de septiembre de 2017). De este modo, también la negociación colectiva en Andalucía participa de esta tendencia, registrable tanto en el ámbito sectorial estatal (ej., además del referido art. 70 CC Industria Química, la Disposición Adicional Novena del Convenio colectivo estatal para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos –BOE 25 de enero de 2017-), cuanto en el sectorial provincial de otras CCAA (ej. art. 65 del Convenio colectivo do sector da industria siderometalúrgica da provincia da Coruña, 2015-2019, BOP A Coruña de 5 de diciembre de 2017).

Se cierra este diseño colectivo integrador de la gestión de la salud psicosocial en el sistema de prevención de riesgos laborales **con una referencia**, de nuevo específica, **a la técnica de vigilancia de la salud**. Así, su art. 77 (vigilancia de la salud) ordena:

“*La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos...con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, incluidos especialmente los riesgos psicosociales*”.

⁹⁹ Vid. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz. “De la prevención a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n. 138, 2019, pp. 139 y ss.

No incluye el convenio de la empresa Teatro de la Maestranza, en cambio, al menos de forma expresa y especificada, **un enfoque de género en la evaluación de factores y riesgos laborales en general, ni psicosociales en particular**. Sí apuesta claramente por **un enfoque de prevención integral de la “violencia laboral de género”** (acoso sexual y sexista), como evidencian sus artículos 11, 12 y 13 (CC de la Empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, S.A).

De nuevo, para una mejor comprensión de esta constatación, es útil la comparación con aquellas **experiencias convencionales que sí incorporan de forma expresa y nominativa, con una pretensión integral, la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales**. Es el caso, igualmente, del **XIX CC de la Industria Química**. Su referido **art. 70, punto 1**, es muy claro y rotundo

Al respecto, ordena –es una cláusula claramente normativa, no obligacional solo-, en relación al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en general:

“Tener en cuenta, con carácter general, **la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales** dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello **deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva**, así como **que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente** en esta materia”

El punto 5 del art. 70 del CC reiterará, para la planificación y vigilancia de la salud esta perspectiva de género. La concreción del precepto convencional parece vincularla a la dimensión biológica. Pero esa perspectiva tiene otras dimensiones, organizativas, ocupacionales y sociales que han de tenerse en cuenta, **más allá, lógicamente, de la gestión integral y proactiva frente a la violencia laboral de género**

Esta otra dimensión del enfoque de género en la gestión de la salud labora aparece en lo arts. 117 y ss.: protocolos frente al acoso y el principio de igualdad y prohibición de la discriminación. Una diferenciación entre gestión psicosocial general y con relación a la violencia laboral de género que también mantiene, como hemos visto, el convenio de la empresa Teatro de la Maestranza, aunque prescinda de explicitar, como se ha dicho, esa clave de gestión de género (***equidad de género de la salud laboral, no ya solo la psicosocial, sino en general***).

Conviene recordar, no obstante, como veremos en el análisis de los protocolos sobre gestión preventiva de la violencia laboral de género que esta gestión no se hace en todos los protocolos de la misma forma y con el mismo enfoque. Si en unos está más presente un enfoque reactivo, de protección de la salud de quienes esgrimen que están siendo víctimas de violencia y acoso (no solo sexual y/o sexista), en otros, en cambio, emerge un enfoque de gestión psicosocial de la violencia y el acoso en el trabajo.

Por ejemplo, cabe destacar ahora, se insiste, sin perjuicio del análisis más detenido que se hará en su lugar oportuno, entre otros, los Protocolos antiviolencia y/o acoso psicológico, sexual o por razón de sexo de los convenios colectivos del **Ayuntamiento de Villamartín** (Cádiz) (BOP de 25 de mayo de 2018) o del Ayuntamiento de Lebrija (BOP Sevilla de 24 de julio de 2018) se especifica, con términos más o menos análogos, que:

“El Ayuntamiento realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de las personas trabajadoras, en especial de las conductas que supongan acoso laboral (o sexual o por razón de sexo)”.

Una línea que también hallaremos –como también se explayará en su momento- en empresas privadas, que también asumen una lógica de gestión de prevención-salud psicosocial para la violencia en el trabajo, también la que tiene dimensión de género específica. Será el caso del Anexo II. 7 del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual del Convenio Colectivo de la empresa **Salón Celebraciones, El Cortijo, S.L.** de Huelva (BOP de 2 de septiembre), dispone como medida organizativa:

*“(…). Los problemas de acoso psicológico suelen estar asociados con la organización del trabajo, por tanto, se debe de implantar los **medios necesarios para realizar la actividad correctamente y sin riesgos**. Además, dispone de la obligación de establecer una serie de medidas organizativas para disminuir el riesgo de acoso, violencia en el trabajo y de desigualdad entre hombres y mujeres...”*

Como hemos visto, **la mayor parte de ellos adoptan este enfoque preventivo psicosocial en el marco de la gestión de la violencia y el acoso en el trabajo**, como riesgos psicosociales que son (se insiste, no suelen reconocerlo de modo expreso, aunque lo presuponen)¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Ej. Anexo IV (medidas de igualdad) del CC Industria de la Almadrabera de Barbate, Tarifa y todos los centros de Cádiz (BOP 5 de junio de 2020); artículo 33 (Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual) del CC de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén. (BOP de 4 de enero de 2019); Artículo 46 del CC del Sector de Empresas dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor de agrios, demás frutas, hortalizas y sus derivados industriales de Sevilla (BOP de 19 de mayo de 2018; Artículo 41 del CC del sector operadores logísticos de la provincia de Sevilla (BOP de 7 de noviembre de 2016; artículo 44 del CC en la Industria de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería, Autoservicio, Obradores de Planchado a Mano y a Máquina, así como los Establecimientos de Recepción y Entrega de Ropa a Mano y Máquina, Establecimientos Públicos de Recepción y Entrega al Público de Málaga (BOP de 5 de noviembre de 2018); artículos 45 y 46 del CC del sector de Viticultura de Cádiz (BOP de 31 de enero de 2019); Cláusula Adicional Sexta del CC para las empresas del sector mayoristas y almacenistas de alimentación y bebidas de la provincia de Cádiz, (BOP de 24 de mayo de 2019); Disposición Adicional Tercera del CC provincial del Sector de la Madera y el Mueble de Córdoba, (BOP de 3 de octubre de 2018); artículo 44 del CC para el sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Jaén. Años 2019, 2020 y 2021. (BOP 24 de mayo de 2019); artículo 35 del CC

Aunque en estos casos **tiende a dominar la dimensión de política de garantía de la igualdad de oportunidades y de prohibición de discriminaciones por razón de sexo-género**. Interesante, en este sentido el *Artículo 52 del CC para las empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos y alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, de Sevilla (BOP de 4 de diciembre de 2017)*. Este convenio colectivo, que ha mejorado notablemente las condiciones de trabajo de un sector claramente feminizado (elimina la modalidad del trabajo a destajo, establece el deber de fichar a entrada y a la salida, reduce las maratónicas horas de trabajo, a menudo no declaradas y no pagadas, etc.), es muy sugerente, porque tiene que ver con un tipo de actividad en el que más marcadas están las diferencias de género: los empleadores son la mayoría hombres, las empleadas casi todas mujeres (más del 80 por cien)¹⁰¹.

Convenios colectivos en los que se atiende de forma fragmentada e inespecífica sea los riesgos psicosociales –sobre todo acoso- sean los factores de riesgo psicosocial.

Frente a esa visión más global y unitaria de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en aras de garantizar una salud integral, que hemos visto en la muestra de convenios anterior, ciertamente minoritaria, pero existe y va creciendo, lentamente, hay otro grupo de convenios, la mayoría, que hacen solo aproximaciones parciales, aisladas sea a los riesgos psicosociales sea, sobre todo, a sus factores o agentes. Y ello sea con carácter general sea con perspectiva de género (en este caso, de nuevo, agotado en la violencia y el acoso sexual y/o sexista)

Al respecto, venimos haciendo hincapié en **diferenciar entre lo que tratamiento convencional específico de los factores psicosociales**, del que hemos dado cuenta en el grupo de convenios anterior, de un lado, **del eventual tratamiento genérico o indiferenciado de factores laborales que bien tienen o pueden tener incidencia en una perspectiva de gestión de salud psicosocial**, de otro. La perspectiva específica y diferenciada es la más novedosa y, quizás significativa, desde un plano preventivo, pero no debería infravalorarse la atención que reciben algunos de esos factores, aun solo en clave laboral¹⁰²

de comercio único de la provincia de Huelva (BOP 6 de marzo de 2018); artículo 55 del CC provincial de trabajo de sector despachos profesionales de Graduados Sociales de Almería (BOP de 17 de abril de 2018).

¹⁰¹ No obstante, las más jóvenes se muestran más reivindicativas y tienden a crear su propio negocio sobre el producto. Así se evidencia en: “Las manos invisibles que endulzan la Navidad”. <http://lagigantadigital.es/las-manos-invisibles-que-endulzan-la-navidad/>; TÉLLEZ INFANTES, Anastasia. “La puesta en valor del trabajo femenino en el desarrollo rural: las “mantecaeras” de Estepa. <http://mantecadosypolvoronesdeestepa.com/la-puesta-en-valor-del-trabajo-femenino-en-el-desarrollo-rural-las-mantecaeras-de-estepa/>.

¹⁰² Aunque ya algo antiguo, de interés el estudio del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales-UGT. El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas, UGT-

Así, por ejemplo, lo más usual es enmarcar la política de la empresa ordenada para que se prevenga el acoso sexual y el sexista en la LOIEMH (art. 48), para luego definir las conductas y requerir de las empresas –cuando se trata de convenios sectoriales- una intervención precoz, lo antes posible, para evitar estas situaciones (ej. Disposición Adicional Quinta B del CC de la pequeña y mediana industria del metal de la provincia de Cádiz: BOP de 1 de febrero de 2018)¹⁰³. sabemos que el cambio tecnológico es un factor de riesgo psicosocial importante, por la incertidumbre adaptativa que genera, por la mayor presión de tiempos que suele conllevar, etc. Pues bien, a él hacen referencia un buen número de convenios (ej. artículo 43 del CC de comercio de mayoristas y almacenistas de alimentación y bebidas de Cádiz: BOP de 24 de mayo de 2019). En otras ocasiones, y ahora con un enfoque de género claro, los convenios colectivos afrontan una gestión específica y detallada de la conciliación de la vida laboral y familiar, evitando o reduciendo, en consecuencia, la incidencia que esta tipología de conflictos genera en las empresas modernas (ej. artículo 41 del CC de la empresa Urbaser S.A. para la recogida y transporte de los residuos urbanos y recogida selectiva en Chiclana de la Frontera: BOP de 27 de agosto de 2019)

Asimismo, hemos analizado en la primera parte de este Estudio que, entre los factores de riesgo psicosocial hoy barajados por diversas metodologías de evaluación, conforme a lo que preconiza la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA-EU), es la **“inseguridad contractual”**¹⁰⁴. Pues bien, no es nada infrecuente hallar en la negociación colectiva cláusulas que hacen referencia a este factor psicosocial (de riesgo cuando no se atiende a la seguridad en el empleo, de protección cuando sí se hace), pero no en clave preventiva, sino en la típica laboral. Por ejemplo, encontramos cláusulas (por lo general obligacionales) del tipo:

CEC, 2010,
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf

¹⁰³ Aunque, insistimos, la gran mayoría de los convenios separan nítidamente el tratamiento del acoso en el trabajo –en todas sus modalidades- respecto de la política de seguridad y salud en el trabajo. Ej. art. 43 CC de Clínicas y Hospitales Privados de la provincia de Málaga, su art. 49 –seguridad y salud- nada dice al respecto, ni el 43 se inserta en una política de evitación de un ambiente favorable a la violencia o al acoso, en general y por razón de sexo. Los convenios se limitan a reconocer, pero sin establecer una política específica de garantía, el derecho a un ambiente laboral libre de acoso. Pero, una y otra vez, se enmarca en esa línea disciplinaria. Ej. artículo 38 del CC de Hostelería de Sevilla (BOP de 9 de febrero de 2018)

¹⁰⁴ De hecho, la Encuesta de Consumos de sustancias psicoactivas en el Medio Laboral (2013-2014) lo incluye como factor psicosocial en el trabajo que incide en las prevalencias de tales adicciones. Este tipo de medidas convencionales de mayor estabilidad-seguridad en el empleo cumple esa doble misión, si bien no específica, sino indirecta, de salud psicosocial (preventiva de riesgos psicosociales y de promoción de la salud frente a hábitos de consumo inadecuados). Se puede consultar dicha encuesta oficial en <https://www.ccoo.es/e77d2728a7f3768912fbc109f533cade000001.pdf>

“Las partes firmantes son conscientes del problema de la calidad del empleo que sufre nuestro mercado de trabajo y que ha sido diagnosticado en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. Por ello consideran oportuno la fijación de reglas específicas destinadas a mejorar la estabilidad, la calidad y la seguridad en el empleo, remitiéndose a lo ya establecido...sobre Modalidades contractuales. (...)”¹⁰⁵

O, por ejemplo, si bien es cierto que, con carácter general (respecto de qué sucede en el teletrabajo a domicilio ya se hizo una consideración específica a tal fin, a la que remitimos, teniendo en cuenta la previsión del art. 4 RDL 28/2020), **la violencia de género contra mujeres trabajadoras** (“violencia machista”) no es un riesgo laboral, sino un riesgo psicosocial extralaboral, pues su origen es externo al trabajo (procede de la pareja, no obstante su también dimensión social), no es dudoso que la política de empresa respecto de su impacto en la víctima, empleada suya, tendrá consecuencias en su capacidad de gestión psicosocial del duro conflicto que vive.

Por eso, una política atenta, en el marco de la responsabilidad social de las empresas, a esta cuestión, puede revelarse como un factor de protección psicosocial, también dentro de la relación de trabajo, al facilitar la “conciliación” de su trabajo con la penosa situación familiar que sufre. Por eso, son de valorar positivamente aquellas cláusulas convencionales del tipo siguiente –no muy abundantes, pero identificables en un puñado de convenios colectivos de la muestra analizada-, en las que se refleja una protección adicional respecto de la prevista en la ley. Así:

“Artículo 49. Permisos por violencia de género.

Atendiendo a la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aquellas...trabajadoras víctimas de violencia de género **tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con un límite de dos horas durante un máximo de un año, sin pérdida retributiva**. Igualmente, podrán solicitar a la dirección de la empresa una modificación de su jornada, igualmente sin pérdida retributiva.

También tendrán derecho a permisos retribuidos para acudir a consultas de tratamiento con el psicólogo y a comparecencias judiciales, por el tiempo necesario para ello, así como a anticipar sus vacaciones. Estas personas tendrán preferencia... para acceder a...cualquier...beneficio social...”¹⁰⁶

¹⁰⁵ Aunque con muchísimas variantes, estos “protocolos compromisorios de seguridad en el empleo”, tienen una cierta presencia en la muestra convencional analizada. Ej. También art. Art. 3 empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos y alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, de Sevilla, BOP de 4 de diciembre de 2017).

¹⁰⁶ Precisamente, para constatar la diferencia de tratamientos, puede traerse a colación otro grupo de convenios colectivos, en los que las reducciones de jornada implican también rebaja salarial (ej. Art. 52

Asimismo, merecen reseña las cláusulas que, más allá de la conciliación de la vida laboral y familiar (como se dijo, suelen presentarse más como imperativo de igualdad real que como mejora de la salud integral, pese a su interacción en una clave de gestión de la salud en el trabajo con equidad de género), incluyen medidas específicas de gestión de ciertas formas horarias de trabajo con especial repercusión en la salud psicosocial de las personas trabajadoras en general, y de las mujeres en particular. Sería el caso, con una clara concurrencia entre lo laboral –horario de trabajo- y lo preventivo –evaluación de riesgos para la protección de la salud-, de los convenios que, en sectores, o empresas, especialmente feminizados, **hacen un análisis especial de condiciones de trabajo como lo turnos y, más particularmente, los turnos nocturnos.**

Por ejemplo, destacamos el artículo 51 (Evaluación especial del trabajo a turnos nocturnos) **del convenio colectivo del sector de mantecados.** Como ya se refirió este es un sector muy feminizado y, por lo tanto, las diversas reglas convencionales, en especial las del convenio vigente, han de tener un impacto muy notable de equidad de género, también en materia de salud –de bienestar en general, en términos de la OMS-, aunque no se asuma explícitamente.

Convenios que incorporan compromisos de gestión preventiva, por lo general respecto del acoso, pero no suelen regularlo directamente en el convenio (enfoque regulador), sino que reenvía a un canal organizativo y/o procedimental posterior.

En tercer lugar, encontramos un buen número de convenios colectivos que sí **incorporan compromisos de gestión preventiva, por lo general respecto al acoso, pero no suelen regularlo directamente en el convenio** (enfoque regulador sustantivo). En realidad, incluye **reglas convencionales de reenvía a una regulación específica posterior**, a través de organismos específicos o procedimientos concretos –protocolos sobre gestión del acoso, planes de igualdad, etc.- (lógica de ordenación o **regulación procedimental o reflexiva**)-. Por tanto, no hallaremos el contenido del programa de gestión preventiva en el convenio, sino en las escalas o niveles de negociación-gestión a los que remite. En esta categoría, a su vez se puede diferenciar diferentes tipos de cláusulas.

Tal clasificación la haremos en atención a las previsiones sobre la fuente, tiempos y modos de aplicación de las reglas, de conducta y procedimentales, que establecen. Así:

- a) Los convenios colectivos que **remiten la regulación** a un momento posterior y a un ámbito de planificación consensual y participada institucionalmente

empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos y alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, de Sevilla, BOP de 4 de diciembre de 2017).

(compromisos de derecho reflexivo o meramente competencial y/o procedimental).

En estos casos, la previsión del convenio es fijar un compromiso de atribución competencial a un cierto órgano, que se encargará de actualizarlo en reglas de conducta y de procedimiento específico de gestión del riesgo específico al que refiere, por lo común la violencia y el acoso en el trabajo, moral sexual y discriminatorio en general¹⁰⁷. Las remisiones aquí pueden ser de lo más variado. Como es natural, según el tipo de órgano al que se remita la actualización del compromiso, se le dará un enfoque u otro, más netamente preventivo, o más netamente de igualdad de género, o claramente de índole disciplinario¹⁰⁸. Así, entre los más reclamados están

- Las **Comisiones Paritarias**¹⁰⁹
- Las **Comisiones de Igualdad o Comisiones Mixtas de Igualdad**¹¹⁰
- **Comisión sobre políticas sociales** ¹¹¹
- **Órganos de representación legal de los trabajadores**¹¹².

¹⁰⁷ Ej. artículos 36 y 37 del *CC del sector provincial de oficinas y despachos de Cádiz* (BOP de 29 de marzo de 2019). Conviene advertir del desajuste de esta regulación convencional respecto de la reforma legal introducida con el RDL 6/2019. Pues se habla del compromiso con Planes de Igualdad de empresas de más de 250 personas trabajadoras, cuando es sabido que la obligación alcanza ya a las de más de 150 personas trabajadoras -para el 2020 serán todas las de 50 personas trabajadoras o más-.

¹⁰⁸ Un enfoque que también podemos hallar según sea la naturaleza y composición del órgano de gestión del procedimiento relativo a la violencia y el acoso en el trabajo, donde las diferencias son notables. En unos casos es a la dirección de recursos humanos (p. ej. Anexo I del CC de Prensa Malagueña: BOP de 26 de agosto de 2019), en otras un órgano ex profeso determinándose su denominación y los sujetos que han de conformarlo (p. ej. Anexo II. B. del CC de la empresa Aljadra SL de Cádiz (BOP de 12 de julio de 2019). Más cuestionable es cuando se atribuye a cualquier representante de la dirección de empresa (p. ej. Disposición Adicional Segunda del CC de sector transportes regulares y discrecionales de viajeros de la provincia de Cádiz, BOP de 14 de noviembre de 2018; Artículo 24 CC de empresa cristalería Ubricris, S.L. Cádiz, BOP 30 de enero de 2019; artículo 20.7 del CC del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, BOP de 9 de octubre de 2018).

¹⁰⁹ Ej. artículo 71 del CC de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba (BOP de 27 de marzo de 2017); artículo 45 del CC Provincial de Comercio de Córdoba (BOP de 30 de noviembre de 2018); artículo 40 del CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la provincia de Huelva 2019, 2020 Y 2021 (BOP de 28 de agosto de 2019); artículo 52 del CC del sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. (BOP de 10 de agosto de 2017)

¹¹⁰ Ej. Artículo 11 del CC de la empresa ABC de Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017; artículo 34 del CC de la empresa Eutrasur, S.L (BOJA de 18 de octubre de 2017); artículo 65 del CC de trabajo de la empresa Aguas de Rota empresa municipal S.A. de Cádiz (BOP de 14 de noviembre de 2018).

¹¹¹ ej. Artículo 54 del CC de ámbito sectorial para Hostelería de la Provincia de Jaén. (BOP de 7 de julio de 2017)

¹¹² Ej. Artículo 18 bis del CC provincial del metal de Córdoba (BOP de 27 de septiembre de 2019); Cláusula Adicional Segunda del CC para el sector de limpieza de edificios y locales comerciales de la provincia de

- b) Convenios colectivos -la mayoría de sector- que **remiten al Código de Conducta Europeo recogido en la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo¹¹³

Se trata, en estos casos, bastante frecuentes, de una técnica de autorregulación colectiva por remisión a una norma de conducta y de procedimiento europea que, sin embargo, no tiene fuerza jurídica vinculante, sí una notabilísima autoridad social. De este modo, adquiriría mayor fuerza jurídica en el ámbito nacional, pues a menudo no se trata solo de cláusulas obligacionales sino normativas. En todo caso, sí representa una opción de autorregulación solvente y que enfatiza el enfoque de gestión integral del acoso sexual -no se habla expresamente de otro tipo de violencia y acoso, ni por razón de género ni respecto de otras modalidades discriminatorias- en los entornos de trabajo como riesgo psicosocial que es, de modo que combinaría ese doble enfoque de igualdad de género y de protección eficaz de la salud de las trabajadoras. En última instancia, se promueve una política de “medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana”.

Al respecto, también llama la atención la enorme autoridad que ha recabado este marco de acción integral contra la violencia sexual en el trabajo, primando la faceta de prevención, y las escasísimas remisiones que la negociación colectiva lleva a cabo a los acuerdos europeos relativos a otros riesgos psicosociales, como el estrés o al acoso moral en el trabajo. Cierto que **la Recomendación comunitaria llama constantemente a las vías de aplicación del Código de Conducta a la negociación colectiva**, reafirmando su confianza en esta vía de progreso para la actualización del **derecho a un entorno laboral libre de toxicidad psicosocial**, caldo de cultivo para la violencia sexual -y sexista- en el trabajo. Pero no menos cierto es que también tales acuerdos comunitarios hacen lo propio, alcanzando en otros países más virtualidad (ej. **acuerdos de gestión de estrés laboral en Francia**, sobre todo a raíz de la tragedia de France Telecom -hoy condenada en vía penal-)

Cádiz (BOP de 3 de noviembre de 2017); artículo 46 Viticultura de la provincia de Cádiz (BOP de 31 de enero de 2019); artículo 16 del CC de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz (BOP de 24 de abril de 2018).

¹¹³ Ej. Artículo 55 del CC provincial del sector del comercio textil de Almería (BOP de 2 de mayo de 2019); artículo 69 del CC Provincial de hostelería y turismo de Almería 2017-2020 (BOP de 5 de diciembre de 2018); artículo 67 del CC provincial Dependencia Mercantil de Almería (BOP 5 de junio de 2018); artículo 45 del CC Provincial de Trabajo en la Industria de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería, Autoservicio, Obradores de Planchado a Mano y a Máquina... de Málaga, (BOP de 5 de noviembre de 2018).

Precisamente, aun sin citarlo de forma expresa, esa dimensión preventiva es la que se enfatiza en determinados convenios, **ubicando la política de gestión del acoso dentro de la política de igualdad**. Por lo tanto, cabe entender que presupone una cierta equidad de género en materia de salud psicosocial, si bien centrada en la prevención de la violencia y el acoso como riesgo psicosocial. De este modo, en última instancia, lo que estos convenios colectivos hacen es transcribir en sus textos el art. 48 LOIEMH, por lo que queda ausente el paso quizás más relevante, como es concretar, de forma negociada, cómo **“promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”**, para que se evite tener que acudir a la otra rama de esta acción preventiva, la puesta en práctica de los “procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”¹¹⁴.

Ilustrativo sería el caso, por ejemplo, del **art. 33 del Convenio para actividades agropecuarias de la provincia de Jaén (2018-2022)**. Aunque está dedicado a la Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual, como tantos otros, el enfoque es más amplio – también aparece este enfoque en diversos Planes de Igualdad, como se verá, y ya se analizó recoge ahora el RD 901/2020-. Por eso, junto a aspectos laborales, incluye también:

“Condiciones de trabajo, especialmente derivadas de maternidad, obligaciones familiares y estado civil. Con esta finalidad las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación..., debiendo negociar y acordar con el personal contratado y sus representantes legales...”

Dejando de lado, de nuevo, la recurrente acotación de las condiciones de trabajo en perspectiva de igualdad asociada la salud reproductiva femenina, queda clara la pretensión más amplia de equidad de género. Asume también implícitamente el factor psicosocial del conflicto de conciliación.

A partir de aquí **cobraría un marcado sentido de gestión integral de la equidad de género, también en el ámbito de salud**, pues:

“Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones: (...)”

¹¹⁴ Ej. Artículo 79 del CC Provincial para las empresas de transporte de mercancías por carretera para los años 2016-2018, de Almería (BOP de 5 de octubre de 2016); artículo 42 del CC de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones no Sanitarias de Granada y Provincia (BOP de 26 de enero de 2018).

Ahora bien, a fin de no extremar las expectativas, conviene recordar que, por lo general, tal llamada a la prevención (primaria y secundaria) suele quedarse en *medidas comunicativas*, esto es, de acciones, programas y campañas de información y sensibilización a la plantilla sobre la necesidad de respetar la igualdad de dignidades entre mujeres y hombres. Pero no incorpora otras medidas organizativas. Además, está acreditado en psicología que concienciar sobre algo no cambia, por sí mismo, una conducta arraigada socialmente, hay que hacer que esa conducta se produzca a través de otro tipo de medidas. Así, por ejemplo, se llama con frecuencia prevención primaria a la sensibilización de todas las personas de la empresa frente al acoso sexual y por razón de sexo¹¹⁵. Menos frecuentes son los que llaman a un programa suficiente de **información y formación del personal** desde un enfoque más amplio de medida de prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial. Y menos recurrente es que se prevean seguimientos sobre los resultados de esas medidas, con cierta periodicidad. Aunque, naturalmente, también hay experiencias convencionales de este tipo¹¹⁶, que se abren a un enfoque de gestión de este riesgo psicosocial, con claro sesgo de género, la violencia y el acoso sexual y sexista, más proactivo e integral.

Como se ve, **apenas hay convenios que sitúen el problema en toda su compleja dimensión, incluyendo los aspectos de condiciones de trabajo, modos organizativos y eventuales desigualdades laborales en el seno de la empresa**, cuando la unidad es de este ámbito, o en el sector, en tales casos.

En consecuencia, **lo más usual en este grupo de convenios** es asumir un enfoque de **prevención secundaria**: protección frente a daños psicosociales actualizados¹¹⁷

c) Convenios colectivos en los que se contiene una **referencia expresa a los riesgos psicosociales en el Plan de Igualdad**

Precisamente, ante el casi hegemónico protagonismo que la violencia y el acoso, sea moral, sea, sobre todo, sexual o por razón de sexo tiene en la negociación colectiva, con lo que el enfoque de gestión psicosocial en general, y con perspectiva de género, no puede sorprender que terminen confluyendo con un contenido específico de los Planes de Igualdad. De ahí, que a ellos tienda a remitir la negociación colectiva para esta acción preventiva de la violencia y el

¹¹⁵ Ej. Disposición Adicional Segunda del CC de sector transportes regulares y discrecionales de viajeros de la provincia de Cádiz (BOP de 14 de noviembre de 2018); Anexo II. B. del CC de la empresa ALJADRA SL de Cádiz (BOP de 12 de julio de 2019)

¹¹⁶ p. ej. Artículo 66 del CC de la Empresa Emsisa Municipal S.A. Personal Laboral de Cádiz (BOP de 5 de junio de 2019); Anexo II. B. del Convenio de la empresa Aljadra SL de Cádiz (BOP de 12 de julio de 2019).

¹¹⁷ Ej. Artículo 24 del CC de empresa cristalería Ubricris, S.L. Cádiz (BOP 30 de enero de 2019); Anexo II B. del CC de la empresa Aljadra SL de Cádiz (BOP de 12 de julio de 2019).

acoso por razón de sexo-género en el trabajo con la lógica de la equidad de género, también en salud. Así lo promueve el Convenio 190 OIT¹¹⁸, por lo que los convenios están cumpliendo una “función prelegislativa” (anticipan el cambio legal), como ha pretendido, para el teletrabajo, el analizado RDL 28/2020.

3.2. Gestión convencional preventiva del estrés, gran ausente en Andalucía.

Hemos visto que la gestión de estrés está ordenada en el plano comunitario por un acuerdo de diálogo social (al igual que el teletrabajo; así como la violencia y el acoso en el trabajo) y se prevé en el *Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2005* (y se reitera en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017). Es el riesgo laboral de naturaleza psicosocial de especial prevalencia. En cambio, suele estar ausente como tal, nominativamente, de la negociación colectiva. El contraste con el riesgo de violencia y acoso en el trabajo es radical.

La llamada pactada comunitaria a la gestión del estrés laboral desde una evaluación general de riesgos, así como mediante políticas de mejora de las condiciones de trabajo y de la organización del trabajo, no solo, que también, formación e información, a personas directivas y empleadas, no suele reflejarse en la negociación colectiva andaluza. Sorprende más tal ausencia por dos razones, al menos. De un lado, porque, si bien es cierto que tampoco en el ámbito estatal cuenta con gran seguimiento (mucho menor incluso que el que está teniendo el Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en el trabajo, como se ha visto más arriba: ej. CC Grupo Viesgo, Alcor Seguridad, Gas Natural Fenosa, etc.), ni está extendido en la negociación de otras CCAA, sí que se pueden hallar algunos ejemplos de referencia al Acuerdo marco de estrés en esos ámbitos de negociación¹¹⁹. Sin embargo, como se advierte no sucede en la andaluza -s.e.u.o-.

¹¹⁸ EJ. artículo 9.5. del CC del sector agencias marítimas consignatarias de buques de la provincia de Cádiz (BOP de 2 de noviembre de 2018); artículo 25 del CC de la empresa angel custodio alonso toso y sus trabajadores/as, de Cádiz (BOP de 6 de junio de 2019). De este modo, convergen con Planes tales como *anexo Plan del Igualdad de oportunidades para el personal laboral del Ayuntamiento de Castellar de la Frontera de Cádiz* (BOP de 5 de julio de 2019); Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. (Almería) (BOP de 1 de febrero de 2018); *Plan de igualdad de oportunidades para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Conil de la frontera de Cádiz* (BOP de 29 de marzo de 2019) Ej. Artículo 2.4. h) del I Plan de Igualdad de la empresa Software Delsol S.A. de Jaén (BOP de 1 de junio de 2020);

¹¹⁹ Vid. *Observatorio de UGT. Guía Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales*, Madrid, 2018. Su valor interpretativo ha sido señalado por la doctrina judicial: “un cambio en la materia, pues en virtud de la firma del ANC 2005 y la incorporación del Acuerdo Marco, los firmantes, trabajadores y empresarios, destacan de forma relevante la importancia del problema y la necesidad de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral. Al tiempo, nos marca unas importantes pautas” (STSJ Madrid, 5 octubre de 2005). Carece de valor normativo, pues (STS 11 de abril de 2005), pero no interpretativo, sirviendo de pauta de gestión. En el plano de doctrina científica. Vid. ROMERO RÓDENAS, María José. «El estrés laboral como factor desencadenante de los

De otro lado, causa extrañeza esta “ausencia tan elocuente”, por total, porque los convenios colectivos que acogen el tránsito desde una lógica de gestión preventiva reactiva, orientada a evitar daños profesionales a otra más proactiva, dirigida a mejorar las condiciones de calidad de vida y de trabajo de las personas empleadas, sí tienden a contemplar, al menos en más de una ocasión, una política de gestión del estrés laboral, como principal concreción de esa apuesta por una visión global de las políticas de protección de la salud en los lugares de trabajo. Un ejemplo interesante es el **art. 16 CC Convenio Colectivo de Allianz Popular Vida**, Compañía de Seguros y reaseguros, Sociedad anónima (BOE 27 de agosto de 2018)¹²⁰.

Este precepto reconoce, en primer lugar, el compromiso colectivo de los sujetos negociadores con una política de seguridad y salud en el trabajo dirigida a la mejora de la calidad de vida, junto a la mejora de la productividad. En segundo lugar, y para tratar de garantizar que el referido el compromiso se actualice en prácticas, ordena que en las evaluaciones de riesgos no solo se tengan en cuenta los factores ergonómicos (art. 15.1 d) LPRL), “y especialmente en la utilización de equipos informáticos”, sino también “la vigilancia de los riesgos psicosociales”. Pues bien, en ese contexto de gestión preventiva integral, finalmente, se hace expresa mención de la centralidad de gestionar el riesgo de estrés laboral¹²¹. Así:

“De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.”

riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al acuerdo Europeo sobre el estrés laboral», revista de Justicia laboral, n. 22, 2005.

¹²⁰ Otro ejemplo destacado es el CC de la empresa «G y J Publicaciones internacionales, Sociedad limitada, y Cía. S en C», que, además, en su art. 54, vincula directamente el estrés laboral a la incidencia del factor tecnológico: el «trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas **características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales**. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la **posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones**, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores».

¹²¹ *Vid.* en esta línea, desde un plano de psicología organizacional, Moreno Jiménez, B.: «Salud laboral. riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral», Pirámide, Madrid, 2013.

La garantía de ese entorno libre de estrés exigiría, además, no contemplar de forma aislada las diferentes esferas y ámbitos de acción de la persona trabajadora, sino que requiere una vertiente más integral, en línea con el principio de acción preventiva que se recoge en el art. 15.1 g) LPRL. En este ámbito

“...y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud...tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal...”

Vemos, pues, como apunta a la integración en el sistema de gestión preventiva del estrés relacionado con el trabajo de factores de riesgo no propiamente laborales, sino en su interacción con el trabajo, aún de origen personal, extralaboral. Y para hacerlo efectivo compromete no sólo una filosofía compartida, sino aportar medidas. Así:

“se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales...generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo” (letra C) art. 16).

Otros convenios colectivos hacen lo propio, como el II CC Grupo RTVE¹²² (se reitera en el III CC Grupo RTVE, ya autorizado por Hacienda, tras el preacuerdo alcanzado), que, sin embargo, remite a un protocolo negociado la gestión del acoso en el trabajo. No hallamos esta referencia convencional a la gestión psicosocial en el CC Grupo RTVA, por ejemplo, aunque sí incorpora programas relativos a riesgos ergonómicos -control de los daños de espalda-, e incluso de carácter psicosocial más amplio (programa para la gestión de las adicciones en el trabajo). En cambio, sí que este grupo empresarial ha realizado evaluaciones de este tipo (utilizando el Método ISTAS 21; otra cosa es que ha recibido críticas sindicales por su defecto aplicativo). Evidencia que la incorporación o no de estos tratamientos en el convenio no son condición necesaria para su práctica.

En este sentido, la empresa Grupo RTVA (Canal Sur) también cuenta, pese a la ausencia de una regulación específica en su Convenio, con un renovado protocolo de gestión del acoso en el trabajo, en su triple modalidad (acoso moral, sexual y sexista). Si bien el originario (2008)

¹²² Así se refleja en AAVV. Estudio sobre la Negociación Colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: A los 20 años de vigencia de la LPRL, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Madrid, 2015, <https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/guianegociacion.pdf/8697f2ab-9ee5-4356-83e1-e8146f4ba404>. Más ampliamente Vid. RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.): Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes, Bomarzo, albacete, 2014.

enfaticaba su dimensión reactiva y disciplinaria sobre la preventiva¹²³, el nuevo pretende corregir esa deficiencia, poniendo énfasis en las fases previas y, en consecuencia, en la prevención.

Así, parte de su calificación como riesgo psicosocial en el trabajo, lo que no siempre sucede en el ámbito convencional, por lo que las personas trabajadoras del Grupo:

“...que se consideren objeto de conductas de acoso **tienen derecho**, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, **a presentar un comunicado de riesgo psicosocial** que sea tratado según lo previsto al efecto en este protocolo”¹²⁴

De ahí que, de inmediato, se reconozca -como se analizará en el lugar adecuado- que

“**La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales** debe plantearse, **desde la perspectiva organizacional y colectiva**, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria”¹²⁵.

En suma, parece claro que, en la negociación colectiva andaluza, la gestión de estrés laboral debe entenderse subsumida en la política de gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial, asumiendo la noción genérica un papel globalizador de todos los factores y riesgos de esta naturaleza. De ahí que la ausencia de nominación de la gestión de estrés no vaya más allá de una observación curiosa o anecdótica, sin que deba valorarse como una ausencia real de esta dimensión de la política preventiva de las empresas.

¹²³ <https://cgrtrva.es/wp-content/uploads/salud-laboral/protocolo-acoso/2008-10-28%20Protocolo%20aprobado%20por%20empresa%20ccoo%20y%20ugt.pdf>. Recuérdese que es la perspectiva más extendida en los convenios colectivos, aún. Explícito es -como representativo de la gran mayoría- el art. 35 CC Comercio Único de la Provincia de Huelva -BOP 6 de marzo de 2018-; o el art. 63 (Violencia laboral de género) del CC de la Industria de la Alimentación de Almería -BOP 31 de julio de 2017-: “Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio”, etc.

¹²⁴ Vid. Protocolo de actuación contra el acoso moral en la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y sus sociedades filiales (Canal Sur TVA, S.A. y Canal Sur Radio, S.A.) https://www.canalsur.es/resources/archivos_offline/2020/5/28/15906735321201499772215572PROTOCOLO ACOSO MORAL. DEFINITIVO .pdf

¹²⁵ Una línea análoga se contempla en el III CC de las empresas de educación ambiental de la Comunidad de Madrid (<http://www.feccoo-madrid.org/3037360de671b7e34579d1a2788c027a000063.pdf>). Su art. 38 establece, también al hilo del tratamiento del problema del acoso en el trabajo, que la empresa, como garante último de la protección de la salud en el trabajo debe **«garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo»**. Una dimensión psicosocial de la gestión del acoso en el trabajo que reafirma, ya en un plano de gestión de todos los riesgos laborales, el art. 51. Este, relativo al plan de prevención de riesgos, reconoce de forma explícita la especificidad de la dimensión psicosocial del Plan.

4. LA GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Junto a los convenios colectivos propiamente dichos, así como a los protocolos de gestión de la violencia laboral en el trabajo, por lo general con enfoque de género, otro producto de autonomía colectiva (recuérdese que deben negociarse obligatoriamente, de conformidad con la jurisprudencia social en la materia) hallamos los citados Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, a veces reflejados dentro del convenio colectivo, a veces, las más, negociados de forma autónoma. En ellos también cabe registrar cierta huella o **muestra, en ocasiones, del referido enfoque de gestión psicosocial de la protección de salud en el trabajo con perspectiva de equidad de género**. Una vez más, nos encontramos ante una opción muy minoritaria, pues la gran mayoría centra esta atención en la salud reproductiva de las mujeres, esto es, atiende a la diferencia sexual biológica (maternidad: embarazo, puerperio, lactancia natural), sin imbricar la diferencia sexual cultural (reparto sexista del trabajo de cuidar) en una política de salud laboral con equidad de género, sino en otra política de promoción -en el mejor de los casos- de la corresponsabilidad en el trabajo de cuidar¹²⁶.

Ya tuvimos la ocasión de analizar cómo el RD 901/2020 parece promover un cambio relevante al respecto, al incorporar, dentro del diagnóstico relativo a las condiciones de trabajo, la perspectiva de gestión de equidad de género en salud laboral, yendo mucho más allá de la gestión de la violencia laboral de género, que tiene su propio ámbito. Al respecto, podemos hallar algunas referencias a la gestión de la salud psicosocial con enfoque de género en los Planes de Igualdad precedentes al cambio normativo, si bien suelen limitarse a declaraciones genéricas de intenciones, limitándose a recordar que la “salud laboral” es uno de los ámbitos en que desarrollar la actividad de la empresa para favorecer la igualdad de género¹²⁷. En ocasiones, aun sin salir de este marco de cláusulas muy generales, se desciende un poquito más en la nominación de los factores de riesgo.

Por ejemplo, no son infrecuentes los que se compromete a:

“Implantar sistemas que mejoren la salud y calidad de vida de la plantilla, teniendo en cuenta los riesgos específicos físicos, mentales y emocionales que conlleva el trabajo realizado y prevenir el acoso laboral por razón de sexo”¹²⁸

¹²⁶ Para un estudio muy completo de los contenidos de los Planes de Igualdad antes de la reforma de 2019, con inclusión de un apartado específico relativo al contenido de salud laboral y bienestar psicosocial, vid. I Observatorio Adecco de Igualdad. Informe de Igualdad 2020

¹²⁷ Vid. Plan de Igualdad de la empresa Nacimiento, Infraestructuras y Medio Ambiente, S.L de Granada (BOP de 21 de febrero de 2020).

¹²⁸ Vid. Eje II Área 5. Salud. Plan de Igualdad de de Aprosmo, Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de Motril, la Costa Granadadina y Apujarra (BOP 2 de octubre de 2020). Esta línea

Parece claro que no puede haber un entorno laboral de calidad en el empleo que sea respetuoso con la igualdad efectiva de trato y oportunidades, sin atender a la faceta de protección de la salud laboral con equidad de género. Pero las cláusulas en los Planes suelen ser, como se dice, muy genéricas, e incluso los compromisos más implícitos. De ahí que merezca la pena resaltar aquellos que sí explicitan, nominan, e incluso ilustran, esta política de igualdad entre sexos en el trabajo con perspectiva de equidad de género en la protección-promoción de la salud en el trabajo:

“Las condiciones que hombres y mujeres necesitan para proteger su **integridad física y psíquica en el entorno laboral** no son iguales; por ello, resulta necesario aplicar la **perspectiva de género** a toda la política de prevención de riesgos laborales...”¹²⁹

E incluso adquieren una dimensión de obligación convencional para los Planes de Igualdad

“k) **Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras** [gestión de las diferencias de género en salud laboral], en **especial** de las **mujeres embarazadas**, así como acciones contra los posibles casos de **acoso** moral, sexual y por razón de sexo”¹³⁰

En esta segunda tipología de tratamientos convencionales en el diseño de los Planes de Igualdad, sobre todo respecto de su contenido, en materia de gestión de la salud (psicosocial) con perspectiva de género vemos que **sí hay compromiso explícito de una política de gestión**

se refleja en los compromisos convencionales con el desarrollo de planes de igualdad y protocolos de gestión de acoso desde un enfoque promoción de un “clima laboral saludable” [Ej. art. 39 (Igualdad y violencia de género) del Convenio de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP 17 de noviembre de 2018); art. 33 CC Convenio sectorial para Actividades Agropecuarias de Jaén (BOP Jaén 4 de enero de 2019); art. 35 CC Comercio único de Huelva (BOP 6 de marzo de 2018)

¹²⁹ Vid. Eje 4. Del II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén.

¹³⁰ Vid. art. 47 CC establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BOP 24 de abril de 2018). Contiene una amplísima regulación convencional de los Planes de Igualdad en las empresas de este sector, si bien ya desfasada en la dimensión exigida a la empresa para tener un Plan de Igualdad de forma obligatoria, por el cambio del RDL 6/2019, ya comentado. En sentido análogo el **Anexo del CC del Ayuntamiento de Conil**, donde se incluye el “*Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Laboral y funcionario del Ayuntamiento de Conil de la Frontera*” (BOP 29 de marzo de 2019). Entre las “áreas de actuación, que a su vez vertebran el conjunto de objetivos, medidas y acciones” del plan se incluye expresamente: “5. **Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo**” (la número 4, de 6 en total, es “4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida profesional, familiar y laboral”). El Anexo incluye también un interesante -más parece un tratado doctrinal- protocolo “para la prevención y sanción de la violencia por razón de género para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Conil de la Frontera”.

adecuada de todas las diferencias en materia de salud en el trabajo derivadas del sexo-género¹³¹.

Pero se ejemplifica de una forma parcial y fragmentada, tomando las partes por el todo, con lo que tiende a reducirse sea a

(1) la salud reproductiva (maternidad) sea a la

(2) salud frente a la violencia de género en el trabajo (dimensión psicosocial de la equidad de género en protección de la salud). Es el caso del **Plan de Igualdad 2020-2024 de la Universidad de Granada** cuando dentro del objetivo 4.4 destinado a adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género, desarrolla como acción en el apartado 4.4.5

“Elaborar evaluaciones de **riesgos psicosociales** para prevenir y corregir situaciones de discriminación, acoso y **violencia de género** dirigidos a la comunidad universitaria, realizando un seguimiento ante los incumplimientos”

Como regla general, en la mayoría de los planes de igualdad, el factor de tiempo de trabajo en general y de la doble jornada en particular, se mantiene de forma autónoma, vinculada al aspecto de la conciliación, no a la salud psicosocial-bienestar.

Por lo tanto, también este factor de riesgo psicosocial se autonomiza de forma clara y adquiere más la dimensión de gestión laboral (recursos humanos)¹³². Si bien es cierto que podemos hallar alguna excepción donde la referencia a la doble presencia se relaciona con la salud laboral recogiendo medidas como

¹³¹ En coherencia con la “línea de actuación 5” del I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (fue fruto de la aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía), pp. 55 y ss. Se recuerda que la “introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la salud implica reconocer el papel que los roles y estereotipos de género juegan en el estado de salud de mujeres y hombres”. Si bien se contempla de modo general, sin referir al ámbito del trabajo, parece clara su proyección en este ámbito y el intento de los convenios de actualizarlo. <https://www.uco.es/igualdad/images/documentos/normativa/Plan-estrategico-hombres-y-mujeres-andalucia.pdf>. Como es sabido, el actual está en elaboración y si bien no desgrana la política de salud, sí que hace referencia a la perspectiva de género en todas las políticas públicas, por lo tanto, también salud. Vid. Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

¹³² Ej. art. 55 del CC de despachos de graduados sociales y diplomados de relaciones laborales de Almería y su provincia 2018-2020 (BOP 17 de abril de 2018). Esta línea de actuación de la política de igualdad de tales empresas -su reducido tamaño hará muy difícil que cuenten con un Plan de Igualdad en sentido formal- es la número 6, recogiendo la relativa a la prevención del acoso en la línea 8 (la última de las contempladas)

“Revisar, y en su caso modificar, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del a Agencia al objeto de que incorpore la perspectiva de género en la definición, prevención y metodología de detección y evaluación de riesgos laborales (entre otros, el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación por sexo), teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de las personas trabajadoras”¹³³

5. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A NIVEL ESTATAL: PRINCIPALES TENDENCIAS Y CLAVES DE SITUACIÓN.

Para una mejor comprensión del estado del arte convencional en materia de gestión de la salud psicosocial laboral en general y con perspectiva de género en particular, en nuestra Comunidad Autónoma, cuyas líneas básicas hemos expuesto, convendrá hacer una mínima referencia a cuál es la situación en el ámbito de la negociación estatal. Este contraste ya se ha realizado puntualmente en los apartados anteriores, donde han sido mencionados algunos de los convenios colectivos estatales donde la gestión psicosocial tiene un mayor recorrido. Ahora realizaremos una aproximación con algún detalle más. Al respecto, si la situación es perfectamente homologable con la vista para Andalucía, no cabe descartar algunas experiencias relevantes diferenciales, como advertimos.

Al respecto, aun siendo escasas, tuvimos ocasión de referir experiencias estatales de negociación en las que se nominan los factores de riesgos psicosociales en las cláusulas convencionales, en especial de evaluación (ej. art. 56 CC Kiabi España; art 70 XIX CC de la industria química; art. 58 CC de proveedoras civiles privada de tránsito aéreo; art. 34 del CC de Icono Enterprise; art. 58 del II CC de ámbito estatal del sector de Contact Center, etc.). En contadas ocasiones, sin embargo, se desciende a aspectos relativos a la metodología a seguir, menos si se trata de implicar en la elección a la representación laboral (en línea con la exigencia de la jurisprudencia social), pero existen (ej. *Disposición Adicional Primera del CC de Burger King Spain, SLU...*). En ciertas experiencias convencionales se remite la gestión psicosocial, con una expresa nominación del estrés a una Comisión mixta y especializada:

¹³³ Eje 3 (apartado 3.3) del Plan de Igualdad de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía). En el mismo sentido se recoge en el Plan Estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el **Sistema Sanitario Público de Andalucía, cuyo objetivo 7, apartado 8** establece como medida la de “impulsar la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP), con análisis de desigualdades de género y la incorporación de la evaluación del riesgo de doble presencia en la ERP”

“D) Análisis de calidad del trabajo.

A través de la comisión correspondiente para el análisis de la calidad del trabajo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos..., tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc.

Esta comisión será paritaria...” (ej. art. 54 CC del Grupo Al Air Liquide España, SA¹³⁴)

Más escaso es el número de convenios colectivos estatales que incluyen un mandato sobre la planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales y, cuando se hace, siempre de forma genérica. Es el caso por ej.: art. 57 Convenio Colectivo de Banca -incluye también el riesgo de atraco y prevé la atención psicosocial a las personas trabajadoras que hayan sufrido daños derivados del mismo, como el estrés postraumático-; art. 76 del CC de aparcamientos y garajes; art. 67 CC perfumería y afines; art. 29 CC de cadenas de tiendas de conveniencia, etc. Precisamente, este último, en su art. 30 en relación con su Anexo I establece un protocolo o un procedimiento subsidiario de prevención del acoso, moral y discriminatorio, en el trabajo, en defecto de los establecidos en las empresas, ámbito adecuado de gestión. Y es que, como en el caso de la negociación colectiva andaluza, es la gestión preventiva del acoso la que tiende a protagonizar la mayor atención convencional.

Sin duda, es la tipología de riesgos psicosociales por antonomasia en el tratamiento convencional, **tendiendo a la fijación de procedimientos de gestión preventiva unitarios**, esto es, integradores tanto del acoso discriminatorio por razón de género (acoso sexual, acoso sexista) cuanto del acoso moral (ej. V CC marco del Grupo Endesa; art. 84 del XII CC del Grupo Repsol Petróleo S.A). Precisamente por esta presencia muy extensa hallaremos cláusulas de todo tipo, desde las que apenas se limitan a remitir a la ley, (Disposición Adicional Segunda del CC de la empresa Autobar Spain, SA), o disposiciones muy genéricas (CC de la Corporación RTVE; CC de las cajas y entidades financieras de ahorro, art. 39 V CC Endesa; art. 53 CC Aldeasa. SA; art. 72 XII CC estatal de contratas ferroviarias), hasta los que siguen anclados en medidas de intervención disciplinaria únicamente (art. 69.10 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías; Protocolo del CC para las industrias del arroz). Muchos menos, pero crecientes, como en el caso andaluz, cabe reseñar los convenios que sí adoptan un enfoque de gestión preventiva, si las divergencias son muy notables:

¹³⁴ Su artículo 57, relativo al Plan de Igualdad, en su punto 9 establece la obligación de “Evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras”. La calidad de trabajo está aquí relacionada con la calidad de ambiente laboral y la satisfacción. Algún otro convenio incluye la falta de satisfacción como causa del bajo rendimiento del personal de una empresa considerándolo como un riesgo psicosocial (art. 76 del CC de empresas organizadoras del juego del bingo)

- remiten la regulación a un momento posterior y a un ámbito de planificación consensual y participada (art. 29.4 CC Mercadona; art. 8 Convenio Marco UGT)
- los que regulan esta materia directamente incluyendo en el propio texto del convenio el Protocolo de Actuación y Código de Conducta (CC Supercor; CC...)
- y los que los que remiten al Código de Conducta Europeo recogido en la Recomendación 92/131/C, **o al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (ej. art. 65 CC Gas Natural Fenosa art. 48 del CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos)** y
- finalmente, convenios que incluyen previsiones dirigidas a implementar de una forma efectiva el protocolo, sin que quede en mero “papel”. Así, la mayoría ponen énfasis en la formación de las personas trabajadoras en las cuestiones referidas de forma específica con el acoso moral (Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo del CC de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU; art. 44 CC de Federación Farmacéutica...), e incluso en la responsabilidad de la dirección y cadena de mando para su credibilidad (ej. art. 47 CC para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante *de Pro-Activa Serveis Aquàtics, SL...*),

No obstante, conviene advertir que este conjunto de medidas ha pasado cada vez más a formar parte del contenido de los Planes de Igualdad y de los códigos y protocolos de actuación y prevención del acoso. ...). Un desplazamiento no tan claro, aunque puede también apreciarse, se produce respecto del tratamiento convencional de la violencia de género externa o social (procedente de la pareja), donde el tratamiento no dista del que veremos se da en los convenios y Planes de Igualdad que analizaremos para el caso de Andalucía (ej. art. 100 CC general de la industria textil; art. 66 CC Estatal del comercio minorista...). Tratándose como un riesgo psicosocial externo a la relación laboral, pero en la que hay una responsabilidad social, también hallaremos convenios que ofrecen un marco de gestión más amplio que el del acoso, para aferrar el concepto genérico de violencia en los lugares de trabajo, en línea con lo que propone el C 190 OIT (ej. art. 28 CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA; art. 37.10 CC Lufthansa...)¹³⁵.

¹³⁵ Más extendido está el tratamiento de la violencia física, pero por lo general suele dársele un enfoque típicamente sancionador (ej. art. 5 del CC para la actividad del fútbol profesional; art. 69 CC de Banca...), debiendo destacarse algunos convenios que extienden la protección a sujetos no vinculados jurídicamente con la actividad productiva de la empresa, por ejemplo cuando se considera falta muy grave las agresiones física a los familiares que convivan con los trabajadores de la empresa (art. 100 III CC Estatal de reforma juvenil y protección de menores; art. 69 CC de Banca...). En contadas ocasiones hallamos

En lo que concierne a la otra gran tipología de riesgos psicosociales, si bien sí hay algún convenio estatal que refiere expresamente a la gestión preventiva del estrés laboral, como se ha indicado más arriba, a diferencia de lo que sucede en el ámbito de la negociación colectiva andaluza, también hallamos una dilución de esta cuestión en el tratamiento genérico, innominado, de los factores de riesgo psicosocial, con mayor o menor intensidad de conexión con los factores típicos de organización del trabajo. Parece que la idea de que una correcta organización del trabajo es beneficiosa para la menor incidencia de los riesgos psicosociales está calando poco a poco, existiendo algunos convenios en los que se hace un verdadero esfuerzo por incluir una serie de medidas que garantizan una organización del trabajo saludable (ej. **art. 20 CC de Serviabertis, SL.**; para la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional como factor de riesgo psicosocial destacable el art. 24 CC de Fidelis Servicios Integrales, SLU; art. 20 CC Serviabertis, SL; art. 82 CC del sector ocio educativo y animación sociocultural, etc.; para la carga de trabajo, de interés el art. 76 CC Bingo).

Aunque no son muchos todavía los convenios **que regulan el teletrabajo**, sí se halla en algunos de ellos, los más relevantes, **algunas previsiones relativas a la gestión de factores típicos de riesgo psicosocial**, como la carga de trabajo (ej. artículo 72 del CC de Repsol Butano, relativo a un acuerdo de implantación progresiva del teletrabajo). La preocupación-garantía que ahora incluye expresamente el RDL 28/2020 de que no haya diferencia en la carga de trabajo entre personas trabajadoras presenciales y las que están en trabajo remoto ya se anticipa en tales convenios (art. 19. 4 del Acuerdo Marco Repsol; art. 54 D) del Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, etc.). Esta forma o modalidad singular de organización del trabajo también ha venido promoviendo una regulación convencional atenta a uno de los factores de riesgo psicosocial específicos para el caso de las personas teletrabajadoras, el riesgo de aislamiento. Así lo vimos en el convenio estatal de la Industria Química, y aparece también en otros (ej. art. 15 del CC estatal de perfumería y afines; art. 14 del CC para Cajas de Ahorro y entidades financieras de crédito 2019-2023...). No obstante, este factor de riesgo también viene contemplado respecto de la protección frente al acoso en el trabajo (ej. art. 47 CC para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtic; Anexo 7 del Protocolo a tal fin del CC para empresas del sector de harinas panificables y sémolas...).

Finalmente, una de las grandes asignaturas pendientes de la gestión psicosocial de los riesgos laborales en general, y del tratamiento convencional en particular, es la garantía de una formación (capacitación) específica en este tipo de riesgos y que no se limite a las meras técnicas de adiestramiento de gestión individual del estrés existente o que ya se padece, sino que prevenga del mismo. De entre los pocos convenios que sí hacen una referencia específica a tal

medidas reparadoras del daño causado al trabajador por actos de violencia exterior ejercidos sobre él hallándose en acto de servicio (ej. art. 42.4 CC de Banca)

política de formación sobre riesgos psicosociales, ya sea de forma directa o indirecta, destacamos:

- Garantía directa del derecho de capacitación psicosocial: el convenio colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa que en su artículo 28 recoge expresamente que “se procederá a la inclusión en el Plan de Formación de formaciones de igualdad y las relacionadas con riesgos psicosociales”
- Garantía indirecta o elíptica: art. 53 en relación con los arts. 58 y 61 del convenio colectivo de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (la evaluación de riesgos se hará integrando los riesgos psicosociales, y la formación de deberá adecuar al tipo de riesgos que se deriven de las evaluaciones de riesgos).

6. TRATAMIENTOS CONVENCIONALES DEL TELETRABAJO CON PERSPECTIVA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL: UN ÁMBITO DE ANTICIPACIÓN LEGAL.

Hemos visto el especial cuidado que la nueva regulación del teletrabajo pone en lo que concierne a la gestión de los riesgos específicos de esta modalidad organizativa del trabajo y, entre ellos, junto a los ergonómicos, reclama una atención particular para con los factores de riesgo psicosocial en su interacción con los organizativos (art. 16). A ello añade de forma destacada la preocupación por la garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital, hasta formular de nuevo el derecho que ya reconoce el art. 88 LOPDGDD. Este marco legal deja un espacio significativo de regulación a los convenios colectivos y, si como se ha anticipado en el apartado anterior, son pocos los que lo han venido haciendo hasta el momento, sí podemos hallar algunas experiencias que ponen énfasis en una regulación del teletrabajo especialmente atenta al enfoque de gestión de salud en general, y psicosocial en particular.

Desde esta perspectiva, ofrecemos a continuación una selección de los convenios colectivos más recientes cuya regulación del teletrabajo incide de una u otra forma en los riesgos psicosociales. En función de su impacto en los mismos hemos entendido conveniente agruparlos en:

- a) aquéllos que contienen la adopción de alguna medida con el objetivo de evitar o atenuar el daño psicosocial en la persona del trabajador;
- b) los que regulan la desconexión digital de manera expresa;
- c) aquéllos que prevén que los representantes legales de las personas trabajadoras sean informadas-consultadas cuando se vaya a tomar algún tipo de decisión relacionada con la tecnología que pueda repercutir sobre la salud física o mental de la persona trabajadora.

6.1. Convenios colectivos que prevén la adopción de medidas para evitar que el trabajador sufra algún tipo de daño psicosocial.

Una vez más, y en un ámbito sectorial estatal, si bien con influencia clara en nuestra Comunidad Autónoma, hemos de mencionar el CC General de la Industria Química. Su art. 10 bis (Teletrabajo), entre las condiciones de seguridad a garantizar, con las medidas de acción preventiva adecuadas, recoge el aislamiento.

También en el ámbito sectorial, el CC de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexo, en su artículo 23.10, relativo a las condiciones de seguridad, junto a la prevención atenta frente a los riesgos por el uso de pantallas de visualización de datos (PVD), se destaca la necesidad de prevención del factor de aislamiento típico de la persona teletrabajadora. Al igual que el art. 14 del CC de las Cajas de Ahorro y Entidades Financieras de crédito 2019-2023.

En lo que concierne al **Acuerdo Marco del Grupo Repsol**, el art. 19, relativo al acuerdo de teletrabajo, además de las precauciones ergonómicas (llama la atención que se establezca el compromiso de la persona trabajadora a aceptar una visita por parte de los servicios preventivos de la empresa para realizar la evaluación, cuya fecha y hora se ha de concertar individualmente), se preocupa de garantizar “la **misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad**” (misma intensidad de trabajo). Más incierta es la previsión relativa a que, “a futuro”, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad. Debe recordarse que también exige un enfoque de gestión psicosocial, lo que no deja suficientemente claro ni el convenio ni el nuevo marco legal.

En la misma línea, aunque algo más difusamente, **el art. 54 CC Grupo Air Liquide España S.A.** (valoración de las formas de trabajo asentadas en las nuevas tecnologías digitales atendiendo a la carga de trabajo y a la calidad del entorno, a fin de evitar tanto el estrés laboral como el acoso en el trabajo). Más genérico es el art. 79 CC Páginas Amarillas Soluciones Digitales SAU que, tras establecer un sistema de autoevaluación, tras la capacitación digital necesaria a cargo de la empresa para la persona trabajadora, remite a una política de prevención ajustada a los imperativos del teletrabajo en el seno del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obviamente, ex art. 16 RDL 28/2020 (y al margen de cuestiones de vigencia efectiva según las cláusulas transitorias) ha de estar la gestión psicosocial.

Una faceta de la gestión preventiva del teletrabajo que explicita claramente el Convenio Colectivo del Grupo Telefónica (Convenio colectivo de empresas vinculadas (Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.). Conforme a su art. 173, presupuesta una gestión de la innovación tecnológica para conciliar el objetivo de la acomodación a los cambios organizativos a causa del cambio digital con la tutela de la salud integral:

“Se realizarán las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso y las reevaluaciones necesarias”

En su Anexo V (Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Flexwork), dentro de las condiciones de teletrabajo, fuera de la parte de recomendaciones de prevención (entre las que se incluye una autorización expresa para acceder al domicilio de la persona a través del servicio de prevención y/o personas delegadas de prevención, a fin de llevar a cabo las comprobaciones necesarias, previa notificación con un plazo mínimo de 48 horas de antelación y aceptación expresa de la persona trabajadora), según el apartado 3, que centra en los riesgos ergonómicos (adecuación condiciones ambientales del lugar de trabajo domiciliario), se incluye un deber de formación (punto 5). Así;

“El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona trabajadora para el uso de las herramientas básicas de la persona teletrabajadora, **haciendo especial énfasis... en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral”.**

Una dimensión de capacitación digital desde la perspectiva de salud psicosocial que queda implícita, sin embargo, en el CC del sector de seguros privados. Su artículo 55 (prevención específica) establece:

“En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las empresas, oído el comité de seguridad y salud o la representación legal de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del personal...”

Aunque hace especial mención a los factores de riesgo ergonómico, queda claro que la llamada a la prevención adecuada para no alterar la salud personal debe incluir de forma específica los factores psicosociales.

6.2. Convenios que incluyen el deber de información-consulta colectiva sobre la inclusión de tecnologías que puedan incidir sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.

El art. 49 del CC de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexo (complemento en caso de incapacidad temporal y gestión del absentismo laboral) establece una regulación del absentismo laboral. Así, en un contexto de complementación de las prestaciones de IT, reconoce que

“...las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad”

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

“2. Los representantes de los trabajadores **deberán ser consultados** en todas...las decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador/a”

En realidad, no es más que el reflejo del marco preventivo (obligación de evaluar en tales casos y, en consecuencia, debe someterse a la participación colectiva).

En la misma línea, el **art. 184 del CC Bridgestone Hispania, SA, Fábricas (Protección de la salud)** prevé, en este caso para el órgano de participación técnica, tal facultad. Así: “2. 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”.

7. CONVENIOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL FUERA DE JORNADA EN PERSPECTIVA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL Y DE GÉNERO EN EL TRABAJO, PRESENCIAL O EN REMOTO.

7.1. Planteamientos generales.

Como se apuntó, **un tercer grupo de convenios colectivos** referidos a la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, presencial y remoto, en especial el teletrabajo domiciliario, **tiene que ver con significativo derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPD-GDD y art. 18 RDL 18/2020)**. Por su importancia, al menos en el plano normativo y social, merecen un análisis, breve, pero específico, lo que hacemos en este apartado. Al respecto, hay que recordar que, **el imperativo de desconexión digital fuera de la jornada** (en coordinación con las políticas de usos razonables de las tecnologías para evitar la fatiga digital dentro de la jornada de trabajo) **actúa más que como un derecho** primario autónomo, con contenido propio, **como una garantía de efectividad**

al servicio de varios derechos básicos, incluso fundamentales, preexistente y **con una gran influencia en la gestión preventiva eficaz de la salud psicosocial en general y con perspectiva de género en particular**. A saber:

- 1) **El derecho al descanso**, calificable como un derecho social fundamental comunitario ex art. 31 CDFUE (ej. STJUE 14 de mayo 2019, en este caso relativa a otra garantía en una dirección análoga, como el registro obligatorio de jornada -ex art. 34.9 ET-)
- 2) **El derecho a la intimidad familiar**, en especial a la conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 18 CE en relación con el art. 34.8 ET)
- 3) **El derecho a la seguridad y salud en el trabajo (art. 31 CDFUE; arts. 15 y 40 CE)**

Aunque, por lo general, todos tienen prácticamente el mismo contenido sustancial, que ve reflejado el (equivoco y difuso) modelo originario (art. 14 CC Grupo Axa), no todos ponen igual énfasis en una dimensión u otra de la garantía (unos priman la función preventiva y de salud, en otros más bien la de conciliación de la vida laboral y familiar), sin perjuicio de sus interacciones. Desde la LOPD-GDD han proliferado los convenios que recogen esta garantía expresamente, lo que evidencia un cierto dinamismo negociador (en contraste con el más lento respecto de la obligación de registro horario ex art. 34.9 ET, siendo pocos los que recogen ambas garantías en el mismo cuerpo de autorregulación). En este sentido, son ya más de 70 los convenios colectivos que contienen previsiones sobre desconexión digital.

Con todo, abundando algo más, se aprecia que su desarrollo convencional ha sido, en líneas generales, muy poco ambicioso, repitiéndose las fórmulas genéricas que se limitan a reconocer o a procurar el respeto del derecho. Los convenios contemplan la garantía preponderantemente desde el prisma de los derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar y a la intimidad. No obstante, no son escasos los convenios que, junto a ellas, hacen referencia a la salud de manera conjunta (ej. **Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, BOE de 9 de julio de 2019**), incluso, a lo opuesto, los que no la vinculan a ninguna en particular¹³⁶. Asimismo, si la mayor parte de la autorregulación convencional se hace en convenios colectivos o acuerdos de este tipo, también las hallaremos en ciertos Planes de Igualdad.

¹³⁶ Ej. CC Carlson Wagonlit España, SLU (Res.14 de febrero de 2020, BOE 27 de febrero de 2020y CC del sector del comercio de Segovia (BOP nº21, de 17 de febrero de 2020).

7.2. La garantía de desconexión digital fuera de jornada en convenios y acuerdos colectivos.

Dejando de lado aquellos convenios que se limitan a reflejar, y vagamente la ley (ej. art. 16 CC Perfumería y afines, art. 72 CC industria del calzado 2019-2021; Artículo 84 bis del CC Grupo Acciona Energía -sus declaraciones solemnes sobre los retos de la “revolución digital” se ven relativizadas por el escaso contenido de su regulación-), y los que establecen compromisos de futuros, pese a la inmediatez de vigencia de la ley¹³⁷, **destacamos algunos que contienen una regulación detallada, siempre en el marco de las implicaciones para la salud psicosocial laboral cuanto desde la perspectiva de equidad de género** en tal ámbito. Así:

SELECCIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES (13 de 70 analizados).

1) Artículo 15 del CC Cajas de Ahorro y Entidades Financieras de Crédito (ACARL).

Entre los derechos digitales de las personas trabajadoras que el convenio reconoce está el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Así, conscientes tanto de los retos que suscitan las NTIC para la conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de establecer un equilibrio adecuado, así como las distorsiones de la conectividad permanente en la gestión del tiempo de trabajo, valoran la desconexión digital como un derecho, cuya regulación:

“...contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés..., mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo...”.

Una vez garantizada la indemnidad de la persona trabajadora por el ejercicio de tal derecho (ni sanción ni represalia por no responder de forma inmediata, ante la inexistencia empresarial de expectativa de respuesta a tal fin -entre las 19 HH y las 8 HH del día siguiente-), sin perjuicio de la previsión de -problemáticas- causas “excepciones de urgencia justificada” (“*supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el*”).

¹³⁷ Ej. Cláusula 15ª del CC de ADIF y ADIF-IV (Teletrabajo), que establece un plazo de 6 meses a partir de la firma del convenio para poder desarrollar el régimen convencional del teletrabajo y todo ello con el fin de “posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif...”.

negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”), se establece un compromiso “para una mejor gestión del tiempo de trabajo”. A tal fin se fija

a) una suerte de catálogo o inventario de “**buenas prácticas**”, entre las que destacan:

- selección personal máxima de los envíos y un contenido simplificado
- uso de la opción de envío retardado o programado en los mails fuera de la jornada
- **Programar respuestas automáticas** durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona responsable en tales periodos¹³⁸
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras. Se preferencia esta vía telemática (videoconferencias y audio conferencias) para ahorrar desplazamientos

b) **Obligaciones de formación** y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC.

Reseñamos este CC porque, pese a sus limitaciones y equívocos, compromete una regulación más específica y detallada que la mayoría de los convenios colectivos sectoriales respecto de esta garantía -ya, de por sí, muy difusa- (ej. art. 16 **CC estatal de perfumerías y afines**, que abandona por completo su contenido a los acuerdos y políticas de empresa;

2) Acuerdo Interprofesional de Cataluña (2018-2020)

Este instrumento de autorregulación colectiva merece reseñarse por varias razones. Primero por su ámbito territorial y funcional superior a los más usuales, pues es autonómico y afecta a los diferentes sectores de actividad de aquel ámbito. Segundo, por su eficacia tan solo obligacional. Tercero, por su contenido amplio, pues incluye dos capítulos de importancia en

¹³⁸ Esta previsión goza de creciente atención en los convenios colectivos, sectoriales y de empresa. La cuestión, sin embargo, reside en que, por lo común, se atribuye esa “obligación” a la persona trabajadora, lo que sin duda genera una carga adicional e incertidumbre, porque la reasignación de tareas debe formar parte de las decisiones de la dirección, no de la persona trabajadora. Ej. CC Grupo Orange.

relación con los efectos de las nuevas tecnologías en el trabajo y en las personas trabajadoras. Así:

- a) el capítulo XIV, se refiere al posible impacto de las TIC en la salud.
- b) el capítulo XV (“uso de tecnologías de la información y comunicación”) refiere de forma directa a la garantía de desconexión e imperativos de conciliación.

Desde esta segunda perspectiva y sobre “la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, conscientes, además, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo”, propone incluir la siguiente cláusula en todos los convenios colectivos:

“las personas trabajadoras tienen el derecho, una vez concluida su jornada laboral, a que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo cual comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, **se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.**

Asimismo, **se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios**, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales”.

Es manifiesto que, muy importante este compromiso cuando se publicó (2018), perderá buena parte de su interés tras el art. 88 LOPD-GDD, pues su contenido coincide en lo sustancial con las garantías legales, siendo estas, además, obligatorias, no potestativas. Parece claro que, una vez sea renovado, tendrá que avanzar en concreción y certidumbre en torno a este tipo de contenidos. En cualquier caso, merece la pena reseñar que en este tipo de instrumentos queden incorporados compromisos de este tipo y llamadas a su “protocolización” concreta en cada una de las empresas.

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA Y DE GRUPO (54 de 70 de la muestra)

1) Convenio Colectivo del Grupo ENDESA

Tras la típica remisión al art. 88 LOPDGDD, el art. 46 CC Grupo Endesa identifica el contenido de la garantía legal con la liberación de toda obligación de responder a las comunicaciones fuera de jornada (“**no tendrán la obligación de responder** a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral”). A ello suma el típico elenco de “excepciones”, especialmente amplio e incierto aquí (“**sin perjuicio de algunas excepciones, tales como** -se define como cláusula abierta, lo que genera incerteza- causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles prioritizados, mayor dedicación **o circunstancias similares** contempladas en negociación colectiva”).

En cambio, remite a una decisión posterior la política interna de usos razonables de las NTIC para evitar la fatiga digital o informática, “previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras” (con lo que supone de mejora respecto de la garantía meramente informativa de la norma legal). Se prevé asimismo que el derecho a la desconexión se mantenga “en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina”. Vemos que se trata de una regulación más escueta y en la línea de las limitaciones del modelo originario (art. 14 CC Axa). No obstante, al menos contiene previsiones específicas, lo que no hacen otros muchos convenios de ámbito de empresa, como el CC de la empresa Activa Innovación y Servicios, SAU. Más allá de la expresa referencia al teletrabajo, su Disposición Adicional, claramente enmarcada en una tipología de autorregulaciones en extremo genéricas y compromisorias de futuro, programáticas, solo prevé la creación de una Comisión de Asuntos Sociales que

“analizará aspectos relativos a la denominada desconexión digital, así como a eventuales oportunidades de teletrabajo, valorando las posibilidades de su implementación en Activais, pudiendo realizar propuestas en dicho sentido. Tales propuestas, aunque no serán vinculantes, serán analizadas por la Empresa”.

2) Convenio de Philips Ibérica SAU 2018-2020 (BOE de 8 de diciembre de 2018)

Su artículo 46 tiene un contenido análogo al anteriormente destacado (Grupo Endesa), pero expresa más claramente su fundamento en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (al igual que el art. 23.4 del CC de Orange; o Disposición Adicional segunda del CC del Grupo Aramón). También debe valorarse positivamente que solo apele, a diferencia del CC del Grupo Endesa (que sigue una tónica de laxitud extrema mayoritaria: ej. art. 23.4 CC Orange-, **como única excepción de la regla general libertad de no responder** (libertad que es inherente

a todo tiempo de no trabajo, exista o no ley al respecto, exista o no convenio concreto sobre sus términos de ejercicio), a la “fuerza mayor”.

3) La garantía de desconexión no puede perjudicar la ventaja de flexibilidad: CC Sociedad Española de Fútbol Profesional, SA U (BOCM de 23 de noviembre de 2019) (SEFPSAU)

Es especialmente interesante su art.32 (derecho a la desconexión) porque, más allá de los puntos comunes habituales de estas regulaciones cada vez más estandarizadas (bajo técnica de emulación de otras precedentes, sin más concreción), incluida la vinculación con la política de conciliación de la vida laboral y familiar, contiene una regulación más específica y detallada. Asimismo, **dedica una referencia explícita a la necesidad de prevenir los riesgos derivados de la conectividad permanente que permiten las nuevas tecnologías** (párrafo 2). Por supuesto, siempre desde una -no menos típica- valoración positiva de las oportunidades que ofrecen.

Así, tras listar de forma exhaustiva las “muchas ventajas” que ofrece “el desarrollo de los instrumentos digitales...tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación”, hace una aún más extensa enumeración de buenas prácticas o “recomendaciones”, en línea con lo que se vio para el convenio colectivo de las Cajas de Ahorros, para evitar la actualización de los citados riesgos de la “hiperconectividad” digital, sea para la salud de las personas trabajadoras (porque reduciría tiempos de descanso) sea para la conciliación de la vida laboral y familiar (pues restaría tiempo de dedicación a la familia). Una buena organización del trabajo -precisa- deberá respetar las fronteras entre tiempos de trabajo y de descanso y así debe reflejarse en la política interna de la empresa para usos razonables de las tecnologías digitales (que denomina, con una jerga típica de este ámbito, “nómadas”), a la que se remite. No obstante, el CC de SEFPSAU prevé ciertas pautas para la elaboración de dicha política interna. A saber:

- a) Elaboración de un diagnóstico con objeto de que se identifiquen los supuestos en que se produce una interrupción del descanso del personal, distinguiendo en función de su tipología (recurrente o esporádico, puntual o de larga duración) y de la tipología de personal de que se trate (posibles situaciones asociadas al trabajo a distancia o teletrabajo, así como de realización total o parcial del trabajo en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de los dispositivos
- b) En función de los resultados del diagnóstico, elaborará una política interna dirigida a todo el personal, presencial o a distancia (incluyendo el teletrabajo domiciliario). En todo caso contendrá: (1) unas reglas de buen uso de las diferentes herramientas tecnológicas, estableciendo límites o barreras para evitar los abusos y para proteger al personal que quiere ejercer este derecho, (2) asegurar que los métodos de organización del personal garantizan que las necesidades derivadas de la actividad de SEFPSAU quedan adecuadamente cubiertas y (3) formación, y sensibilizando para que actúen con ejemplaridad.

Comprobamos cómo, en todo momento, el acuerdo cuida siempre de que la garantía de desconexión no ponga en riesgo el funcionamiento de la organización, lo que parece obvio, pero no deja de sorprender porque se está regulando “tiempo de no trabajo” y, por lo tanto, ningún peligro debería haber para la empresa con la garantía (las situaciones de disponibilidad especial, de guardias localizables, de horas extraordinarias, etc., no son periodos de no trabajo, por tanto, no se verían afectados por la desconexión digital, que es solo “fuera de jornada-horario”). Una cautela hacia la garantía de desconexión respecto de la no afectación de la flexibilidad del trabajo que permiten las nuevas tecnologías (trabajo ágil, o “Flexi-Time”) que está igualmente presente en la mayoría de los convenios de empresa que la regulan esta cuestión. Por ejemplo, el **art. 1.610 CC EUI IT Global Services A.I.E (BOP Sevilla, 135, 13 de junio de 2019)**. Esta norma convencional, que también enfatiza la utilidad de la garantía para la política de conciliación de la vida laboral y familiar, así como para la intimidad familiar, no se redacta en términos prohibitivos o imperativos, sino positivos, de incentivo (debería decir “garantizar”):

“Al término de su jornada laboral, la Empresa reconoce, **alienta y espera la desconexión electrónica de sus trabajadores con la empresa fuera de sus horas de trabajo”.**

DESCONEXIÓN DIGITAL Y ACUERDOS DE EMPRESA -O DE GRUPO-

La garantía de desconexión digital no siempre se incluye en el Convenio Colectivo, al menos de momento. Son muchas las empresas (normalmente de grandes dimensiones, de ahí la importancia de los convenios sectoriales, pues permite abarcar empresas de dimensiones más reducidas, la inmensa mayoría de nuestro tejido productivo, que de otro modo parecen quedar fuera de estas regulaciones convencionales, si bien su escaso contenido innovador y garantista no les priva de nada significativo, salvo los compromisos formativos) que la incluyen en acuerdos de empresa ad hoc.

- a) Por ejemplo, **la multinacional sueca IKEA y su acuerdo sobre horarios**. De su regulación (art. 13), lo más llamativo es que no establece más excepción a la no obligación (o a la libertad) de contestar que la “fuerza mayor”.
- b) Sin embargo, uno de los que más marketing social ha tenido es el **acuerdo de “política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica”** (17 de julio de 2019, incorporado luego como anexo al II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.). No contiene, sin embargo, mucha novedad.

En el plano del contenido, establece la no obligación de responder a las comunicaciones digitales fuera de jornada, siendo muchísimo más laxo (“generoso”) en las excepciones a la misma, esto es, a las causas justificadas en los que sí hay obligación de responder de forma inmediata:

“...casos en que concurren circunstancias de causa de **fuerza mayor** o que supongan un **grave, inminente o evidente perjuicio empresarial** o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata”.

Ante la laxitud de estas causas, sin duda, en sí mismas, factores de riesgo psicosocial por las incertidumbres que puede crear identificar situaciones de este tipo (son conceptos jurídicos indeterminados), muy positivo es que **el acuerdo prevea las condiciones que se aplicarán en estas circunstancias**. A tal fin, indica que se realizarán por vía telefónica preferentemente, lo que es lógico, dada la supuesta urgencia en la respuesta y su excepcionalidad, pues en caso contrario implicaría la necesidad de que la persona trabajadora estuviera pendiente de su correo o sistema de mensajería móvil por si recibiera una de estas comunicaciones excepcionales, lo que provocaría que el derecho a la desconexión quedara vacío de contenido de manera general por los supuestos excepcionales. Asimismo, el acuerdo especifica que el tiempo empleado en la respuesta y atención de tales comunicaciones de la empresa recibirá el tratamiento de horas extraordinarias, como también es lógico por cuanto, si la persona trabajadora se halla en su tiempo de descanso es porque ha cubierto su jornada ordinaria, por lo que no otra consideración que “extraordinario” puede recibir el tiempo que exceda de ella.

- c) Un modelo muy próximo sigue el -también célebre- **Acuerdo BBVA sobre registro de jornada y desconexión digital** (25 de septiembre de 2019).

Además de la singularidad que tiene recoger en un mismo acuerdo ambas garantías de efectividad del derecho al descanso, como condición, a su vez, de conciliación de la vida laboral y familiar, destaca su referencia explícita al objetivo de “**contribuir a la optimización de la salud laboral de las personas trabajadoras**”. Aunque sigue la senda -como se dice- de los demás, por lo que acota la garantía en la no obligación de respuesta inmediata (fuera de jornada) y las excepciones de forma extensiva (si bien omite la fuerza mayor, paradójicamente -quizás porque va de suyo, está implícita al margen de cualquier regulación-), parece dar un paso más en el objetivo de protección efectiva. Por eso incluye un catálogo de buenas prácticas de gestión de los tiempos de trabajo (análogo a otros ya vistos y que no reiteramos), así como una obligación concreta de capacitación digital en estos usos, al tiempo que también precisa el modo en que deberá llevarse a cabo la respuesta pronta en las causas justificadas. Con ello se reduce la presión sobre la persona trabajadora que en otro caso se habría creado, paradójicamente, cuando se intenta establecer una garantía para evitar la presión (psicosocial) de la carga de trabajo incluso fuera de jornada.

d) **El Acuerdo marco mundial sobre la evolución de la vida laboral de Renault**, titulado “Construir juntos el mundo laboral en el grupo Renault” (9 de julio de 2019)

En un marco de autorregulación convencional mundial del impacto de la digitalización en diversos aspectos de las relaciones de trabajo, no solo, pero sí especialmente, en la gestión del tiempo de trabajo, y siempre con el respeto a la diversidad de las “áreas locales”, especial atención le merecerá la garantía de desconexión digital. A ella se refiere bajo la ya mencionada rúbrica: “nomadismo laboral y espíritu de equipo”. El título evidencia su fundamento, que no se vincula expresamente a la conciliación de la vida laboral y familiar. De ahí que prefiera una forma mucho más “liberal” y “autónoma”:

“en el ámbito internacional, donde todos los husos horarios están activos, el grupo Renault reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a **elegir conectarse o no fuera de su tiempo de trabajo habitual y durante sus periodos vacacionales**. Estas conexiones deberán limitarse a un uso en las franjas horarias aplicables para ejercer su misión profesional. Durante estos periodos no están obligados a responder a los mensajes de correo electrónico ni a las llamadas telefónicas que reciban y **procurarán que sus propios envíos y llamadas se produzcan solo en situaciones de emergencia excepcionales, limitándolas principalmente a aquellas que puedan afectar a la seguridad de los empleados y las empleadas y/o de los clientes**”.

De este modo, el carácter internacional del acuerdo marca el signo de esta regulación, puesto que, efectivamente, el cambio de husos horarios puede incidir y diluir más los límites entre tiempos de trabajo y de descanso. Asimismo, dicho carácter explica la referencia expresa que el último párrafo de esta previsión hace a la adopción de posibles “acuerdos locales” sobre la materia, pues ello permitirá hacer una regulación más ajustada al ámbito local. Asimismo, **carga la responsabilidad última de acogerse o no al derecho sobre las propias personas trabajadoras, sin duda un nuevo factor de riesgo psicosocial**.

e) **Acuerdo de desconexión CaixaBank (2020)**

Adoptado simultáneamente al Plan de Igualdad de la entidad financiera, lo que pone de relieve la interacción entre la garantía del descanso (como condición para la salud laboral) y las acciones de conciliación (condición de bienestar), el acuerdo de desconexión digital del Grupo busca la racionalización del tiempo de trabajo en el contexto de las TIC. Entre las medidas que incluye este acuerdo de desconexión destacan las siguientes:

- No solo contempla la dimensión liberal (el derecho a no responder comunicaciones digitales fuera de la jornada sin temor a sufrir perjuicio alguno) sino también prohibitiva (prohibición de enviar comunicaciones o cualquier directriz laboral entre las 19 HH de un día y las 8 del día siguiente, tampoco en fines de semana y festivos).

- El uso del programa de envíos bajo programación o retardo no será una opción, sino que debe ser obligatorio para evitar que lleguen fuera del tiempo de trabajo.
- Por lo que respecta a la convocatoria de reuniones y cursos de formación, entre sus previsiones destaca que se dará prioridad al uso de videoconferencias, a través de las plataformas colaborativas que CaixaBank habilite en cada momento.
- se tendrán en cuenta las particularidades de jornada que apliquen a cada una de las personas participantes en las reuniones. Con ello se trata básicamente de **evitar el envío de convocatorias a reuniones que tuvieran lugar fuera del horario laboral de una persona con reducción de jornada** por motivos de conciliación familiar, que como es sabido, son **en su inmensa mayoría madres trabajadoras**.

En suma, desde un punto de vista general, este acuerdo merece un juicio más favorable, puesto que establece medidas realmente eficaces de desconexión. Primero incide en la fuente de emisión de las comunicaciones (prohibición de envío de comunicaciones), sin cargar la responsabilidad de contestar o no sobre la persona trabajadora. Segundo, aunque trata de propiciar el uso de nuevas tecnologías, establece limitaciones a fin de evitar que ello invada el tiempo extralaboral e interceda negativamente en la conciliación de la vida laboral y familiar. **De ahí que, en este ámbito, deba tenerse como una buena práctica de autorregulación colectiva de la desconexión digital**, sea en aras de la optimización de la salud de las personas trabajadoras sea a fin de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, en beneficio de todas las personas, pero, de facto, con mayor impacto positivo en las mujeres trabajadoras, más si tienen responsabilidades familiares.

7.3. La garantía de desconexión digital fuera de jornada en los Planes de Igualdad: una vía aún más programática.

Vinculándose la garantía de desconexión a la conciliación, como acaba de indicarse, y siendo esta cuestión un área mínima para los Planes de Igualdad, especialmente practicada en tiempos precedentes al RD 901/2020, no sorprenderá que también se trate la desconexión digital fuera de la jornada en los Planes de Igualdad. Con carácter general, cabe reseñar **que tienden a presentar un carácter aún más programático** que los convenios colectivos, remitiendo, por lo general, a acciones y negociaciones futuras. Así:

- 1) **IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol**, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Resolución DGE de 19 de diciembre de 2017, BOE de 4 de enero de 2018). En su art.16 prevé una cláusula obligacional en virtud de la cual, dentro de la

política de conciliación, se regulará el “derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo”:

“en el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación”.

- 2) Este carácter -incluso aún más- programático también está presente en los **Planes de Igualdad de Carrefour** (Res.8 de enero de 2019, BOE de 26 de enero de 2019), **II del Grupo Champion** (Res.15 de enero de 2019, BOE de 4 de febrero de 2019) y **I Plan de Igualdad de Siro Jaén** (BOP nº13, de 21 de enero de 2020)
- 3) **II Planes de Igualdad de Torre Vieja Salud** (BOP nº163, de 28 de agosto de 2019) y de **Vinalopó Salud** (BOP nº234, de 10 de diciembre de 2019). Siempre con la muy repetida fórmula de remisión a la política de conciliación, en este caso se incorpora una llamada específica a acordar un **“código de conducta telemático”**.

Viene a ser la política interna -solo que no solo previa audiencia, sino negociación- de usos razonables que requiere el art. 88 LOPD-GDD (y el art. 18 RDL 28/2020). También el Plan de Igualdad de Unicarriers Manufacturing Spain, S.A. (BOP Navarra nº8 de 14 de enero de 2020). El I Plan de Igualdad de J.L. Froiz, S.L. (BOP nº21 de 31 de enero de 2020), siempre en esta línea de promoción de una política de conciliación de la vida laboral y familiar, se compromete a negociar

“un protocolo de desconexión de la empresa teniendo en cuenta...las particularidades que se pueden dar en la organización”.

En suma, como se ha apreciado, en estos instrumentos en materia de igualdad, el positivo enfoque promocional se diluye en previsiones programáticas, por lo que, en sí mismas, no tiene más valor que el que pueda derivarse de haber atendido a la vinculación de la conciliación con la desconexión digital. Todo parece quedar para el futuro.

- 4) Siempre con un contenido programático, alguna novedad parece aportar el **Anexo III - Plan de Igualdad-, B -áreas de intervención para lograr los objetivos-, del XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal.**

En su punto 5, párrafo segundo, sin perjuicio de la conexión con la política de conciliación, llama la atención sobre su instrumentación al servicio de la seguridad y salud en el trabajo, por su incidencia en la gestión de los tiempos de trabajo y de descanso:

“no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores y trabajadoras”.

- 5) El **Plan de Igualdad de CaixaBank** (2020) contempla potenciar el teletrabajo como instrumento para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pero no incluye en él directamente la garantía de desconexión digital. Su opción reguladora ha sido, como vimos, dotarla de un acuerdo colectivo ad hoc, específico.

XI. BALANCE DE PLANES DE IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: MÁS “ETIQUETA” QUE CONTENIDOS.

Justamente, al analizar en su momento la nueva regulación normativa (reglamentaria) de los Planes de Igualdad (RD 901/2020) pudimos comprobar su ambición, reforzada en la voluntad gubernativa en estos dos últimos años. De ahí lo extenso y heterogéneo de sus contenidos, que se conciben como mínimos, recientemente “ampliados” a través del desarrollo reglamentario, si bien a través de una fórmula poco ortodoxa, como es un Anexo relativo al moco y contenidos de los Diagnósticos-Evaluaciones que deben formar parte de estos instrumentos. Precisamente, en esa “ampliación” ha tenido entrada el área de la prevención de riesgos laborales con enfoque o perspectiva de género, evidenciando la transversalidad concurrente de ambas dimensiones: la salud en el trabajo (LPRL) y la igualdad de género (LOIEMH)

¿La realidad precedente justifica esta confianza en los Planes de Igualdad para mejorar de forma notable en una política y prácticas de empresa relativas a la salud laboral (psicosocial en lo que a nosotros atañe) con perspectiva de equidad de género?

Como ya se apuntó, la experiencia práctica no parece mover a tanta confianza. La realidad de la situación (“estado del arte”) de los planes de igualdad y su impacto en estos 13 años de vigencia de la LOIEMH es que, como evidencian la mayor parte de los análisis realizados en la materia, no parece haberse optimizado las oportunidades estratégicas que ofrecía -y que ofrece- el instrumento¹³⁹. Pese a los progresos innegables alcanzados, más en el plano cuantitativo que en el cualitativo, y en todo caso frustrada con la crisis de 2008, la experiencia en el diseño,

¹³⁹ BENLLOCH RUIZ, Victoria-ZAPATA NAVARRO, Audith. Estado del arte de los Planes de Igualdad en el tejido empresarial español. En AAVV. Observatorio Adecco de Igualdad, 2020. Institute Adecco Group file:///C:/Users/34669/Desktop/OBSERVATORIO_ADECCO_DE_IGUALDAD_15062020.pdf

elaboración, negociación e implantación de planes de igualdad muestra tanto resistencias en su generalización como emulación en su configuración, así como dificultades importantes de cumplimiento (sin que se pueda verificar por la falta de una evaluación real de los indicadores de mejora). La propia deficiencia sancionadora, que hace que sea una infracción no tenerlo, pero se diluya en lo relativo a su calidad, hace que tampoco sea un gran incentivo (o disuasorio de la no realización en serio).

Si así sucede con carácter general, mucho más evidente es en el área de salud laboral con perspectiva de género, fuera, claro está, de la gestión de la violencia y el acoso por razón de sexo, y quizás algo también, pero poco, en el de la salud reproductiva. Se trata de un área de las que más acusa esta “estandarización” por un lado, y falta de sistematización de medidas concretas por otro. El “estado del arte” de la gestión de la salud laboral con perspectiva de género en los planes de igualdad en las empresas se ha revelado especialmente débil, pese a la recurrente presencia de aspectos fragmentarios. La falta de innovación real evidencia la voluntad solo de cumplir con los imperativos normativos (hoy ampliados al rebajar el umbral de las empresas obligadas a su realización obligatoria). **¿Nueva regulación, mejores expectativas?**

XII. LOS PROTOCOLOS DE GESTIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO (ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO: UN BALANCE DE EXPERIENCIA, EN ESPECIAL EN ANDALUCÍA

1. PLANTEAMIENTO GENERAL: ACTUALIDAD DE LA “VIOLENCIA” Y “ACOSO” COMO RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Justamente, **si un contenido de los Planes de Igualdad sí ha tenido un notable éxito en la experiencia práctica es en el impulso a una tendencia a la “normalización” de los protocolos de gestión del acoso laboral**, incluso más allá de las modalidades discriminatorias por razón de sexo. En este sentido, con la mayoritaria, aunque no exclusiva, opción por un “protocolo único”, con mayores o menores especialidades según la modalidad de acoso investigada, también el acoso moral en el trabajo se integra en ellos, pese a que la LPRL no explicita esta obligación. Otra cosa será, como vamos a ver con detenimiento, que el enfoque de gestión seguido responda realmente a una política preventiva de riesgos psicosociales y no a una política disciplinaria, en la línea de lo que ya se estudió respecto de la experiencia convencional.

En la primera parte de este Estudio vimos cómo la violencia en el trabajo (acciones y procesos de degradación progresiva y gestados por nocivas relaciones sociales entre personas empleadas, inadecuadas condiciones de trabajo y una pobre organización) hace años que vienen reconociéndose **como problemas de gestión de riesgos laborales en general, y como riesgos psicosociales laborales en particular**.¹⁴⁰ No siempre fue así. Bien ciertas modalidades no se reconocían como tales riesgos laborales (ej. la violencia externa) bien se trataban *de un problema disciplinario típicamente laboral* (contractual). Así sucedía tanto con la modalidad más conocida, por ser la más antigua, la violencia física, como con la violencia verbal, usuales en los Códigos de Conducta establecidos en los convenios bajo el tratamiento de “infracción muy grave” (ej. malos tratos de obra, agresiones, ofensas de palabra, etc.).

Este estado (deficitario) del arte empezó a cambiar, no sin algunas dudas iniciales, incluso institucionales (ej. Criterio Técnico de la ITSS 34/2003 ITSS), a partir de la difusión del acoso moral (“*mobbing*”), especie del género violencia psíquica¹⁴¹. Varios factores (legales, judiciales, culturales, autorregulación colectiva, etc.) facilitarán el desarrollo del nuevo enfoque de gestión (psicosocial) preventiva de la violencia laboral -interna y externa-, no solo del acoso, en las organizaciones. Todas ellas **convergen** en un punto, como se ha evidenciado:

La gradual expansión de la “**protocolización**” o “**formalización procedimental**” de la gestión de la violencia y el acoso, **a través de la autorregulación colectiva** (canales, típicos y atípicos, de los interlocutores sociales). **De la informalidad se pasa a la formalización, de la unilateralidad de los códigos de conducta a la negociación**

Una vez más, con mayor impacto práctico respecto de otros riesgos psicosociales, cierto que no reforzados -de forma general, sí sectorial- por Directivas, junto a la nueva legislación, comunitaria y nacional¹⁴², la autorregulación colectiva europea resultará muy relevante para

¹⁴⁰ Vid. OIT. (CHAPPELL, D.- DI MARTINO, V. *Violence at work*, 1998, 3 edición de 2006. También INSHT. Nota Técnica Preventiva n. 489: Violencia en el lugar de trabajo, 1998. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Violencia en el Trabajo, <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013359.pdf>

¹⁴¹ Vid. ITSS. *Criterio técnico 69/2009, 19 de febrero, sobre actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo* (https://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf); INSHT, NTP 476/1998 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing) y NTP 854/2009: (Acoso psicológico en el trabajo: definiciones). OIT *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, 2003.

¹⁴² Ej. Directivas sobre igualdad de trato y prohibición de no discriminación, que incluyen el acoso discriminatorio como forma de violación de la dignidad y de la igualdad, no directamente de la salud; art. 48 (medidas preventivas del acoso sexual y sexista) LOIEMH con relación a su art. 7 (definiciones) que, si bien sigue su estela, ya profundiza en la dimensión preventiva de los acosos sexuales y por razón de sexo, aun sin incluirlo en el ámbito de la LPRL. Hay que recordar que estas normas fueron precedidas por una primera etapa de regulación recomendatoria o no vinculante (“**Soft Law**”). Es el caso de la Recomendación de la Comisión Europea 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aporta una definición a nivel de Derecho Comunitario. Con anterioridad, el “Informe Rubenstein” reconoció la relevancia preventiva. RUBENSTEIN, M.: *The Dignity*

una nueva comprensión, en clave preventiva, no sólo del acoso moral,, sino también de la violencia laboral en su conjunto. Es el caso, para la violencia interna, del *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo* (26 de abril de 2007). En él se destaca la importancia de la detección precoz como de tratamiento ordenado (procedimiento o protocolo) de los problemas de acoso y violencia laborales.

Pues bien, hoy asistimos al desarrollo de un amplio conjunto de factores que ponen de manifiesto tanto **la renovada actualidad de esta cuestión** de la gestión preventiva de la violencia y el acoso en el trabajo como riesgos psicosociales, ya no emergentes, ni nuevos, sino claramente emergidos, **cuanto las nuevas manifestaciones que presenta, requiriendo de una revisión importante**, para consolidar los avances presentes -que, sin duda, existen- e innovarlos (modernización), al hilo de las nuevas realidades del mundo del trabajo de nuestro tiempo, y del futuro inmediato. De nuevo, todos, vuelven a converger en la necesidad de establecer adecuadas políticas internas y procedimientos de gestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en general, y por razón de sexo en particular, para garantizar la protección eficaz del derecho a un ambiente laboral libre de violencia psicosocial. Y ello cualquiera que sea su modalidad y cualquiera que sea su canal (incluidos las TIC -violencia digital y ciberacoso en el trabajo-¹⁴³).

Brevemente, pues se vieron en la primera parte de este Estudio, podrían ser agrupados en los tres siguientes:

1.1. Jurídicos: Normativos y jurisprudenciales. Convenio 190 OIT (y Recomendación núm. 206) y STC 56/2019, 6 de mayo.

En su momento vimos cómo el Convenio 190 OIT, sobre prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, primera norma social internacional sobre este tema jurídicamente vinculante, adopta una perspectiva de gestión integral, primando la protección de la salud de las personas trabajadoras, potencialmente víctimas de violencia y acoso, y la prevención psicosocial. Pues bien, por lo que en este apartado más interesa, el Convenio reclama de los Estados que lo ratifiquen garantizar la efectividad de la obligación de las personas empleadoras de implementar una política interna relativa a la violencia y el acoso, siempre desde un prisma de consulta de los interlocutores sociales [art. 9 a) del Convenio]. Por lo tanto, las evaluaciones de los factores de riesgo psicosocial ínsitos en las situaciones de riesgo de

of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities. Luxemburg, 1988. En este sentido, MOLINA NAVARRETE, C.: *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*, en Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.

¹⁴³ MOLINA NAVARRETE, C.: *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, La Ley, Madrid, 2019, pág. 410. DE VICENTE PACHÉS, F. "Ciberacoso en el trabajo", Ed. Atelier, 2018

violencia y acoso en el mundo del trabajo y los Códigos de Conducta respetuosa han de acompañarse de procedimientos (protocolos) para una gestión adecuada y eficaz sobre estas conductas.

Justamente, como también se observó, por lo que concierne a nuestro país, la STC 56/2019, de 6 de mayo, ha tenido la oportunidad de reconocer el extraordinario valor que tienen estos instrumentos, para la detección precoz de situaciones potencialmente susceptibles de generar violencia y/o acoso en el trabajo, máxime cuando se incorporan a instrumentos de autorregulación normativa de naturaleza colectiva. Su trascendencia comienza ya desde la propia delimitación de su ámbito objetivo de aplicación, a la hora genéricas definiciones legales. Su amplitud y generalidad -a veces vaguedad- reserva para los sujetos colectivos un papel de complemento, concreción y clarificación, con sus inventarios de conductas típicas, a título de ejemplo, no cerradas, de violencia y acoso.

Ambos datos adquieren una nueva vitalidad –el primero incluso antes de entrar en vigor y ser ratificado por España- con el también comentado RD 901/2020 (Planes de Igualdad)-. Según expresamos, el enfoque de gestión psicosocial más amplio que este asume de la violencia y el acoso coincide con la política promovida por el C 190 OIT.

1.2. Factores de innovación tecnológica, también reflejados normativamente.

Precisamente, el Convenio 190 OIT alerta igualmente sobre la necesidad de atender especialmente a las nuevas realidades tecnológicas de la organización del trabajo, si bien afecta más globalmente a las diferentes esferas de vida de las personas empleadas: la transformación digital de su entorno, no sólo laboral, también particular. Las TIC no solo generan factores y riesgos psicosociales ligados al estrés, también a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. **La digitalización difuminará las fronteras entre violencia interna y externa, complicando la labor de control empresarial del riesgo.**

1.3. Jurídico-cultural: la revalorización del enfoque de equidad de género en la protección de la salud frente a la violencia y el acoso en el trabajo.

En la precedente gran inflexión del tratamiento de la violencia en el trabajo, desde una perspectiva disciplinaria a otra más preventiva, vimos cómo la ordenada legalmente **protocolización de la violencia laboral de género** (art. 48 LOIEMH) sirvió de un gran impulso (“tractor”) para que se produjese **un proceso de protocolización progresiva análogo par la violencia psicosocial y el acoso moral en el trabajo en general**. Una de las líneas evolutivas más reseñables en estos años al respecto es, justamente, y si bien no resulta unívoca, por supuesto, la promoción de los **protocolos o procedimientos de entrada (gestión) unitaria** de todas las modalidades de violencia y acoso psicosocial en el trabajo (moral, sexual, sexista, discriminatoria

en general -ej. acoso por razón de etnia, orientación sexual, etc.). Así, frente al “modelo dualista” que parece derivarse del marco legislativo, tanto nacional como comunitario, que deja huérfano de referencias el instrumento de gestión preventiva de la violencia y al acoso psíquicos o morales, pues la pauta lo es para la gestión preventiva de la violencia laboral de género (acoso sexual y acoso sexista, también para el discriminatorio en general), la autorregulación colectiva se ha dirigido, de una forma amplia o significativa, no total, hacia la convergencia.

A nuestro juicio, y por las razones que expondremos sintéticamente, esta opción está en línea con la posición que goza de mayor consenso científico, aunque no es ajena en modo alguno al debate y a la crítica. Pero, además, ha de considerarse, a nuestro juicio, una buena praxis, tanto por razones de equidad de trabajo y de eficacia preventivas cuanto de eficiencia de gestión empresarial.

Naturalmente, siempre que la organización del procedimiento resulte lo suficientemente flexible y adaptativa como para atender de forma concreta las particularidades de unas formas y otras de violencia y acoso. Justo, a nuestro entender, esta es la convicción que presupone el Convenio 190 OIT, que también hace, como se viene recordando, del enfoque de género en la gestión del acoso y la violencia una de sus principales novedades¹⁴⁴. De este modo, **ahora sería la protección eficaz frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo la que haría de tractor para un reexamen, una revisión y una mejora de los mecanismos de prevención y reparación de la violencia laboral de género**, riesgo psicosocial a proteger por el empleador, e, incluso, de **la violencia de género** (procede de la pareja, pero presenta una dimensión social) contra las mujeres trabajadoras.

El C 190 distingue ambas situaciones de violencia de género. Pero no por eso deberá quedar la segunda (violencia machista externa o de terceros a la empresa) totalmente fuera (extramuros) de la política interna. Sin perjuicio, eso sí, de la norma internacional llame a un tratamiento diferente, en virtud del distinto grado de control empleador en tales situaciones y, en consecuencia, las diferentes posibilidades de intervención que tiene de una forma factible o razonable (art. 9 C 190 OIT).

En suma, en el C 190 OIT convergen los tres vectores de innovación (normativo, cultural y tecnológico) en materia de violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como genuino riesgo psicosocial relacionado con el entorno ocupacional. De ahí que resulte un notable desafío no sólo para los Estados miembros (política pública), sino también para las empresas y las representaciones laborales (políticas internas de autorregulación y gestión colectivas eficaces)

¹⁴⁴ VELAZQUEZ FERNANDEZ, M.: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo principales novedades y expectativas”, en *RTSS.CEF*, núm. 437, 2019, págs. 119-142.

2. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZON DE GÉNERO EN EL TRABAJO: DEFINICIONES Y MODALIDADES.

Si una carencia tiene nuestro ordenamiento jurídico y nuestro sistema de relaciones laborales, no resuelta por la negociación colectiva, en materia de gestión psicosocial de la violencia en el trabajo, es la definitoria. En el Derecho español no disponemos de una definición ni de violencia en el trabajo en general, ni de la violencia laboral de género en particular. No sucede lo mismo con las diferentes modalidades de acoso en el trabajo, especie determinante del género violencia laboral. Aunque tampoco contamos con una definición legislativa de acoso moral en el trabajo (*mobbing*), sabido es que esa laguna jurídica viene siendo cubierta ampliamente tanto en el plano técnico-preventivo¹⁴⁵, sin valor vinculante alguno (NPT 854 del INSHT), cuanto, sobre todo, por los conceptos de la doctrina judicial y la jurisprudencia, así como por una copiosa negociación colectiva en la materia (convenios, protocolos, etc.). En el caso de las típicas modalidades de acoso discriminatorio (sexual, sexista y discriminatorio por cualquier otra causa) será el propio legislador (comunitario y nacional -artículo 7 LOIEMH: acoso)¹⁴⁶, el que provea suficientemente de conceptos definitorios¹⁴⁷, ofreciendo una útil guía a la negociación colectiva, cualesquiera que sean sus manifestaciones, para delimitar el ámbito objetivo de gestión protocolizada de este riesgo psicosocial¹⁴⁸ y sus factores agentes.

Consecuentemente, una de las principales aportaciones del C 190 OIT, como ya se pudo reseñar en la primera parte de este Estudio, a nuestro Derecho y experiencia, será la de contar, por vez primera, con una definición legal de (1) violencia en el trabajo y de (2) violencia en el trabajo por razón de género, como categoría genérica, no agotada en sus especies más intensas y sistematizadas, como el acoso -moral, sexual, sexista, etc.-. Así, de conformidad con el art. 1.1 C190 OIT deben entenderse por «**violencia en el mundo del trabajo**» al

¹⁴⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (*mobbing*)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, pág. 1177.

¹⁴⁶ PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, 2013, págs. 197. En el mismo sentido, PÉREZ GUARDO, R. “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España”, en *Athenea Digital*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs.199-219.

¹⁴⁷ DE VICENTE PACHÉS, F.: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 67, 2007, págs. 83-120.

¹⁴⁸ QUESADA SEGURA, R.: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 195.

«...conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya...se manifiesten una sola vez o...repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género»

Por su parte, la expresión «*violencia por razón de género en el mundo del trabajo*» designaría toda forma de violencia dirigida

«**contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.**»

El legislador tripartito social internacional ha optado por una definición unitaria, en la línea de promover tratamientos integrados e integrales. No obstante, prevé que pueda haber otras opciones legislativas («la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.»).

A nuestro juicio, sería mucho más adecuado y práctico una delimitación separada. Debe quedar claro que el concepto de acoso laboral no agota el concepto de violencia laboral, del mismo modo que los conceptos de acoso sexual y de acoso sexista, así como los demás acosos discriminatorios, tampoco agotan el concepto de violencia por razón de sexo-género (ni el de violencia por otras causas discriminatorias). A este respecto, debe llamarse la atención de la referencia que hace el C 190 OIT a la consideración como **riesgo de violencia laboral toda aquella práctica que sea susceptible de generar no sólo un “daño psicofísico” sino también “económico”** ¿incluye toda discriminación sistémica por razón de sexo, como las prácticas discriminatorias retributivas?

De este modo, conforme a la concepción -tan- amplia del C 190 OIT, los que hoy se consideran cada vez más factores de riesgo psicosocial en sentido estricto, generadores de lo que denominamos estrés por razón de género, como las discriminaciones crónicas, aparecería, pues, como una forma de violencia laboral de género. Al igual que el acoso por razón de género ha terminado configurado legalmente (por influjo comunitario) como una forma de discriminación, que atenga contra el derecho humano fundamental a la igualdad de trato (*instrumento para corregir de forma efectiva los desequilibrios de poder*), sin ningún tipo de discriminación, por tanto, no sólo lesivo del derecho humano a la dignidad de la persona, **también ciertas prácticas estructurales de discriminación laboral parecen destinadas a configurarse, en el enfoque integral de la OIT, como formas de violencia laboral de género (calificada como forma de violencia “pasiva”)**¹⁴⁹.

¹⁴⁹ De interés, las diferentes opiniones de sociólogas y otras expertas, en GARCÍA, S. La discriminación en el trabajo, otra forma de violencia de género. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/11/la-discriminacion-en-el-trabajo-otra-forma-de-violencia-de-genero/>. Ampliamente vid. URIS LLORET, J.M. La violencia de género en el ámbito laboral, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2014. Disponible en

Este enfoque expansivo e integrado no es ajeno ni al ordenamiento español ni menos aún a la negociación colectiva. Así lo prueba la transversalidad de la perspectiva de equidad de género y la –advertida- inclusión, como contenido mínimo, en los Planes de Igualdad de la prevención de la violencia contra las mujeres en el trabajo, si bien tiende a acotarse a sus modalidades más graves: acoso sexual y acoso sexista. Que ciertos Planes de Igualdad incluyan una perspectiva de gestión psicosocial de la violencia laboral de género más amplia camina en la misma dirección.

El legislador futuro, pues, tiene ya un importante trecho andado en esa concepción extensiva¹⁵⁰, integral e integrada (en línea con el RD 901/2020). Precisamente, **este camino ya se ha recorrido en otras experiencias europeas** en las que la preocupación por la protección efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo ha llevado a incluir, dentro del sistema de evaluación de riesgos laborales, la perspectiva de género, aunque luego se concrete en la protección frente a la violencia de género. Así, la legislación francesa (Article L4121-2):

“7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, **notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 (...)**”¹⁵¹

Puede comprobarse la similitud con nuestro art. 14 LPRL, consecuencia de derivar de un mismo marco comunitario. No obstante, en Francia se ha hecho converger, de una forma expresa, el marco comunitario preventivo de riesgos laborales en general, con una clara inclusión de los factores de riesgo psicosocial, así como el riesgo de acoso moral, con el marco

<https://www.tdx.cat/handle/10803/134054#page=3>. Por su parte, ya en 1989, el Comité de la CEDAW, en su Recomendación General N°12, señaló que “los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la Convención obligan a los Estados Parte a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social...”. Tres años más tarde, en la Recomendación General 19 agregó que **“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que [la mujer] goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”** CEDAW, Recomendación General N°19, La violencia contra la mujer (1992), en Instrumentos internacionales de derechos humanos, Recopilación de las Observaciones Generales y Recomendaciones Generales adoptadas por los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, HRI/GEN/I/Rev.9 (Vol. II) de 27 de mayo de 2008, p. 74.

¹⁵⁰ DE VICENTE PACHÉS, F.: “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, en *RTSS*, núm. 448, 2020, págs. 69-106.

¹⁵¹ “Planificar la prevención integrando, en un todo coherente, la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales, en particular los riesgos relacionados con el acoso moral y el acoso sexual, como se definen en los artículos L. 1152-1 y L. 1153-1, así como aquellos vinculados a los actos sexistas definidos en el artículo L. 1142-2-1 (...)”

comunitario de protección de la igualdad de trato y no discriminación, con especial referencia a la prevención del acoso sexual y sexista.

Bien mirado, **el precepto francés no hace sino integrar en un artículo lo que el ordenamiento laboral español mantiene dividido**, por un lado, los arts. 15 y 16 LPRL, para todos los factores y riesgos laborales, también los psicosociales, por otro lado, el art. 48 LOIEMH (con relación a los arts. 4 e) ET y 14 h) EBEP), para el acoso sexual y para el acoso sexista.

Una visión integrada que también emerge cada vez más en la doctrina judicial¹⁵². En la más reciente también queda claramente reflejada la obligación preventiva por parte de la empresa, como riesgo psicosocial que es, respecto de todo tipo de violencia por razón de sexo (ej. STSJ Galicia 2856/2019, 18 de junio).

Sea como fuere, lo cierto es que, hoy, los conceptos más (relativamente) “seguros”, por estar legalmente definidos, son los de acoso sexual y el de acoso sexista (o por razón de género). Lo recordaremos de forma sucinta. Así, conforme al art. 7 LOIEMH:

“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”.

Como vemos, la definición legal pone en el primer plano de los bienes protegidos tanto la igualdad (implícitamente, pues es el marco normativo en que se inserta) cuanto la dignidad de la persona. En un plano también implícito quedará, pues, el valor de la salud de las personas trabajadoras, pues no se nomina, pero subyace en la referencia a proteger el derecho de la persona trabajadora a un “entorno laboral no degradado” ni intimidatorio, es decir, libre de contaminación o toxicidad psicosocial. Comprobamos el mayor énfasis puesto en la dimensión preventiva para la definición científico-técnica, no así en la judicial dominante, de **acoso moral**:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (NTP 854/2009).

Por lo que concierne al tipo de conducta, también verificamos que el acoso sexual no se vincula a una conducta reiterada, como sí requiere el acoso moral, bastando con solo un acto de intimidación, agresión u ofensa sexual. No obstante, **la creación con ese acto de un entorno**

¹⁵² Ej. STSJ Cantabria 51/2019, 21 de enero. En ella se enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque preventivo respecto de cualquier factor y riesgos que pueda ocasionar un daño, con especial incidencia en los de naturaleza psicosocial (en el caso concreto se trataba de un problema de denuncia de violencia digital vertical ascendente -una gerente de establecimiento denunciaba por maltrato a través de las redes a una representante de las personas trabajadoras-).

o ambiente psicosocialmente contaminado también subyace, como se dijo, a la comprensión legal, requiriendo un cierto impacto nocivo, degradante en él (lo que se produce tanto en la modalidad de “chantaje sexual” -quid pro quo- como la ambiental).

No deja de ser significativa esta apreciación, porque, como ya se apuntó en la primera parte y se analizará con más detalle a través del análisis jurisprudencial, es posible que haya situaciones de violencia, intimidación o, propiamente, acoso sexual (y/o sexista) que se realice fuera del lugar y horario de trabajo. Como es natural, sólo tendrá la valoración de riesgo laboral si tiene consecuencias relevantes en la relación laboral, aun realizado a extramuros de espacio y tiempo de trabajo, pues en otro caso no quedaría bajo el control del poder empresarial, como exige el art. 9 C 190 OI, no siendo factibles sus medidas (ej. la polémica *STSJ Andalucía/Granada, 770/2018, 22 de marzo*, que niega el carácter de laboral a un acoso sexual de un compañero de trabajo a otra compañera, superior jerárquica suya, por tener lugar en un ámbito ajeno a la empresa, al realizarse en un parking, tras dejar a su hija en el Colegio). Volveremos sobre el tema al analizar la dimensión de género de la violencia y el acoso digitales.

En lo que concierne a la modalidad de violencia laboral de género consistente en una conducta o práctica de acoso sexista (o por razón de género) también el art. 7.2 nos ofrece una definición legal. Para ello se dispone 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”*.

La finalidad de la conducta marca la diferencia. Así, en el acoso sexual, la finalidad libidinosa, la intencionalidad, o expectativa, de disfrute sexual marcará la conducta discriminatoria típica de acoso sexual, mientras que en el acoso sexista no se da, de forma necesaria al menos, esta, sino que integra un tipo de conductas más amplias de discriminación, asociadas a estereotipos o prejuicios sobre el papel de la mujer, fuera y dentro del trabajo (“machismo” o “micromachismos”). En lo que sí convergen ambas modalidades es en la incidencia nociva (“contaminación o toxicidad psicosocial de sexo y género”). De ahí, pues, la particular necesidad de asumir el enfoque integrado que reclama la OIT, abordando las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, “indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (preámbulo C 190 OIT).

No define la legislación española, pero sí integra el C 190 OIT, como se dijo, una nueva dimensión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como una nueva manifestación del sesgo de género de aquella violencia y acoso: **la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo**. La opción definitoria de la norma social internacional ha sido la de caracterizar estas nuevas manifestaciones de la violencia en el mundo del trabajo como riesgo psicosocial por el canal o medio con el que se realiza prevalentemente: las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-. Por tanto, la violencia y el acoso digitales serían todos los comportamientos, prácticas, o amenazas de llevarlos a cabo que, considerados como violencia en el trabajo, se

realizan mediante el uso de los medios tecnológicos. Por eso, en ausencia de una definición legal específica, la doctrina científica ha ofrecido diferentes conceptos a partir de esta construcción, atendiendo sea a la diferencia entre “**violencia digital**” y “**ciberacoso en el trabajo**”, por un lado, y entre “**violencia digital por razón de género**” y “**ciberacoso sexual en el trabajo**” y “**ciberacoso en el trabajo por razón de sexo**”, por otro.

Así, más concretamente, por “*violencia cibernética en el trabajo*” cabe entender:

“Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables (conductas actuales), o las amenazas de ellos (intimidación con conductas futuras) relacionados con el trabajo, ya se manifiesten una sola vez (agresión ocasional) o repetida (ciberacoso en el trabajo), susceptibles de causar un daño (personal o económico), cualquiera que sea su motivación, incluida la razón de sexo (violencia digital de género, ciberacoso sexual en el trabajo, o ciberacoso por razón de género), mediante comunicaciones por medio de tecnología digital”.

En este sentido, se pone de relieve cómo las características de la digitalización lleva a revisar los conceptos base de acoso en el trabajo, por ejemplo, pues la posibilidad de un mayor “anonimato digital” de la autoría y su más intensa difusión, más extensa y más rápida, puede no solo dificultar la identificación precoz de la conducta, sino también incrementa los daños, agravando la inseguridad de las personas empleadas víctimas. También suelen darse en tiempos de no trabajo y en lugares particulares.

Aunque estas conductas pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres, con independencia del rango jerárquico que desempeñen y/o relación laboral o profesional se tenga (empleadores/as, jefes/as, compañeros/as, clientes/as, etc.), lo cierto es que, la experiencia judicial, de la que luego hablaremos con cierto detalle, evidencia una importante componente de género, más incluso que sexual. En suma, la llamada colonización digital ha ampliado las fronteras de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, siendo un problema que va en aumento y en constante evolución, por lo que nos es exige una profunda revisión de los procedimientos precedentes, para no incurrir en algunas de las subestimaciones de este riesgo del pasado¹⁵³.

3. EL NUEVO MARCO LEGAL-CONVENCIONAL PARA UNA INNOVADORA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA VIOLENCIA EN EL TELETRABAJO.

Al analizar el marco normativo para la gestión de riesgos psicosociales laborales en general, y con perspectiva en particular, tuvimos ocasión de traer a colación el nuevo régimen jurídico del teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el

¹⁵³ PÉREZ, GUARDO, R.: *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12 (2), 2012, págs.199-206.

ámbito del empleo privado; Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, para el teletrabajo en las Administraciones Públicas -incluye también al personal laboral-) y su especial incidencia en los factores de riesgo psicosocial, por un lado, y en la igualdad de género, por otro¹⁵⁴.

El citado art. 4 del RD 28/2020 incluye una especial mención a la obligación de las empresas de elaborar y poner en práctica una política de prevención de la violencia laboral de género, en particular en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y, en general, acoso laboral. Concretamente dice:

“4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas **deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra** el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y **acoso laboral**.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.”

Esta previsión, de nuevo algo genérica, por tanto, confusa, es muy interesante. Primero, confirma que esta protección ya se halla implícita en nuestro sistema jurídico, pues comienza remitiendo -eso sí, en abstracto- a ella: “De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable”. Lo que, lógico, plantea el problema de identificar cuál esa normativa, porque está dispersa y es confusa. En principio debería acudir a los arts. 4 ET y 14 EBEP, así como al art. 48 LOIMH.

Segundo, incluye también la prevención de la violencia y el acoso laboral en sí, no sólo por causas discriminatorias, una previsión que sí está en el EBEP, pero no en el art. 4 ET, por lo que constituye una significativa novedad legal, no jurídica, porque, de conformidad con lo que ya se comentó ut supra, el reconocimiento del acoso moral en el trabajo como riesgo laboral hace años que está consolidada, en la experiencia propia de la acción preventiva y en la jurisprudencia social. Otra cosa será sus deficiencias, aún muy notables. Tercero, parece avalar, en línea con el Convenio 190 OIT, que en gran medida anticipa, una política de gestión integral protección frente a cualquier forma de acoso en el trabajo, promoviendo lo que se denomina un “protocolo

¹⁵⁴ Su interacción con la salud es ambivalente, pues. Si el teletrabajo puede proteger frente al contagio de covid19 (salud biológica), conforme a la regulación en este ámbito (ej. art. 3.2 de la Orden SND/458/2020, de 30 de mayo), también puede tener un efecto nocivo, a medio y largo plazo, sobre la salud integral (bienestar), por sus riesgos para la salud psicosocial.

unitario” o de “entrada única” (para el acoso discriminatorio y para el acoso moral), sin perjuicio de las necesarias diversidades y adaptaciones en los procesos de actuación en un caso y otro.

En cuarto lugar, y, de nuevo, en la dirección marcada por el C190 OIT (el citado art. 3, apartado d), hace una llamada de protección especial para la dimensión digital de la violencia y el acoso en el teletrabajo, en la medida en que, lógicamente, al basarse en el uso intensivo de tecnologías de la comunicación digital, facilitaría notablemente el riesgo de violencia digital y ciberacoso en el trabajo¹⁵⁵.

En quinto lugar, y finalmente, *una vez más anticipando la vigencia del Convenio 190 OIT*, contempla obligaciones concretas en relación con la violencia de género “externa” a la empresa, si bien siempre dentro de los límites del poder de control empresarial, en el espacio domiciliario casi inexistente, en la medida en que es un espacio privado, de autodeterminación personal, aunque no por ello excluye acciones de responsabilidad social en esta lucha. En virtud de lo anterior, se constata la obligatoriedad de las políticas preventivas de todo tipo de riesgo de violencia laboral de género, cualquiera que sea la modalidad o canal de ejercicio y cualquiera que sea la causa, para las personas teletrabajadoras, e incluso se incorporan algunas obligaciones de prevención primaria (acción informativo-concienciadora) de la violencia de género “externa” al trabajo (la que procede de la pareja).

Cierto, conviene no ser ingenuos o, cuando menos, hay que ser cautos respecto a identificar la inclusión de forma en una norma de la obligación legal de prevenir factores de riesgo psicosocial, con garantía de garantiza que se convierta en una práctica cotidiana en el ámbito laboral como pretende tal inclusión. Recordemos se encontraba prevista en una norma sectorial, con especial incidencia de género (sector sanitario) y que apenas si se aplica (Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario). No obstante, con la actual normativa esta obligación expresa se vuelve a concretar, conformándose como una novedad útil. Su reconocimiento legislativo puede ocasionar una mejora ostensiblemente del actual déficit en relación con la práctica, más acorde con unos tiempos en los que el bienestar en el trabajo se establece como una ventaja competitiva¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Al respecto, algunos convenios colectivos sitúan la protección de la violencia y acoso derivados de las nuevas dimensiones tecnológicas, por ejemplo el Convenio Colectivo de Cruz Roja de Almería (BOP-Almería, núm. 187, de 29 de septiembre de 2016) en su art. 36 acerca de la utilización del correo electrónico, internet e intranet por las personas trabajadoras especifica que “*no está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual*”.

¹⁵⁶ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *RTSS CEF*, 383, 2015, p. 35.

En tal sentido, a partir de ahora aquellas empresas que implanten el teletrabajo deberán de desarrollar políticas de prevención de riesgos laborales, principalmente, se exigirá una gestión desde un enfoque de género en el diseño, implementación y control de la acción preventiva, con especial referencia a la violencia y el acoso en el teletrabajo, también si es cibernético. Precisamente, la pandemia, de nuevo, ha confirmado los peores temores, como es la agudización de situaciones de violencia de género. Por lo tanto, no parece tan seguro y saludable el domicilio como pudiera parecer, incluso para la autoridad judicial (ej. Auto del Juzgado de lo Contencioso-administrativo 2 de Toledo, 41/2020 20 de mayo). El trabajo a distancia en general, y el teletrabajo a domicilio de una forma particular, es también fuente de factores de riesgos de todo tipo, físicos y psicosociales (además de ergonómicos), hasta el punto de que, incluso algunos, que son de origen claramente social y externo, pueden terminar convirtiéndose en internos y, por lo tanto, incluidos en la obligación de protección de la empresa. No sería nada nuevo en el sistema. Recuérdese que ya sucede con la violencia social o externa (atracos). ¿Es posible predicar lo mismo de la violencia de género?

El Ministerio de Igualdad ha hecho públicos los datos relativos a la violencia de género (violencia contra las mujeres o violencia machista) durante la pandemia, esto es, en tiempos de confinamiento social masivo y de migración igualmente masiva del centro de trabajo al domicilio. El aumento ha sido considerable. Así;

- a) Las llamadas recibidas por el 016 (teléfono para la denuncia de la violencia machista, 24 horas al día y en 52 idiomas diferentes) durante los dos primeros meses y medio de alarma se incrementaron más de un 40 por cien (41,4%), respecto al mismo periodo de 2019, multiplicándose casi por 5 veces (450, 5%) las consultas telemáticas (correo 016-online@mscbs.es).
- b) El servicio de asistencia psicológica y emocional a víctimas por mensajería instantánea recibió más de 2000 (2.038) consultas en apenas 50 días (desde el 21 de marzo al 31 de mayo).
- c) A medida que avanzó la desescalada se redujeron las consultas (755 en mayo, 1061 en abril, casi un 30 por cien menos -28,8%-).
- d) A su vez, se destacaba el incremento de la “violencia de género silenciosa”, la ejercida a través de las redes sociales, por lo que las víctimas ni siquiera han podido pedir ayuda en voz alta durante el confinamiento.

Como informan la ONU Mujeres¹⁵⁷ y el IMIO en España el incremento de la violencia de género forma parte de la triple factura agravada que las mujeres pagan. Así: *“el coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud [las mujeres representarían en torno al 70 por cien del personal sanitario mundial], por la violencia doméstica [aumentan los episodios de amenazas, ataques, abusos, acosos] y por cuidar a otros [sobrerrepresentación y sobrecarga en el trabajo de cuidar, también por el cierre de los colegios]”* Ahora bien, si para la ONU, el domicilio es el lugar más peligroso para las mujeres ¿cabría incluir como riesgo emergente laboral la violencia de género proveniente de la pareja y ejercida en el domicilio como centro de trabajo en que habría mutado por la organización en remoto o teletrabajo?¹⁵⁸

La polémica doctrina está servida y la inclusión de esta -ambigua- referencia legal la alimentará, sin duda. El Convenio 190 OIT, en su art. 10, apartado f), reconoce que, a los efectos de la “violencia doméstica” (aunque nuestro ordenamiento diferencia este concepto del de “violencia de género” debe considerarse que refiere también a este), a la empresa incumbe acciones que mitiguen su impacto en el mundo del trabajo, siempre en la medida en que sea razonable y factible, por cuanto puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud. Por lo tanto, y dado el enfoque típicamente preventivo, de esta norma social internacional, parece claro que no se refiere tan solo a las medidas reactivas, y de acompañamiento laboral, ya previstas en el régimen actual, sino de favorecer la prevención de este tipo de violencia de género, no laboral, pero que perjudica tanto a las trabajadoras como a la empresa y a la sociedad en general.

En este sentido, las posiciones sindicales también divergen. Por ejemplo, el CSIF abogó por favorecer el teletrabajo para las empleadas públicas que hayan sido víctimas de violencia machista, trasladando al Congreso de los Diputados esta propuesta en la subcomisión que debatió las líneas del pacto de Estado contra la violencia de género. Más recientemente, el Ministerio de Igualdad de Canadá, con la participación de varias Universidades de ese país y la aportación de entidades especializadas en violencia de género, ha promovido una *Guía de*

¹⁵⁷ *El coronavirus golpea tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros*. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>

¹⁵⁸ En la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la En la Exposición de motivos I recoge que el síndrome de la mujer maltratada consiste en *“las agresiones sufridas por la mujer [...] manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”*. Por tanto, el alcance del fenómeno es, sin duda amplio (de ahí que se reconozcan unos derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social específicos). En este sentido, véase BOSCH FIOL, E., ALZAMORA MIR, A. y FERRER PÉREZ, V. A.: *El laberinto patriarcal: reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Barcelona, Anthropos, 2006, págs. 97 y 98: *“Sin embargo, a diferencia de lo que viene siendo habitual por parte de los organismos internacionales que se han ocupado del tema [...], circunscribe esta violencia únicamente a aquella que ocurre en el marco de la pareja, dejando al margen otras formas de violencia internacionalmente reconocidas como violencia de género (como el acoso sexual, los delitos contra la libertad sexual, etc.)”*.

Estrategias para mantenerse a salvo en una relación de abuso, que también integra recursos de teletrabajo para la atención a víctimas de violencia de género. Sin embargo, ya hemos visto como la preferencia gubernativa dada al teletrabajo ha evidenciado el mayor riesgo de las mujeres en esta situación de sufrir violencia de género (machista). Consecuentemente, algo parece claro: las opciones no pueden entenderse en términos radicales, pues la complejidad del fenómeno y la más que eventual ambivalencia de ciertas medidas pueden tener efectos contraproducentes

La dualidad, incluso ambivalencia, de conceptos y visiones aparece también en algunas experiencias convencionales en las que la violencia (social) de género contra mujeres que prestan servicios por cuenta ajena es específicamente contemplada. Por ejemplo, en el Plan de Igualdad de la empresa Sanatorio Virgen Del Mar-Cristóbal Castillo, S.A. (BOP-Almería, núm. 133, de 13 de julio de 2020) se establece un mandato general de prevención de toda forma de violencia de género en el ámbito profesional, de modo que la política de empresa deberá dirigirse a:

*“prevenir cualquier tipo de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación, expresión y **violencia de género**) en el ámbito profesional”.*

Con más concreción y marcando claramente la dualidad de situaciones, el Plan de Igualdad de Servicios Hosteleros y de Restauración PSI SL (BOP-Córdoba, núm. 182, de 24 de septiembre de 2019) reconoce:

- a) La obligación de “prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la empresa”, así como
- b) El compromiso de “apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género”

En el ámbito de la violencia laboral (interna) de género, pues, se confirma la obligación de prevención, en cuanto riesgo laboral que es (art. 14 LPRL en relación con el art. 48 LOIEMH), mientras que en el ámbito de la violencia social (externa) de género se asume un compromiso de responsabilidad social, siempre manteniendo como suelo mínimo el respeto de las obligaciones previstas a favor de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, pues de lo contrario se incurriría en una discriminación directa por razón de género. El art. 4.4 RDL 28/2020 parece situarse en un lugar intermedio, de modo que, siempre bajo el límite de lo que sea factible (consciente de que no tiene control sobre el ámbito en que se lleva a cabo la violencia social o externa de género, el doméstico, a diferencia de la empresa, por más que el domicilio en el teletrabajo se convierta en lugar de trabajo), no se contenta con el respeto de los derechos sociolaborales reconocidos y garantizados a favor de las víctimas de violencia de género, sino que deberá también implicarse en una acción preventiva que contemple como factor de riesgo interpersonal y social ex art. 15 LPRL, no solo las relaciones entre personas trabajadoras y de estos con y clientes o usuarios, etc., también las de pareja.

El art. 3 a) del Convenio 190 OIT también parece abrir esta vía de mutación de un riesgo social en laboral de forma paralela a la consideración de un lugar privado, es el caso del domicilio, como lugar de trabajo. Así, establece expresamente que la política interna de prevención del riesgo de violencia y acoso, presencial o cibernético, se aplica a cualquiera de sus modalidades que sucedan:

“...durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado... **inclusive en los espacios...privados cuando son un lugar de trabajo (...)**”

Consecuentemente, si la violencia y/o acoso que la mujer pudiera sufrir en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo también se consideran relevantes laboralmente (letra f), cuando aquél (domicilio) se convierte en éste (teletrabajo a domicilio), parece claro que habría que concluir lo mismo. A mayor sea el tiempo que se deba pasar en el domicilio por la organización de teletrabajo, mayor será, como es evidente, el factor de exposición a situaciones de violencia de género, que, si bien trae causa externa a la relación de trabajo, por proceder de terceros (pareja), sí se desarrolla -o puede- con “*ocasión del trabajo*” (art. 4 LPRL). La violencia doméstica y prestación de servicios se desarrollan en el mismo lugar, y, a veces, coincidirá en las coordenadas de tiempo. No por casualidad, el art. 4.4 del RDL 28/2020 contempla implícitamente la posibilidad de revocar un previo estado de teletrabajo si se constata la exigencia de violencia de género (por la pareja), remitiendo estas cuestiones a los arts. 5 (negociación colectiva sobre las condiciones de reversibilidad, siempre desde el principio de voluntad) y 7 (acuerdo de teletrabajo).

Ahora bien, conviene igualmente realizar un análisis más ponderado y exhaustivo de esta previsión normativa. En lo que hace a la calificación del riesgo, de un lado, se cuida mucho de distinguir entre “violencia y acoso en el trabajo por razón de género-sexo” de la “violencia de género”. De hecho, le dedica dos párrafos distintos en el preámbulo. En primer lugar, en el plano de la violencia y el acoso por razón de género laboral recordará la obligación de evitar cualquier discriminación particularmente por razón de género y que su protección eficaz requiere, de forma inexorable para ser eficaz. De otro, en cambio, para la violencia de género, afirma que “*deberán de tenerse especialmente en cuenta*”, lo que evidencia un menor compromiso de la obligación, por la conciencia sobre la dificultad de control.

En consecuencia, la propia normativa sobre el teletrabajo es consciente de la utilidad del compromiso empleador, al igual que del resto de la sociedad, no sólo de las instituciones públicas, con el abordaje de la violencia machista o doméstica. Pero no carga sobre él una responsabilidad directa de protección eficaz como sí de un riesgo laboral en sentido estricto se

tratara, exigiendo un cuidado mayor, lógicamente, cuando el domicilio se convierte en lugar de trabajo a través de la modalidad de teletrabajo¹⁵⁹.

Por supuesto, el alcance de la acción preventiva exige -artículo 9 Convenio 190 OIT; art. 16 Convenio 155 OIT- una modulación relevante por el reducido ámbito de control que tiene sobre el factor de riesgo, por lo que tenderá a concretarse en acciones de información-sensibilización:

- a) sea a las personas empleadas para que se abstengan de tales conductas con sus parejas y sepan, igualmente, actuar si detectan alguna compañera con problemas de este tipo (faceta de compromiso social en la lucha eficaz contra la lacra de la violencia de género -incluso fuera de los lugares de trabajo-)
- b) sea para las trabajadoras víctimas, para saber identificar conductas de esta naturaleza lo antes posible, así como defenderse de la forma más anticipada posible.

En consecuencia, la previsión legal exige una concreción razonable, también para que no resulte contraproducente para la prevención de la violencia de género y el evidente papel coadyuvante (más que corresponsable) que el empleador puede y debe ofrecer. **No puede, por lo tanto, promoverse la misma solución que para la violencia de terceros que se produce en el ejercicio de la prestación de servicios, porque en estos casos el empleador**, aunque tampoco tiene todo el control de la acción preventiva, dada esa dimensión social y externa de la violencia, **sí tiene todo el control en el modo y en el lugar de prestación de servicios**. El Convenio 190 OIT viene a corroborarlo.

Pero es evidente que, en el trabajo a distancia, de un lado, su grado de control de la violencia de género -al igual que la violencia social o de terceros en general- es menor, pues se ejercen en entornos que no son de su disposición. De otro, en todo caso, sus obligaciones sólo tendrán el alcance exigido por los estándares de dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito (art. 4.4 del RDL 28/2020).

¹⁵⁹ El Convenio 190 de la OIT reconoce en su cuerpo normativo la violencia doméstica desarrollándolo luego más detenidamente en la Recomendación 206, de carácter no vinculante, que designa la negociación colectiva como instrumento eficaz para prevenir la violencia, además de contribuir a mitigar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. De manera que dispone que "...que la violencia doméstica puede afectar al empleo, a la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica". Ahora bien, sus obligaciones sólo tendrán el alcance exigido por los estándares de razonabilidad y factibilidad, esto es, "en la medida en que sea razonable y factible".

Finalmente, y en relación con esta segunda observación, queda claro que no todo tipo de riesgo y, por lo tanto, de accidente (daño) que pueda acaecer en el domicilio como lugar de trabajo puede considerarse estrictamente laboral, por cuanto la actividad de teletrabajar tiene sus límites. De hecho, así lo dispone el art. 16.1 del RDL 28/2020 acerca de que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. En suma, es evidente que el empleador, también los interlocutores sociales, como ya hacen, deben tomar posición en la política de erradicación y prevención de la violencia de género o machista¹⁶⁰.

En todo caso, sobre todo para la forma de organización del trabajo a distancia, el empleador sí que deberá marcar claramente los tiempos de trabajo, de modo que no solo es útil para la persona trabajadora sino también para delimitar sus responsabilidades, sobre todo atendiendo a la presunción propia del art. 156 LGSS (se presume laboral todo accidente producido durante y en el lugar de trabajo). Por lo mismo, muy importante será, para marcar sus responsabilidades, que si promueve como forma organizativa normalizada en su empresa el teletrabajo, el empleador -previa consulta o negociación- adopte una política interna de comunicación-sensibilización también acerca del riesgo de violencia de género y de las medidas de prevención y protección correspondientes (artículo 9 d) Convenio OIT).

¹⁶⁰ A título de ejemplo, el **Plan de Igualdad Asistencial Geriátrica San Juan de Aznalfarache** (BOP-Sevilla, núm. 72, de 27 de marzo de 2020) establece un conjunto de medidas para actuar ante los posibles casos de violencia de género como son:

- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género
- Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.
- Inclusión entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación a la empresa (en el plan de acogida, por ejemplo) el protocolo de actuación de la empresa ante en situaciones de violencia de género.
- Facilitar a las personas trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

4. UNA ACCIÓN DE ENCRUCIJADA: UNA INTENSA Y HETEROGÉNEA ACTIVIDAD PROTOCOLARIA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL.

Venimos analizando cómo nuestro sistema jurídico contiene una pluralidad de instrumentos para afrontar el objetivo de la gestión integral de la violencia y el acoso en el trabajo, con una especial atención a la dimensión preventiva. Con ello se gana en adaptabilidad, flexibilidad, pero se pierde en la seguridad que da cierta armonización y en capacidad de evaluación de su eficacia. De ahí la referida importancia de ámbitos de coordinación coherente, articulada, como es, sin ninguna duda la autonomía colectiva.

Uno de los aspectos más relevantes de esta diversidad protocolaria para la gestión de la violencia en el trabajo, en particular, pero no solo, el acoso sexual y el acoso sexista (la parte más grave, pero no única, de la violencia laboral contra las mujeres) **es la diversa intensidad puesta en el enfoque preventivo frente al tradicional paradigma disciplinario**. Así, frente al enfoque eminentemente integral y proactivo de la OIT, **la opción inicial más extendida de protocolización de la gestión de la violencia y el acoso era –y sigue siendo- la de fijar un procedimiento para investigar un catálogo de situaciones encuadradas en el tipo de “incumplimiento grave y culpable” (art. 54 ET).**

Sin embargo, el extenso, aun disperso, marco regulador actual (legislativo y pactado) contempla la intervención en este ámbito desde una pluralidad de perspectivas. Así:

- a) El enfoque prevalente para el acoso sexual y el acoso sexista de **igualdad de trato y prohibición de no discriminación** (art. 45, 46, 48 y 62 LOIEMH). Y ello exista o no obligación de elaborar un **Plan de Igualdad**.
- b) **El enfoque (sancionador y disuasorio) común estatutario laboral**, que valora toda forma de violencia en el trabajo como atentatorio contra la dignidad de la persona, por lo tanto, **constitutiva de un incumplimiento grave y culpable**, objeto de sanción muy grave (arts. 54 y 58 ET). Por lo que deberá formar parte, en una forma u otra, de un **Código de Conducta y/o protocolo de gestión**
- c) El enfoque general de la violencia como riesgo psicosocial a incluir en la política de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, a incluir en **Planes de prevención de Riesgos Laborales** ex arts. 15-17 LPRL.
- d) El enfoque de riesgo de violencia y acoso, a través de medios digitales, en las **políticas de usos razonables de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación**, incluidas las redes sociales (art. 88 LOPD-GDD)

La gestión de la violencia laboral, en general, y de la violencia laboral de género en particular, se halla inmersa, pues, en una genuina y compleja encrucijada de marcos normativos y de acción. Su optimización requeriría, como propone la OIT, una gestión integral. La práctica suele ser distinta, unas políticas y/o protocolos enfatizan más una perspectiva que otra, sin que haya siempre la debida coordinación o integración. Precisamente, el mayor problema no es el de ausencia de referentes de regulación e instrumentales para el diseño y puesta en práctica de una gestión preventiva eficaz frente a la violencia laboral, y por razón de género en particular, sino el de la pluralidad de estos instrumentos derivado de la diversidad de marcos reguladores.

Un protocolo de gestión de este tipo podría ponerse en práctica, a través de la autorregulación colectiva o mediante negociación colectiva, en al menos los siguientes canales protocolarios¹⁶¹:

- 1) Los protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo establecidos en el marco de los **convenios colectivos**
- 2) Los procedimientos de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo incluidos en **acuerdos específicos de gestión preventiva a tal fin**, normalmente en las unidades de empresa
- 3) Los procedimientos de gestión de la violencia laboral, en especial por razones de género, en la negociación de los **Planes de Igualdad**, naturalmente para aquellas empresas obligadas a introducirlos (desde marzo de 2020 las empresas de 50 o más personas trabajadoras ex art. 45 LOIEMH, según el RDL 6/2019, si bien será aplicable de forma gradual en el tiempo -hoy para empresas de más de 100 personas trabajadoras-, siendo plenamente efectivo en marzo de 2022) o, en su caso, aquellas no obligadas, pero sí incentivadas a ello.

Vemos, pues, que existe en nuestro sistema más que suficientes instrumentos para la gestión proactiva y preventiva, además de correctora, de los conflictos psicosociales que están en la base de situaciones de violencia laboral en el trabajo en general, y de la violencia laboral por razón de género (acoso sexual, de género, ciberacoso). Aunque no haya entrado todavía en vigor el Convenio 190 OIT, que los hará obligatorios en todos los casos. De manera que todas las organizaciones empresariales, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla y su tamaño, deben prevenir y ofrecer tratamiento a cualquier situación de violencia y acoso, siempre respetando el principio de participación (STC 56/2019, 6 de mayo).

¹⁶¹ Para la importancia de estos procedimientos, cualquiera que sea su fuente, siempre autorreguladora de forma colectiva, vid. *Notas Técnicas Preventivas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 891 y 892/2011* (Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral).

5. LOS PROTOCOLOS FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO: ANALISIS CUANTITATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

5.1. Las magnitudes del tratamiento convencional de la violencia y el acoso en el trabajo, en especial por razón de género.

En efecto, **algo más diluida la obligación de protocolizar la gestión del acoso moral en el trabajo**, pues no hay una previsión legal específica, aunque sí una creciente práctica colectiva en esta materia, en convenios colectivos sectoriales y en las grandes empresas, valorados como determinantes de la diligencia debida, **no hay duda de la obligación general de introducir un sistema de gestión específico de los factores y riesgos de violencia laboral de género.**

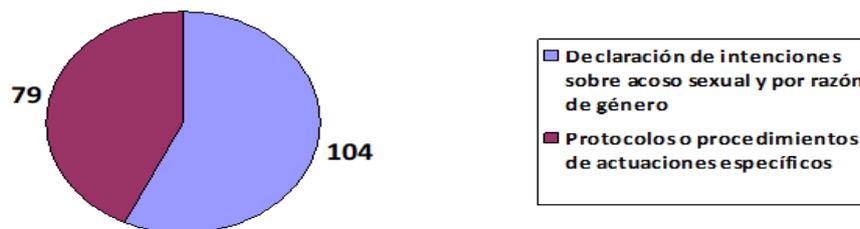
Lo que diferirá, en cada caso, es la fuente de la obligación e, incluso, el contenido del sistema de gestión. En unos casos, la autorregulación procede del convenio colectivo, en otros, de los Planes de Igualdad. De nuevo, haremos una aproximación cuantitativa, para reflejar la magnitud de esta actividad de gestión protocolizada (sin que derive en meramente protocolaria), para luego realizar una aproximación más cualitativa, adentrándonos selectivamente en sus principales pautas o contenidos. Para la aproximación cuantitativa, los parámetros son:

- a) De un lado, nos hemos centrado en analizar los convenios colectivos andaluces en vigor aun cuando originalmente su vigencia fuera anterior a 2018 -año elegido en este Estudio como límite temporal inicial principal-
- b) De otro lado, se han seleccionado los convenios que incorporan algún modo de gestión de situaciones de acoso -moral, sexual, sexista-, sobre principios y pautas que no se agoten en lo sancionador, cualquiera que sea su contenido, incorporen o no un protocolo de gestión, ni se limiten a compromisos de aprobación en el futuro

Inicialmente, la muestra era de algo más de un millar de convenios (1075). Sin embargo, 892 convenios disponen únicamente de un régimen sancionador, o, en el mejor de los casos, incorporan un compromiso de protocolización futura. 104 convenios colectivos, aunque rechazan estas conductas y especifican unos reconocimientos de intenciones concretos para

actuar, no contienen mayor desarrollo¹⁶². Por lo tanto, al final, apenas 80 (79) convenios colectivos establecen procedimientos específicos¹⁶³.

Gráfico 40. Convenios que, reconociendo un tratamiento no meramente disciplinario de la violencia y el acoso en el trabajo, en especial por razón de género, van más allá y regulan un procedimiento de gestión



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del CARL.

Por provincias, la situación convencional es la siguiente (Tabla 1).

	DECLARACIÓN DE INTENCIONES	PROTOCOLO	TOTAL
ALMERÍA	8	4	85
CÁDIZ	21	37	230
CÓRDOBA	15	6	118
GRANADA	16	2	120
HUELVA	6	5	83
JAÉN	17	4	84
MÁLAGA	8	10	191
SEVILLA	13	11	164

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del CARL.

¹⁶² Un interesante e ilustrador estudio realizados por el Observatorio Adecco de Igualdad determina que el 31% de las empresas que han sido estudiadas –siendo una muestra significativa- no tienen aún un protocolo sobre acoso laboral. En este sentido, véase *Observatorio Adecco de Igualdad*, The Adecco Group Institute, 2020, pág. 120.

¹⁶³ En este sentido, SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 149-180.

5.2. Conclusión: crece la protocolización de la gestión de la violencia y el acoso, también por razón de género, pero lenta, sin normalizarse, aún.

A la vista de estos datos, las conclusiones pueden ser muy diversas, en cierto modo abre el dilema de si la *“botella está medio llena o, más bien, está medio vacía”*. En efecto, ya hemos visto como más del 80 por cien de la muestra convencional debe descartarse de entrada, para un análisis típicamente proactivo y preventivo, del acoso y la violencia en el trabajo en general, y por razón de género en particular, porque todavía permanece un enfoque disciplinario. Ahora bien, al tiempo, comprobamos como

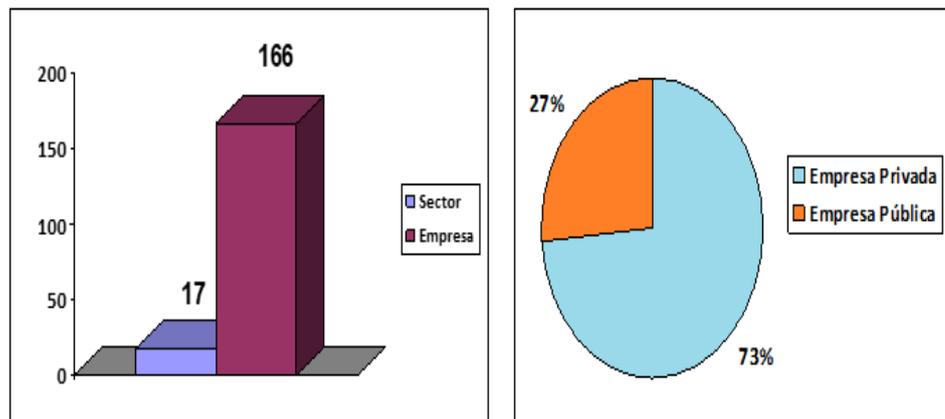
- a) **casi 200 convenios albergan no ya sólo la preocupación** (concienciación sobre el problema) y su gravedad) **en torno a la necesidad de introducir un tipo de tratamiento más acorde con su trascendencia**, sino que **buscará una identificación más precoz** o, en todo caso, una vía de erradicación más eficaz
- b) **algo menos de la mitad no se queda en la mera preocupación o en la convicción de que hay que hacer algo efectivo, sino que lo lleva a cabo**, a través de la autorregulación colectiva de un procedimiento concreto de gestión, a fin de que la intervención empresarial profesionalizada pueda ser lo más anticipada y correctora posible.

Al respecto, son muchos los convenios que se limitan a cláusulas muy genéricas, con una declaración de intenciones de actuar sobre acoso sexual y/o acoso por razón de género, profundizan más sobre dichas acciones o medidas (57%). Algo más del 40 por cien sí asumen con determinación adoptar protocolos o procedimientos de actuación específica (43% convenios colectivos). En consecuencia, **la negociación colectiva de Andalucía no queda en modo alguno ajena a esta necesidad de políticas específicas de gestión de la violencia laboral en general, y por razón de género**, como promueve, de forma vinculante y normalizada o generalizada, el Convenio 190 OIT. **Ahora bien, este crecimiento progresivo, visible, es lento, por lo que cuando se ratifique y entre en vigor el C190 OIT habrá que hacer un amplio esfuerzo para acomodarse a sus imperativos.**

Profundizando algo más en una valoración global, también es apreciable, al igual que sucede en la negociación colectiva estatal, una extraordinaria disparidad a la hora de configurar estos procedimientos, sin perjuicio de que todos ellos mantienen unas pautas comunes, en lo sustancial. Precisamente, en los matices, en las diferencias concretas, es donde hallaremos una mayor capacidad para innovar y para mejorar su eficacia, una vez más, en línea con lo que propone el Convenio 190 OIT. Aunque gradualmente se han ido enriqueciendo los contenidos (veremos algunos ejemplos), presentado un número cada vez más relevante una ordenación bastante completa y fiable, todavía son más los que presenta lagunas importantes, que lastran su eficacia potencial, cuánto más la real.

Finalmente, también aquí la unidad de negociación colectiva prevalente sigue siendo la (gran) empresa, con lo que se mantiene esta imagen de estar ante cuestiones que parecen solo posibles (incluso obligadas) en organizaciones de mayores tamaños, o en el ámbito de las organizaciones públicas, sean público-administrativa sean público-empresariales (Gráfica 41).

Gráfica 41. Unidad de negociación colectiva y ámbito de las organizaciones que trata la violencia de género.



FUENTE: Elaboración propia.

Dos observaciones son necesarias sobre este tratamiento convencional. A saber:

- A) **Son cada vez más los convenios de sector que incorporan procedimientos**, no sólo compromisos de aprobación futura de los mismos, de gestión a tales fines. La evolución es, pues, positiva, aunque no tan acelerada como cabría pensar, y sería esperable.
- B) Los convenios colectivos de sector no sólo **tienen la ventaja de garantizar un ámbito funcional más amplio** (afecta a más empresas y a más personas trabajadoras que los convenios de grandes empresas, al menos en más de una ocasión y de forma global), sino que, además, y consecuentemente, **logra crear un marco de compromisos obligatorios en esta materia para empresas de menores dimensiones. De este modo, hallamos un factor de convergencia entre la experiencia convencional y el marco normativo de los Planes de Igualdad, una vez que se han ampliado a las PYMES.**

6. ESTUDIO CUANTITATIVO DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL A TRAVÉS DE LA SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DEL TERRITORIO ANDALUZ.

De manera previa al estudio cualitativo de los protocolos de acoso sexual, sexista y ciberacoso, en este epígrafe se pretende realizar una visión general acerca del tratamiento de la violencia en el trabajo y el acoso laboral en el ámbito andaluz. Para ello, se ha realizado una selección de 30 convenios colectivos vigentes y de aplicación el territorio de Andalucía entre los que se encuentran empresas públicas y privadas, así como convenios sectoriales (Anexo I).

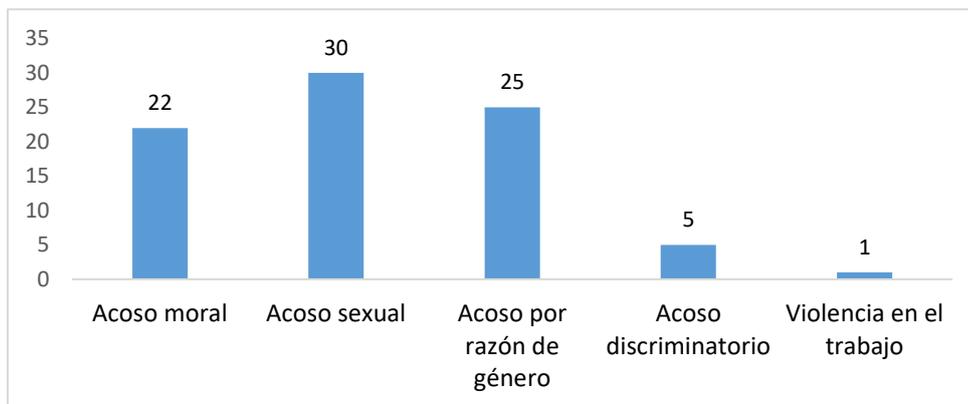
6.1. Tipos de acoso laboral en los Protocolos y localización en el convenio: La violencia en el trabajo como el gran olvidado.

En este sentido, debemos de destacar que en todos los convenios colectivos seleccionados se trata alguna tipología de acoso laboral, es decir, acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de género y acoso discriminatorio. Ahora bien, según podemos observar en la siguiente gráfica, el acoso que más ha sido tratado mediante protocolos es el acoso sexual, no obstante, también se incluyen en su mayoría los casos de acoso moral y acoso por razón de género.

Por el contrario, en el análisis realizado con motivo de este trabajo se ha podido comprobar que los protocolos de violencia en el trabajo han sido escasamente tratadas por la negociación colectiva, encontrándose una única referencia respecto a la violencia ejercida sobre las personas trabajadoras por otras personas compañeras y ningún protocolo que regule la violencia de terceras personas ajenas o externas en acto de servicio –clientes, usuarios, pacientes, etc.-. De manera que la Negociación Colectiva, a la que se le atribuye un papel fundamental en materia de prevención¹⁶⁴, olvida tratar la violencia en el lugar de trabajo más allá de una medida sancionadora, dirigidas a castigar dichas conductas mediante la tipificación como falta grave o muy grave objeto de sanción, obviando que son un riesgo laboral que se ha de prevenir.

¹⁶⁴ DURÁN BERNARDINO, M.: ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la prevención de la violencia física en los lugares de trabajo?, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016, págs. 95-117.

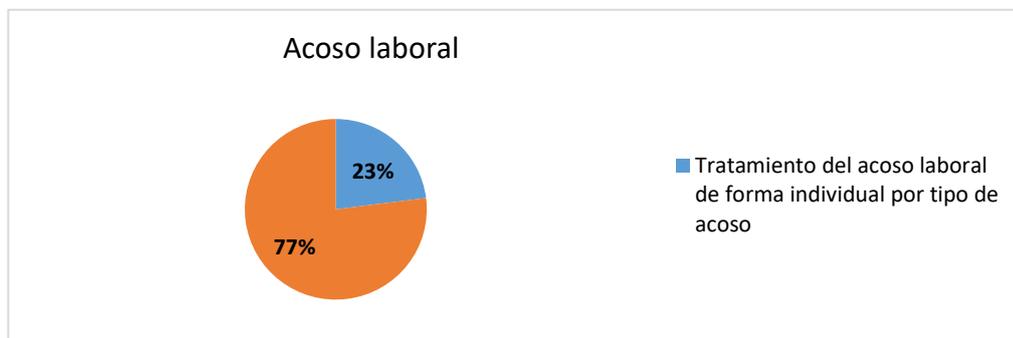
Gráfico 42. Convenios colectivos que tratan el acoso laboral y violencia en el trabajo.



FUENTE: Elaboración propia.

Asimismo, nos encontramos con un conjunto de Protocolos que gestionan dichos tipos de acoso de manera conjunta o unitaria (acoso moral, sexual, sexista y discriminatorio) (77%), o bien, de forma individual según el tipo de acoso laboral (23%).

Gráfico 43. Tratamiento del acoso laboral de forma unitaria o independiente por tipo de riesgo.



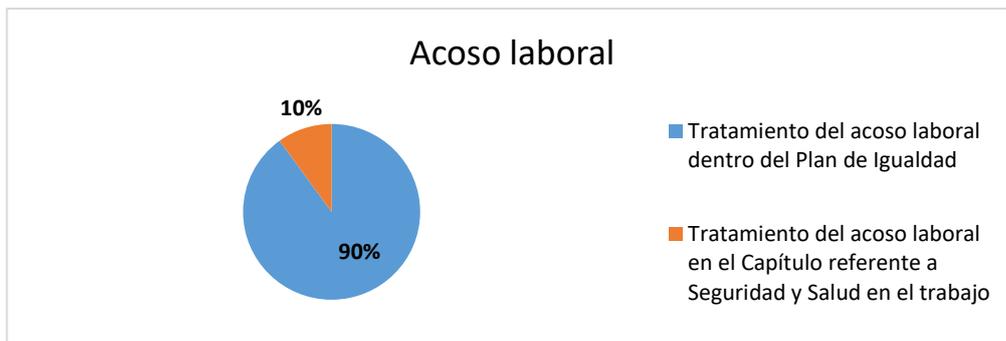
FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a los protocolos que disponen de un tratamiento del acoso laboral de forma particular (23%), es de destacar que el principal tratamiento individualizado es sobre el acoso moral¹⁶⁵, frente a los demás tipos de acoso que su tratamiento siempre es de manera

¹⁶⁵ En este sentido, únicamente 7 convenios colectivos realizan una diferenciación entre modalidades de acoso, como son Cc. Clarton Horn, S.A.U. (BOP-Jaén, núm. 129, de 9 de julio de 2019), Cc AUTRANSA SL (BOP-Cádiz, núm. 183, de 24 de septiembre de 2019), Cc ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA SL (BOP-Cádiz, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019), Cc. LUSO O.M. TTES S.L. (BOP-Cádiz, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019), Cc. Sevilla Nervión Courier S.L. (BOP-Sevilla, núm. 217, de 18 de septiembre

conjunta¹⁶⁶. En virtud de lo anterior, el acoso laboral puede integrarse como parte del convenio colectivo, por otro lado, mediante protocolos incluidos en Planes de Igualdad (90%), por otro, los protocolos incluidos en el clausulado sobre seguridad y salud en el trabajo, siendo el grupo menos numeroso como podemos analizar en la siguiente gráfica (10%)

Gráfico 44. Localización del protocolo o procedimiento del acoso laboral.



FUENTE: Elaboración propia.

6.2. Incorporación de definiciones, conductas y ejemplos de acoso como instrumentos que clarifican.

Las definiciones de los diferentes tipos de acoso son relativamente frecuentes en los convenios colectivos, sin embargo, no comprenden la totalidad de los convenios colectivos. Por tanto, alrededor del 77% de los protocolos analizados incluyen alguna definición, frente al 23% de los convenios que no posee una cláusula conceptual sobre algún tipo de acoso laboral. Este aspecto es importante para ayudar a identificar y conocer el problema por parte del personal laboral, creando la conciencia de ilicitud de una serie de conductas que se determinan mediante su concepción, sin ella se pueden generar confusiones y un desconocimiento sobre cuáles son los comportamientos que generan acoso, incluso si eres víctima de sufrirlo.

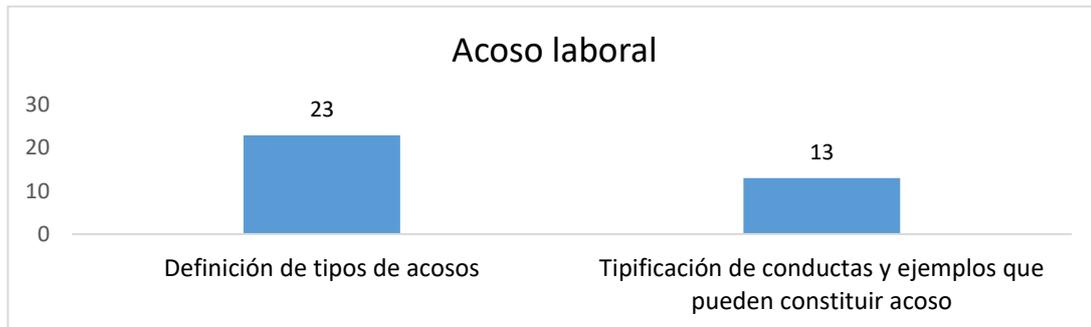
En el mismo sentido, los protocolos que sí contienen delimitaciones conceptuales no se limitan a dicha categoría, sino que incluyen también en su mayoría los casos una tipificación de

de 2019), Cc. Empresa Ecológica Sevillana y Distribución S.L. (BOP-Sevilla, núm. 115, de 21 de mayo de 2019) y Cc. Ayuntamiento de Lebrija, (BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018).

¹⁶⁶ En el mismo sentido, el novedoso Informe del Observatorio Adecco de Igualdad determina que el 46% de las empresas que han analizado abordan el acoso laboral a través de un protocolo integral que incluye tanto el acoso sexual y por razón de sexo, como el acoso moral. En este sentido, véase Observatorio Adecco de Igualdad, The Adecco Group Institute, 2020, pág. 120.

conductas o ejemplos de acosos a título ilustrativo (43%), si es cierto que el número de convenios que lo realiza es menor respecto a la definición de los tipos de acoso.

Gráfica 45. Definición y tipificación de tipos de conductas de acoso.



FUENTE: Elaboración propia.

6.3. Medidas de Prevención recogidas: Difusión, información, sensibilización y formación.

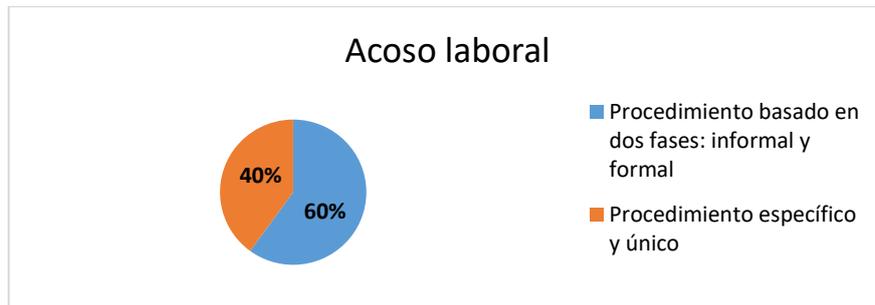
En cuanto a los protocolos analizados, el 60% hacen referencia a la obligación de establecer medidas preventivas, frente al 40% de los protocolos que no disponen de la aplicación de alguna medida preventiva. Si bien, dichas acciones son muy generales y a través de cláusulas declarativas.

En esencia, del conjunto de protocolos que sí las determinan, las acciones preventivas que más se repiten para su desarrollo son las relacionadas con la divulgación del Protocolo y la información y formación sobre los tipos de acoso laboral de las personas trabajadoras (90%). Por el contrario, sólo un 10% incluyen un apartado específico que desarrolle de manera más o menos amplia estas medidas, siendo la primordial la evaluación de riesgos laborales.

6.4. Criterios generales del procedimiento de actuación y seguimiento de medidas.

Por lo que respecta los procedimientos de solución de denuncias de posibles situaciones de acoso laboral, en la totalidad de los convenios colectivos estudiados recogen dichos procedimientos, además de disponer de cómo deberá de ser el inicio del mismo. Ahora bien, el 60% disponen de un procedimiento informal y formal, frente aquellos convenios colectivos que disponen de un procedimiento específico y único de actuación para tramitar dichas denuncias (40%), sin diferenciación entre fases.

Gráfica 46. Fases en el procedimiento de investigación del acoso laboral.



FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, la creación o no de comisiones *ad hoc* para tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso, no es establecido por todos los convenios (70%). Estas Comisiones, con carácter general, está compuestas por los miembros de Recursos Humanos, de la dirección de la empresa o representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, pocos son los protocolos que disponen de la posibilidad de que estas comisiones estuvieran formadas por órganos especializados o personas que tengan una formación específica en materia de género y de prevención de riesgos laborales (sólo un 23%).

Igualmente, son escasos los protocolos estudiados que regulan expresamente la posibilidad de que intervengan personas expertas o profesionales en el desarrollo de la correspondiente investigación o intervención, ya sean internos o externos a la empresa (10%) a pesar de la complejidad de la materia. Con base en lo anterior, cabe destacar que la totalidad de los protocolos estudiados determinan un conjunto de garantías del mismo que buscan facilitar y preservar el ejercicio de los derechos de las personas implicadas. También, los plazos y limitaciones temporales para cada una de las fases del procedimiento, siendo aplazamientos comprendidos entre 5, 10, 15, 20 o 30 días.

En cualquier caso, una vez que se determinan los hechos y conductas acontecidas, realizando una valoración de los mismos, se proponen, si procede, principalmente medidas disciplinarias y sancionadoras, incluso, como única medida que se ha de adoptar (63%), frente a aquellos protocolos que no determinan qué medidas se deberá de implementar (27%). Ahora bien, únicamente un 10% dispone de aplicar acciones no solo disciplinarias, sino de aplicar medidas preventivas una vez que se ha constatado un acoso laboral.

Gráfica 47. Medidas establecidas respecto al acoso laboral detectado.



FUENTE: Elaboración propia.

De otra parte, son muy escasos los protocolos que disponen la obligación de efectuar un seguimiento de las medidas implementadas una vez que se ha constatado el acoso planteado y que ha sido resuelto. Entendemos que se debería de supervisar la imposición y cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones motivadas por supuestos de acoso, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos y/o adecuarlas. No obstante, son pocos los protocolos que sí hacen referencia a dicha supervisión y seguimiento (13%).

En este contexto, una vez determinado los criterios utilizados en este estudio, se procederá a la acción específica, donde se estudiarán y analizarán las unidades temáticas principales que consideramos que un protocolo debe de determinar en esta materia.

7. VIOLENCIA LABORAL, INCLUIDA POR RAZÓN DE GÉNERO, EN LOS PROTOCOLOS CONVENCIONALES: ANALISIS CUALITATIVO.

7.1. Disparidad de fuentes de autorregulación colectiva de los protocolos de gestión del acoso (sexual y sexista) en el trabajo.

Centrados ya solo, para el análisis cualitativo (ejemplaridad de contenidos) en la negociación colectiva en Andalucía que contienen protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo, en especial por razón de género, con una muestra a los 30 convenio colectivos que nos han parecido más relevante, pertenecientes a actividades muy diversas, debe precisarse que hemos ampliado el ámbito de estudio. Incluimos ahora, como ya se anticipó, protocolos de gestión con una fuente de autorregulación colectiva diferente. A saber:

- A) Protocolos que se incluye e integran como parte del convenio colectivos (Se encuentran en el Anexo I)
- B) los protocolos incluidos en Planes de Igualdad

C) Protocolos que se negocian y se acuerdan específicamente, al margen, pues, del convenio colectivo y que, por lo general, responden a acuerdos de empresa.

Aunque iremos incorporando referencias a los tres ámbitos, nos centraremos aquí en los protocolos de gestión de la violencia laboral, y por razón de sexo, en los convenios.

7.2. Ubicación dispar de la gestión de la violencia laboral en los convenios y protocolos.

No todos los convenios colectivos le atribuyen igual importancia a la materia acerca del acoso sexual y sexista, ni tampoco reflejan una misma valoración y comprensión. Así se desprende ya desde su propia opción localizadora o de ubicación. Así:

- a) Unos optan por incluirlos en el cuerpo del convenio (artículo, capítulo¹⁶⁷)
- b) otros lo difieren a la terminación del articulado, para situarlos en la parte final (Disposiciones, Anexos, etc¹⁶⁸).

Conviene, no obstante, no llevarse a engaño. Los protocolos que quedan extramuros del cuerpo articulado (anexos, disposiciones) suelen ser más elaborados y completos. Los que quedan integrados en el cuerpo convencional tienden a ser más genéricos en sus compromisos, presuponiendo una negociación posterior del procedimiento.

- c) Ciertas prácticas convencionales ubican y desarrolla esta cuestión en el apartado dedicado a las cláusulas sobre igualdad y no discriminación, incorpore o no una obligación de elaborar un Plan de Igualdad (ej. CCC Centro Asistencial San Juan de Dios, BOP-MÁLAGA, núm. 128, de 4 de julio de 2018).
- d) **Son muy pocos, en cambio, los protocolos que se localizan en el lugar dedicado a las cláusulas convencionales sobre seguridad y salud laboral.** Aunque, como se ha venido afirmando, son estos los que resultan más eficaces, a nuestro juicio, pues suelen incorporar compromisos de adoptar las medidas necesarias para la prevención y erradicación de dichas conductas en el trabajo.

¹⁶⁷ Ej. CC Sevilla Nervión Courier S.L. (BOP-SEVILLA, núm. 217, de 18 de septiembre de 2019) y CC Clarton Horn, S.A.U. (BOP-JAÉN, núm. 129, de 9 de julio de 2019).

¹⁶⁸ CC TNB Handicap Solutions (BOP-JAÉN, núm. 91, de 14 de mayo de 2019), CC Salón Celebraciones El Cortijo, S.L. (BOP-HUELVA, núm. 168, de 2 de septiembre), CC LUSO O.M. TTES S.L. (BOP-CÁDIZ, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019), entre otros.

En contadas ocasiones se asume expresamente **esta comprensión mixta** (mitad una cuestión de igualdad y no discriminación, mitad un problema de salud en el trabajo), con lo que subyacería el enfoque de equidad de género en la salud. Así destacamos¹⁶⁹:

“Cruz Roja Española, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso”.

Art. 47 III CC Cruz Roja Española en Córdoba (BOP Córdoba, 190, de 2/10/2018)

Justamente, esta aproximación mixta o más interactiva entre el enfoque de igualdad de género y de salud psicosocial en el entorno de trabajo es más perceptible allí donde, como ocurre en el caso apenas referido, el protocolo es de los de “entrada unitaria”, es decir, incluye también la modalidad de acoso moral en el trabajo, no solo las vinculadas al género. El art. 46 del II CC Cruz Roja Española en Córdoba, dedicado a la igualdad de oportunidades y no discriminación, tras asumir la perspectiva de igualdad de género como un enfoque global de su política de gestión de “recursos humanos” (personas) (párrafo primero), e incluir un protocolo de gestión de la violencia en el trabajo también integral, ordena:

“Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas”.

El protocolo es coherente con esta concepción integral de la salud de las personas en los entornos de trabajo, con cierta mirada de género, en lo que concierne al modelo seguido para conformar el órgano de gestión.

Sin embargo, no lo es tanto en lo que atañe a sus contenidos, donde esa doble dimensión de igualdad y de salud psicosocial se diluye algo, emergiendo la faceta eminentemente disciplinaria. Pues, si no hay acoso, no se plantea la existencia de ninguna otra situación de conflicto psicosocial, sino que decide el archivo del procedimiento¹⁷⁰.

Como puede comprobarse, bajo estructuras protocolarias y procedimentales para la gestión de la violencia y el acoso como riesgo psicosocial en general, y con perspectiva de género en

¹⁶⁹ Artículo 47. Otras medidas de igualdad. Protocolo de actuación. Acoso en el entorno laboral y Anexo III del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba.

¹⁷⁰ La “Comisión instructora” del proceso de investigación de la forma de violencia laboral denunciada se integra por la persona que asume la función de “Agente de Igualdad” como por las personas adscritas al servicio de prevención de riesgos -la persona responsable del mismo- (dimensión técnica), sumándose la dirección de RRHH y una persona delegada de Prevención integrada en el CSST (enfoque participativo)

particular, bastante convergentes, algo estandarizadas (**compromiso** sobre la tolerancia 0 con la violencia en el trabajo y en aras de un entorno laboral liberado de tal toxicidad; **delimitación del ámbito objetivo sobre el que opera** -tipología de violencia y acoso que abarca-, **canales de denuncia**, elección de un **órgano competente de gestión**, **procedimientos** -formal e informal- para su tramitación eficaz, **garantías de tutela de los derechos** de las personas implicadas, toma de decisiones y **medidas** a aplicar), hallamos notables divergencias de matices o singularidades en los diferentes aspectos incluidos. En lo que sigue trataremos de identificar, agrupadas, las principales diferencias, también los puntos de mayor conexión, a fin de ofrecer una comprensión práctica lo más realista y completa posible de la experiencia de gestión por protocolos de la violencia y el acoso en el trabajo en la experiencia andaluza.

No querríamos ser repetitivos. Por eso, nos centramos en aspectos más atinentes a la dimensión preventiva, sin perjuicio de las referencias a su dimensión disciplinaria. En la comprensión científica mayoritaria, asumida ahora por la doctrina judicial, también por el Convenio 190 OIT, los protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el mundo sirven tanto al objetivo de la prevención como de la erradicación.

Consecuentemente, no deberían quedarse tan sólo en un trámite ordenado para identificar o no una conducta sancionable y a un sujeto culpable –o no-, sino para:

- a) prevenir tanto las situaciones como los factores de riesgo de acoso laboral
- b) Garantizar un acompañamiento psicosocial de las personas que participan en el procedimiento, desde un enfoque de protección especial a las personas más vulnerables, como demanda la OIT. De este modo se evitará que el protocolo se convierta en sí en un factor grave de “intoxicación” psicosocial del ambiente.
- c) Asegurar y promover la recuperación, personal y profesional, de la víctima en sus diferentes esferas de vida (prevención terciaria)

7.3. La prevención primaria como punto de convergencia de la mayoría de los protocolos: entre sensibilización empresarial y corresponsabilidad.

Tratándose la violencia y el acoso laboral, en general, y con perspectiva de género en particular, de conductas y actitudes inapropiadas, aun entornos organizativos propicios para ello (las condiciones y organización de trabajo como factor de riesgo) o bien, al contrario, obstaculizadores para su desarrollo (la organización de trabajo como factor de protección), las acciones educativo-comunicativas, correctoras de aquéllas, tienen una importancia crucial¹⁷¹.

¹⁷¹ Vid. UGT-CEC. GUÍA. Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo, Madrid, 1918.

También, por supuesto, las acciones garantes de unas condiciones y unos modos (estilos) de organización del trabajo que actúen como factor de protección frente a la violencia y el acoso y no como factor de riesgo. **En la práctica, son las primeras, las acciones (campañas y programas) de sensibilización las que más predicamento tienen.** Al respecto, si es cierto que en los convenios y/o protocolos se parte de la obligación empresarial de diseñarlas, tras consulta colectiva, y ponerlas en práctica (en línea con el art. 14 LPRL), también implica a la plantilla global, a través del “**principio de corresponsabilidad**” de todas las personas con un entorno libre de violencia y acoso (en cualquiera de sus formas, más en las de género) **por contrario a la dignidad de las personas, además de por nocivo para su salud.**

Si en la gran mayoría se asume este enfoque general, como se decía, luego las especificaciones encuentran muchos matices. Desde la perspectiva que aquí interesa más, el enfoque de gestión psicosocial de la salud en el trabajo, con particular énfasis en la perspectiva de género, conviene advertir que no todos los convenios y/o protocolos parten de reconocer la obligación previa de evaluar y gestionar los factores y riesgos psicosociales, como presupuesto para luego actuar -intervenir- sobre ellos mediante los procedimientos de resolución de los conflictos laborales de índole psicosocial asociados a la violencia y el acoso en las organizaciones de trabajo. Si todas las organizaciones que cuentan con estos sistemas se comprometen a implementar acciones específicas para garantizar aquél entorno de trabajo libre de acoso a través de “*prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso*”, así como de “*establecer un procedimiento de actuación*”, **más escasas son las que integran esa obligación en la política de garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.**

Considerable como una buena práctica sería:

“El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables...:

*- El derecho de toda persona a recibir un trato... **digno.***

*- El **derecho a la igualdad** y a la no discriminación en el trabajo.*

*- El **derecho a la salud en el trabajo**, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también...que puedan originar deterioro en la salud psíquica”.*

Anexo III del citado Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba

Una línea que tiene diferentes manifestaciones y aporta igualmente matices para la mejora de los compromisos de gestión preventiva primaria (al menos en el ámbito de las acciones comunicativo-formativas serias y actualizadas para corregir la conducta y evitarla, en lo posible). Así, en ciertos casos (no son la mayoría, aunque sí visible en las organizaciones públicas), además de establecer un principio de corresponsabilidad de todas las personas empleadas con la obligación de abstenerse de cualquier conducta de violencia y acoso, se establece la obligación

empresarial de aportar la formación adecuada, y actualizarla periódicamente. Se da mayor seriedad al compromiso.

“Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo”.

CC Del Ayuntamiento de Rota-Personal laboral (BOP-Cádiz, 229, de 29/11/2018).

La adherencia al enfoque del Convenio 190 OIT, anticipándolo, es evidente. El preámbulo del C 190 OIT reconoce expresamente, como ya se dijo en la primera parte de este Estudio que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”. Asimismo, el C 190 OIT atiende al principio de corresponsabilidad de toda la plantilla en la protección efectiva de las personas empleadas de las situaciones de violencia y acoso, a modo de un deber cívico, no ya solo laboral, está absolutamente generalizado. Este reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo debe tenerse como una violación de derechos humanos, además de una amenaza para la igualdad de oportunidades, “incompatibles con el trabajo decente”. Por eso, afirma que “todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”.

Todos/as somos responsables de mantener un ambiente laboral libre de acoso. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poder poner en marcha las acciones necesarias y eliminarlo.

CC EUIT Global Services A.I.E. (BOP-SEVILLA, núm. 135, de 13 de junio de 2019).

Es evidente que este compromiso resulta muy útil (es un factor de éxito de la acción preventiva) en todos los casos de violencia y acoso, por cuanto el ambiente o entorno relacional es un factor relevante para la corrección, o para el agravamiento, en su caso, de tales conductas. Pero resulta mucho más útil cuando se trata de violencia o acoso entre compañeros, lo que sucede más a menudo, como luego veremos, respecto de la violencia y el acoso digitales, con un claro sesgo de género. Ahora bien, es manifiesto igualmente que, de conformidad con el sistema normativo propio de prevención de riesgos laborales, no todas las personas empleadas

de la empresa pueden tener el mismo grado de compromiso y de obligación cooperativa (art. 29 LPRL)

El tipo de responsabilidad en la empresa y el grado de capacitación profesional en esta materia resultarán determinantes para establecer el alcance práctico de ese deber de corresponsabilidad en garantizar un ambiente laboral libre de la contaminación o de “toxicidad psicosocial” que supone la violencia y/o el acoso. Así lo reconocen ciertos convenios colectivos en la materia. Por lo tanto, la dirección de la empresa y quienes ejercen los mandos intermedios tienen una especial obligación preventiva al respecto, también de vigilancia, so pena de incurrir en responsabilidad. A modo ilustrativo destacamos el art.30 del CC Laboratorios Econatur, SLU (BOP-Córdoba, núm. 157, de 6 de agosto de 2018) que, en línea con un buen número de protocolos¹⁷², nacidos de convenio o de fuente propia, llaman a

“Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores¹⁷³ en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando”.

7.4. Arraigo en la experiencia de una comprensión tradicional de la violencia de género y lenta emergencia de la más modernas

Emersión en la práctica del enfoque de gestión de personas –mujeres- vulnerables y de discriminación múltiple

Cuando se analiza las definiciones utilizadas por la negociación colectiva para tratar la problemática podemos comprobar que, por un lado, la mayoritaria presencia los conceptos más tradicionales de violencia ya coso aportados por la legislación vigente (art. 7 LOIEMH), por otro, aún no se han incorporado de forma normalizada otras modalidades, como las digitales. **No obstante, conviene no infravalorar estas cláusulas definitorias convencionales, pues, con gran frecuencia, se acompañan de concreciones o especificaciones de conductas constitutivas de**

¹⁷² En el mismo sentido, es el protocolo de autorregulación convencional del Ayuntamiento de Lebrija. Éste dispone en su declaración de principios que **los órganos directivos son responsables directos de estos comportamientos discriminatorios, especificando el deber de implementar todos los mecanismos preventivos que sean necesarios para evitar que se produzcan estas prácticas** y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades por su comisión. Además, se crea una figura específica de gestión: **Agente de Prevención del Acoso** en el Ayuntamiento con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

¹⁷³ Conviene ir asumiendo el lenguaje inclusivo en estos convenios, para ser coherentes con el predicado de la igualdad: “personas trabajadoras”

violencia y acoso, en general, y de género en particular, que ayudan notablemente a dar seguridad y transparencia a este tipo de situaciones¹⁷⁴. La STC 56/2019 ha tenido oportunidad de evidenciar la importancia de estas cláusulas convencionales, para favorecer una más fácil aplicación de los protocolos previstos para la gestión en estas situaciones.

De este modo, a través de tales cláusulas de concreción o de especificación podrían emerger las nuevas modalidades de acoso, también de género.

Justamente, podemos encontrar algunas -pocas- **experiencias convencionales que afrontan un enfoque de gestión de la violencia en el mundo del trabajo no sólo con perspectiva de género, sino también “de discriminación múltiple”**. El Convenio 190 OIT exige atender a las “formas múltiples de discriminación”. Por eso, ordena adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad de todas las personas “pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (art. 6 C 190 OIT)

Por lo tanto, se incluye una perspectiva de gestión de la diversidad en la violencia en el trabajo atendiendo al grupo social de pertenencia, no solo de diversidad de género, si bien se hace especial mención a las mujeres migrantes. La R 206 que acompaña este Convenio, a fin de facilitar su aplicación en la práctica, insiste en esta dimensión de protección adaptada a grupos vulnerables, entre **los que destacan las mujeres perjudicadas por discriminaciones múltiples**. En gran medida asociadas a la segregación sexista y étnico-nacional de los mercados de trabajo.

¹⁷⁴ A título de ejemplo de un adecuado desarrollo integrador de definiciones, tipologías y casuísticas se encuentra en el *Protocolo II. Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo* del Ayuntamiento de Lebrija, (BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018).

Pues bien, encontramos un pequeño grupo de convenios-protocolos que anticipan ese enfoque en nuestra experiencia. Entre otras formulaciones¹⁷⁵, destacamos esta:

“6. OBJETO. (...)”

Grupos de especial atención en relación con el acoso sexista (o por razón de género)

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, **la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:**

- Mujeres solas o con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas...)
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Art. 49 CC del sector del comercio de alimentación (BOP Huelva, n. 71, 12/4/ 2019)

Es muy interesante este último convenio sectorial provincial, por varios motivos adicionales. Uno, desde este mismo enfoque subjetivo, es la inclusión también como un “grupo especialmente vulnerable”, a efectos de protección preventiva, de las personas homosexuales, con especial mención al colectivo de “personas LGTBI”.

Pero también refiere a la protección debida a:

“**hombres jóvenes**, susceptibles de sufrir acoso por...las mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos”

Se hace referencia explícita –no es habitual- a una modalidad de acoso vertical descendiente asociada de forma indistinta a hombres y mujeres, nominándose de forma expresa también a estas como personas potenciales acosadoras de “hombres jóvenes”. Y ello porque haría referencia a una forma de violencia laboral que, de este modo, parece asociarse más a un factor objetivo (organizativo y social), la ocupación de una posición de poder, que al sexo.

¹⁷⁵ Ej. CC Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-MÁLAGA, núm. 128, de 4 de julio de 2018); CC BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOJA, núm. 6, de 10 de enero de 2020), entre otros.

Por otro lado, si bien es cierto que en esta regulación tiene una componente muy fuerte el enfoque de gestión, especialmente disciplinaria, de recursos humanos, en modo alguno infravalora una perspectiva de gestión más integral, a efectos de salud y también de equidad de género. A tal fin, establece un sistema de gestión empresarial de todas las modalidades de acoso, como riesgo psicosocial, que no se reduce al procedimiento o al protocolo de investigación de las denuncias de acoso ya formuladas. Precisamente, en el que denomina “decálogo de prevención del acoso” en el trabajo se incluye la obligación de trato equitativo en las condiciones de trabajo, en los procesos de promoción, así como de control de la actividad.

Si tenemos en cuenta también la buena práctica del sector del campo onubense, como luego se indicará con más detalle, puede valorarse que estamos asistiendo, para esta provincia, ante una práctica creciente, cada vez más normalizada, de gestión integral, también con enfoque de equidad de género en la salud respecto de la violencia en el trabajo (en todas sus manifestaciones, pues se trata, en los dos casos, de protocolos de gestión unitaria de la violencia y el acoso en todos sus tipos de manifestación -moral, sexual, sexista, discriminatorio, etc.-).

La progresiva emersión en la experiencia convencional y procedimental de la vertiente digital de la violencia y el acoso, en particular por razón de sexo-género

Pese a las cuidadas definiciones de violencia, acoso y discriminación laborales que el convenio citado como referencia de buena experiencia práctica convencional (III CC comercio de alimentación de Huelva) realiza, no contempla manifestaciones típicas del nuevo tiempo digital que vivimos. Será un margen, pues, de mejora que tiene esta relevante práctica. Ciertamente, no son muchos los convenios-protocolos que hacen una inclusión explícita -lo que no quiere decir que se descarte, por supuesto- de esta nueva manifestación de riesgo psicosocial como es la violencia y el acoso digital. El art. 3 del citado C 190 OIT llama a tal incorporación.

Ahora bien, igualmente cierto es que, como para otras innovaciones legislativas y científico-técnicas, son cada vez más los acuerdos y convenios que integran, como mayor o menor precisión, esta vertiente digital del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, cuyo sesgo de género es manifiesto, como se viene indicando. Entre otras formulaciones¹⁷⁶, como más típica cabe citar la siguiente:

¹⁷⁶ Ej. CC sector de Prensa Malagueña, S.A. (BOP-Málaga, núm. 162, de 26 de agosto de 2019) recoge como faltas graves “Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual”.

“A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Conductas verbales:** *Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.*

- **No verbales:** *Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.*

- **Físicas:** *Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario”.*

CC Salón Celebraciones El Cortijo, S.L. (BOP-Huelva, 168, 2/9/2019)

Previsiones como estas no garantizan, en efecto, que no se produzcan este tipo de situaciones -así lo evidencia el caso IVECO, cuyo convenio colectivo contiene una previsión análoga y, sin embargo, como es sabido, la situación de violencia digital sexual se ha producido, con resultado trágico-. Pero sí facilitará notablemente tanto una mayor concienciación sobre esta nueva dimensión tecnológica de un problema conocido (se trata, pues, más de una manifestación emergente de un riesgo psicosocial emergido, la violencia psicosocial en el trabajo, que, realmente, de un nuevo riesgo psicosocial propiamente, típico de una era de colonización digital de nuestras esferas de vida, laboral y particular) cuanto una acción más precoz, más anticipada. Bien sabido es que, a mayor capacidad de intervención en las fases iniciales del ciclo de violencia y acoso (espiral de violencia a raíz de un conflicto matriz o incidente), mayor eficacia para la acción preventiva, no ya primaria pero sí secundaria (protección eficaz, a fin de reducir el daño potencial de un acoso de este tipo, especialmente dañino, por su potencial de difusión pública, en los casos de violencia digital).

7.5. Enfoque de evaluación de factores de riesgos psicosociales inherentes al conflicto de violencia y/o acoso en el trabajo.

Aunque ya hemos destacado la tendencia práctica a protocolos de gestión unitaria, de la violencia moral en el trabajo y de la violencia laboral por razón de género, se ha destacado igualmente la prevalencia -lógica por el marco normativo principal que tiene como referencia- del enfoque de igualdad sobre el de salud psicosocial en el trabajo. Sin embargo, este enfoque conoce ejemplos. Por tanto, resultaría más visible en las fuentes de autorregulación normativa, sea en los convenios colectivos propiamente sea también en los Planes de Igualdad.

De nuevo, entre diversas formulaciones o redacciones¹⁷⁷, nos parece especialmente destacable, dentro del canal de los Planes de Igualdad, esta:

*“La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla adquieren el compromiso de desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales...en concreto del acoso psicológico o Mobbing y del acoso sexual y se **comprometen a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias**”.*

Plan de Igualdad de la empresa ABC de Sevilla, S.L.U. (BOJA 93, de 17/5/2019)

En cualquier caso, es necesario que este enfoque preventivo de dichos tipos de acoso en el trabajo trascienda de la cuestión individual, aferrando también todo lo relativo a las condiciones y organización del trabajo. En este sentido, en varios de los convenios colectivos analizados, el acoso es considerado de forma expresa como un auténtico riesgo psicosocial¹⁷⁸, sin agotarlo en factores personales, sino que adopta una visión más amplia.

Así, conforme a art. 15 LPRL, se atiende de modo más directo, al menos en la formulación convencional, a la incidencia de los factores de riesgo como la propia organización del trabajo, las relaciones entre el personal laboral y con personas externas a la empresa, así como por las propias características de la persona trabajadora.

En esta dirección, podría citarse el clausulado del CC de la empresa andaluza Salón Celebraciones, El Cortijo, S.L. En él se dispone de la obligación de establecer una serie de medidas organizativas para disminuir el riesgo de acoso, violencia en el trabajo y de desigualdad entre hombres y mujeres, especificando que

“algunas de las causas que favorecen actuaciones hostiles en la empresa son: aprobar los comportamientos acosadores, malas relaciones entre el personal y la dirección o entre compañeros, estilos de supervisión autoritarios, extrema exigencia laboral, cambios repentinos en la organización, envidias profesionales, deficiencias en la política de personal, etc.”.

Asimismo, se deberá de actuar sobre la organización del trabajo para favorecer un buen clima laboral. También se debe especificar de forma clara las funciones y tareas de cada persona trabajadora, evitando las instrucciones ambiguas. Estas favorecerían ciertas tensiones, a su vez

¹⁷⁷ Como ejemplo de ello el Anexo III. Acoso en el entorno laboral: protocolo de actuación de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP-Córdoba, núm. 190, de 2 de octubre de 2018).

¹⁷⁸ De interés el CC Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-MÁLAGA, núm. 128, de 4 de julio de 2018): *“el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen”.*

factor de riesgo de conflictos, fuente de estrés y también, de no resolverse a tiempo, de violencia.

De este modo, si bien no se suele especificar, se asumiría, en el fondo de la regulación convencional de este tipo -reducido- de convenios -y Planes de Igualdad-, la distinción entre (1) **la evaluación de factores de riesgo psicosocial propiciadores** (u, al contrario, obstaculizadores -factor de protección-) de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, que ha de ser previa, e (2) **intervención psicosocial**, una vez se ha identificado la situación actualizada. Como ejemplo de esta orientación -se insiste, todavía ni mayoritaria ni suficientemente bien precisada-, podemos destacar esta formulación:

“Se realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de las personas trabajadoras, en especial de las conductas que supongan acoso laboral”.

CC Ayuntamiento de Lebrija¹⁷⁹

Como se dijo en su momento, es obligado no confundir la Evaluación de los factores y riesgos psicosociales general, prevista en el art. 14 LPRL, de la evaluación para la gestión de un caso particular, a raíz de la apertura de un procedimiento. Aunque esta distinción no siempre queda clara en las prácticas convencionales que lo prevén¹⁸⁰.

7.6. Canales de denuncia interna y la activación del protocolo para la gestión de los conflictos de acoso: entre disciplina y proactividad preventiva.

La normalización de los procedimientos en doble fase: formal e informal

Presentada la denuncia o queja por la persona que se siente víctima de violencia o acoso, sea o no por razón de sexo, procede abrir el procedimiento de investigación. **Ya no habrá**

¹⁷⁹ Vid BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018). También, En concreto, el CC Ayuntamiento de Villamartín (BOP-Cádiz, núm. 99, de 25 de mayo de 2018) especifica que se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán las medidas preventivas.

¹⁸⁰ Concretamente, el art. 16. *Medidas de evaluación y proactivas* del CC Ayuntamiento de Rota-Personal laboral establece que se deberán de implementar evaluaciones de riesgo y en concreto de los factores psicosociales cuando se constate o existan indicios sobre la existencia de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual (BOP-Cádiz, núm. 229, de 29 de noviembre de 2018). Pero, en este caso, lo que procede es una investigación -como técnica de prevención- del incidente, a fin de intervenir correctoramente, en su caso. La evaluación de factores de riesgo debe ser previa, sin perjuicio de que, a raíz de estas situaciones de denuncia, una vez atendidas, requiera revisión de la previa evaluación de riesgos (art. 16 LPRL)

propiamente prevención primaria, sino protección frente al conflicto que se ha generado, si bien a más precozmente se intervenga, como se dijo, mayor será el éxito de la intervención psicosocial (prevención secundaria, terciaria). Por tanto, trata de gestionar las denuncias por posibles situaciones de acoso que no hayan podido evitarse previamente y que han sido denunciadas por el personal, conformándose básicamente como una acción correctora.

De ahí el carácter disciplinario que ha venido asumiendo de forma preeminente, si bien, uno de los principales matices diferenciadores entre los centenares de protocolos existentes reside en la mayor o menor presencia de elementos de gestión proactiva, a fin de garantizar también un clima laboral descontaminado de factores de toxicidad psicosocial. La composición del órgano de gestión es característica

Conscientes de este carácter procedimental de las situaciones de violencia, la mayoría de **los protocolos tienden a distinguir dos fases de intervención: informal o de mediación-conciliación y formal o de investigación estructurada y profesional**. El origen de dicha diferenciación entre procedimientos se halla en instrumentos de autorregulación internacional, especialmente en el Acuerdo Marco Europeo del acoso y violencia en los entornos laborales. En el primero, en el procedimiento (o fase) informal se pretende solucionar la problemática de forma rápida y eficaz, mediante pautas de actuación concretas con la finalidad de que cesen la situación denunciada, a fin de que el conflicto raíz no escale (recuérdese que el acoso moral, como el acoso sexista, no así necesariamente el acoso sexual, se delimita como una situación de violencia escalada a raíz de un conflicto inicial), evitando un mayor daño o mayor dificultad para solucionar el caso. Tiende, pues, a revestir la naturaleza de una actividad de mediación, o incluso de conciliación, y puede desplegarse por personas internas a la empresa, o por personas externas. El procedimiento formal, más ordenado y estructurado, constituye sobre todo un proceso de investigación del conflicto para su resolución, archivando o sancionando.

La activación de la fase informal¹⁸¹ para la resolución de las posibles denuncias de acoso sexual en el trabajo ha sido una cuestión muy discutida. Y ello debido a que estas conductas atentan en todos los niveles a los derechos fundamentales de la personalidad, por lo que la mediación para el acoso sexual en el trabajo no parece ser la solución más eficaz¹⁸². A veces, como acredita la práctica, una gestión meramente informal puede ser un obstáculo a una solución más eficaz, pues corre el riesgo de infravalorar la gravedad (ej. Caso Iveco).

En todo, caso no hay consenso científico (no falta quien, incluso en el ámbito penal, propone el valor de la mediación, si bien para el acoso sexual no parece recomendable).

¹⁸¹ Como ejemplo el Protocolo de Efficold, S.L. (BOP-Córdoba, núm. 80, de 29 de abril de 2019)

¹⁸² MEJÍAS GARCÍA, A; CARBONELL VAYÁ, E.J; GIMENO NAVARRO, M.A. Y FIDALGO VEGA, M.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSHT, 2001, pág. 5.

La fiabilidad del procedimiento pasa, inicialmente, por la facilidad de apertura... también a través de los servicios de prevención de riesgos

Llegados a este punto, es de vital importancia los canales para formalizar la denuncia. Al respecto, la gran mayoría de protocolos especifican cómo se deberá de llevar a cabo la denuncia, cuáles son los hechos y circunstancias relevantes a determinar en la misma, así como de las posibles pruebas y testigos¹⁸³. Aquí, las mejores prácticas serán las que contemplan fórmulas más amplias y flexibles, también las que garanticen la confidencialidad para la persona denunciante, e incluso para las demás implicadas. Como recuerda la doctrina judicial, no se lesiona el derecho a la protección de datos en la transmisión de quejas a través de canales internos, dirigidos a la vigilancia del buen orden laboral, sino en el tipo de difusión que se haga de ella¹⁸⁴.

Para que un protocolo funcione, no sólo debe ser conocido suficientemente por las personas de la empresa, sino que debe generar confianza desde su inicio. Por eso, es importante que el protocolo clarifique y concrete lugares y modos, a fin de dar seguridad a las personas afectadas en un momento de especial zozobra y ansiedad para ellas.

Buena práctica es, al respecto, entre otros, el art. 30 CC Laboratorios Econatur, SLU.

Sorprendentemente, y creemos que debe tenerse como una cuestión a mejorar, son poquísimos los convenios colectivos y/o protocolos que contemplan expresamente la canalización mediante el servicio de prevención de riesgos laborales o de vigilancia de la salud. Solemos hallar *aquí una clara tensión entre los enfoques de gestión de RRHH y los de prevención de riesgos, que deben verse como complementarios, no alternativos.*

¹⁸³ Ej. protocolo de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP de Córdoba, núm. 190, de 2 de octubre de 2018); Anexo I del convenio colectivo de la empresa Efficold, S.L. (BOP-Córdoba, núm. 80, de 29 de abril de 2019), prevé un modelo de denuncia, así como un diagrama de flujo. La posibilidad de que la denuncia pueda realizarse por cualquiera o una persona de confianza de la posible persona acosada se contempla en convenios como el de la empresa Clarton Horn, S.A.U. (BOP-Jaén, núm.129, de 9 de julio de 2019) o en AUTRANSA SL (BOP-Cádiz, núm. 183, de 24 de septiembre de 2019)

¹⁸⁴ La STSJ Galicia marzo 2020 condena al Servicio Gallego de Salud (SERGAS) y a la empresa contratista, con pago de indemnización de daños, en un caso en el que el supervisor de un hospital, tras recibir quejas de enfermeras, auxiliares, celadores, etc. sobre dos empleadas, los transmite a la empresa, pero deja constancia de ello en el tablón de anuncios en las salas de descanso. Estuvo colgado de viernes al lunes al mediodía. Al leerlo una de las empleadas entró en estado de ansiedad y quedó de baja médica. La otra no lo pudo leer, pero si fue informada por su compañera, que reclamó –por Whatsapp- de la dirección que se eliminara, sin obtener respuesta. Esta otra trabajadora no estuvo en IT. Interesante este caso, pues evidencia cómo una misma situación incide psicosocialmente distinto en una trabajadora y otra

... y también la confiabilidad del procedimiento pasa por precisar las garantías de las personas implicadas en él, también de “cuidado psicosocial”

Si flexible debe ser el acceso al procedimiento, a fin de gestionar lo antes y más eficazmente posible el incidente, cuidadosa deberá ser la protección de la persona una vez esté dentro del mismo. De ahí, que **otro elemento crucial de todo procedimiento de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo ha de ser el sistema de garantías** para preservar sus derechos -privacidad, intimidad, seguridad, dignidad, protección de datos-¹⁸⁵. Aunque también hay diferencias de detalle entre los muchos casos de la muestra, suele haber una coincidencia sustancial a la hora de fijar de forma expresa las más representativas y que constituyen su “núcleo duro”. **Por eso, es llamativo aquel caso en el que se reconocen algunas garantías específicas.** Es el caso de las mujeres víctimas de violencia laboral de género pueda ser atendidas por personas de su mismo sexo (ej. ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA SL, BOP-Cádiz, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019)¹⁸⁶.

Más extendida, por absolutamente necesaria, **es la garantía de indemnidad de toda persona que participe en el procedimiento.** Por ejemplo, el CC sector del campo onubense, BOP-Huelva 8/11/2018): *“prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros”.*

Esta garantía de indemnidad (prohibición de represalia alguna, evitando que se puedan adoptar medidas desfavorables o perjudiciales de cualquier tipo por participar en estos procedimientos) no sólo cuenta con una sólida doctrina jurisprudencial, en todos los niveles – constitucional, comunitaria y ordinaria-, sino que ha sido reforzada por las más recientes normas internacionales. Sería el caso de la citada Directiva UE/2019/1937, de 23 de octubre (relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la UE), ya referida, y del C 190 OIT. Asimismo, es de gran relevancia la garantía, también ya referida, de confidencialidad, a fin de respetar no solo los derechos individuales de las personas trabajadoras afectadas, sino también la propia eficacia proactiva del protocolo, en entredicho si la apertura del protocolo lleva a tal difusión que cree un entorno “intoxicado”, agravando y desnaturalizando la situación

¹⁸⁵ En el CC provincial para la Industria Siderometalúrgica (BOP-Jaén, núm. 149, de 3 de agosto de 2018) como garantía del procedimiento establece que *“Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante”.* Igualmente, en el procedimiento determinado en el Cc. TNB Handicap Solutions (BOP-JAÉN, núm. 91, de 14 de mayo de 2019).

¹⁸⁶ En el mismo sentido, CC AUTRANSA SL (BOP-Cádiz, núm. 183, de 24 de septiembre de 2019).

Precisamente por ello, junto a las vistas garantías jurídicas y ocupacionales, debe prestarse, puesto que se está ante un procedimiento con finalidad de seguridad y salud en el trabajo, una muy especial atención o **cuidado al “acompañamiento psicosocial”**. Esta otra vertiente de las garantías de procedimiento suele quedar más al margen, quizás porque a menudo se concibe más disciplinariamente. Ahora bien, si no es frecuente (valoración de la entidad desde un punto de vista cuantitativo), sí tiene hallamos algunas manifestaciones muy relevantes (valoración de la magnitud de la práctica desde el punto de vista cualitativo), como es el que se prevea algún modo de acompañamiento de las personas protagonistas del trámite de denuncia, a fin de que no se sientan solas.

A tal fin, un creciente grupo de estos protocolos derivados de la autorregulación convencional contempla de modo expreso apoyo o asesoramiento sea por parte de la representación legal de los trabajadores, o bien, por una persona de confianza, asesora o especialista. La formulación más destacada, entre las halladas¹⁸⁷, es del siguiente tenor:

“tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento”

CC Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-Málaga, 128, de 4 de julio de 2018)

En alguna ocasión, pero no muy extendida (cuantitativamente), la verdad, se prevé expresamente el acompañamiento por el servicio médico. En estos casos tornaría especialmente significativa la dimensión proactiva y típicamente de gestión de salud de estos trámites, por encima de los propiamente disciplinarios -proceso distinto, como se encarga de precisar también la experiencia protocolizada apenas referida-.

Desde esta perspectiva de acompañamiento psicosocial de la gestión en curso a través del procedimiento de investigación del incidente de violencia y/ acoso laboral, en su vertiente general o en la de género, es muy interesante la referencia que esta tipología de convenios colectivos para la autorregulación convencional de aquel procedimiento hace a la atención a ambos sujetos de la relación afectados, también a la persona que es pretendidamente la acosadora. No puede dudarse de la consideración de esta denuncia, en sí misma, por tanto, **la sola apertura del procedimiento, como un factor de conflicto y, consecuentemente, de peligro riesgo psicosocial, valorado de forma objetiva**, sin pretensión alguna, en la fase inicial, de juicio de imputabilidad o de reproche ético-social y jurídico. Pongamos un ejemplo de la experiencia reciente para explicar mejor lo que se quiere decir aquí.

¹⁸⁷ En el mismo sentido, en el art.30 del CC Laboratorios Econatur, SLU (BOP-Córdoba, citado)

La **STSJ Andalucía de 27 de febrero de 2020 (rec. 786/2020)** califica la baja por ansiedad, sufrida por un trabajador tras una acusación de abuso sexual en el trabajo por una compañera de trabajo, como accidente de trabajo, corrigiendo la decisión de instancia social, que había excluido la relevancia laboral a tales efectos por su dimensión penal. El actor, enfermero de un hospital, inició un proceso de incapacidad temporal por patología de síndrome de ansiedad, reactivo a una situación vivencial.

Él se sentía estigmatizado en el centro de trabajo después que se propagara en el hospital que había sido denunciado por una compañera por un presunto acoso sexual. La auxiliar de enfermería relataba que fue objeto de tocamientos en el quirófano mientras movilizaba a un paciente, lo que motivó la incoación de un procedimiento penal

Para la juez de instancia social, nada tenía que ver con el trabajo desde el momento en que entendió que dicha pendencia judicial lleva implícita la subsistencia de indicios de responsabilidad penal, excluyendo la calificación del trastorno psicológico como enfermedad del trabajo. Considera que no estando acreditado un ambiente de hostilidad en el trabajo, se rompe la relación de causalidad entre el daño psíquico y la prestación laboral. La sala social de suplicación discrepa y sostiene que ni puede, de un lado, entenderse existente una presunción de culpabilidad solo por el mero hecho de estar incoado un proceso penal por delito leve (eso supone vulneración del derecho a la presunción de inocencia), como probaría que, al final, el trabajador fue absuelto en este ámbito (el orden penal entiende que no hay abuso, sino malentendido de la trabajadora), ni el constatado trastorno psíquico por ansiedad tendría otra causa que su vivencia del entorno laboral creado al difundirse en el trabajo la denuncia.

La garantía de celeridad de la tramitación, en aras de la protección más eficaz de la salud, precisa la fijación de plazos concretos y no dilatorios.

Iniciado el procedimiento, y bien asegurados los derechos de las personas que lo promueven, lógicamente también de las denunciadas, pues rige el principio-derecho de presunción de inocencia (si bien debe tenerse en cuenta que no puede regir con el vigor de un procedimiento sancionador, pues no estamos propiamente ante tal, sino ante un procedimiento de gestión de salud laboral), **la buena práctica del protocolo será ahora el de su celeridad.**

Para dar seguridad a las personas afectadas, transmitirles la confianza debida en él, así como como condición de eficacia, es importante que, abierto el procedimiento, no se mantenga así *ad calendas graecas*, sino que se impulse del modo más rápido posible, siempre dentro de plazos adecuados para cumplir su función. **Aquí, las mejores prácticas son las que prevén plazos concretos y perentorios.**

La celeridad es compatible con la tutea cautelar proactivas a favor de la evitación de los factores de riesgo de “toxicidad psicosocial” eventualmente existentes

Por supuesto, a mayor celeridad, menor necesidad habrá de la adopción de las medidas cautelares necesarias para garantizar la intangibilidad de la salud de la persona afectada. Pero, en todo caso, la previsión de medidas de este tipo de protección previa a la solución del conflicto es un imperativo no sólo de eficacia, sino de legitimidad del procedimiento.

Pesa sobre la empresa, en todo momento o fase, el deber de protección eficaz de su salud. La medida cautelar que la mayor parte de los protocolos prevé es la separación entre las partes durante el procedimiento (ej. Protocolo de Cruz Roja Española en Córdoba) u otras fórmulas de adaptación del puesto de trabajo de la persona pretendidamente víctima, a fin de evitar la continuidad de la fuente de riesgo (ex art. 15 y 25 LPRL). Lo que resulta muy infrecuente es que se prevea adoptar ese tipo de medidas sobre las personas a las que se atribuye el comportamiento acosado, en aras del derecho a la presunción inocencia¹⁸⁸, si bien ya se ha dicho que este principio no rige en un procedimiento preventivo como en uno disciplinario¹⁸⁹.

7.7. Órganos de gestión del canal de denuncia: profesionalización y participación de la representación de las personas trabajadoras

Ahora bien, donde queda realmente plasmada la mayor o menor dimensión de gestión preventiva del procedimiento diseñado y puesto en práctica para la canalización de la denuncia interna, relativa a cualquier situación -pretendida o real- de acoso, es en **la composición del órgano elegido** para instruir e impulsar el procedimiento, hasta la solución final. Aquí, las opciones son múltiples, y también variados los matices. Así, en unos casos, los órganos son internos a las empresas, en otros casos externos; unas veces se gestiona prevalentemente desde el Departamento de RRHH, otras a través de unos órganos específicos de composición mayoritariamente propia del régimen de igualdad, y en otros casos prima la dimensión profesional preventiva. En unos casos participan los órganos de representación de las personas

¹⁸⁸ A veces se condiciona a una denuncia penal, lo que carece de razón de ser. Vid. CC de limpieza de edificios y locales de Sevilla (BOP-Sevilla, núm. 296, de 23 de diciembre de 2016): “*Siempre y cuando la denuncia ante la empresa haya sido acompañada de una denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o ante el Juzgado y mientras dure la tramitación..., la empresa procederá al cambio de lugar de trabajo del/la denunciado/a y posibilitará al/a denunciante si éste/a así lo deseara el cambio de lugar de trabajo si ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto*”.

¹⁸⁹ Queda clara esta diferencia en el protocolo del CC Ayuntamiento de Lebrija, (BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018) que dispone que se ha de “asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación, y en su caso, asistirle en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior”.

trabajadoras y en otros no. Por lo tanto, las valoraciones que ameritan cada uno de estos casos divergen.

A nuestro juicio, al margen de la elección de cada empresa o sector, entendemos que hay dos principios que deben respetarse para la garantía -razonable- de éxito de tal instrumento de gestión preventiva de la violencia y el acoso como riesgo psicosocial. De un lado, la profesionalización de quienes intervienen en la gestión, al menos el que dispongan de una competencia o capacitación técnica adecuada (sea en materia de salud laboral sea de igualdad, a ser posible interactiva). De otro, la participación colectiva, en la medida en que, como materia de prevención de riesgos laborales que es, se prevé su participación en todo el proceso de gestión preventiva, no sólo en la evaluación, sino en la intervención, igualmente.

Por ejemplo, el principio de profesionalización o capacitación técnica está muy claro en experiencias como las de la empresa BASURAS SIERRA DE CADIZ, S.A.U. (BOP-Cádiz, núm. 74, de 22 de abril de 2019). Contempla la creación, composición y funciones de una Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo, si bien asume un enfoque típico del Plan de Igualdad.

De manera que estará formada por el presidente, gerente, un técnico/a designado por la Empresa y un técnico/a del Servicio de la Mujer, siendo aplicado el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, deberán poseer una formación suficiente en temas relacionados con discriminación por razón de género y acoso sexual, o deberán adquirirla mediante un curso de formación organizado por el Centro de Información de la Mujer.

Son minoría, sorprendentemente, las empresas que implementan un protocolo con un enfoque preventivo, disponiendo, en coherencia con una Comisión específica en la que tiene entrada el servicio de prevención de riesgos laborales, no obstante ser muy importante su intervención -con voz, pero con voto o no-. Es el caso, de nuevo, del referido **CC del sector de alimentación de Huelva, o del protocolo de Cruz Roja Española en Córdoba**. En ellos, además de integrarse, junto a la persona Agente de Igualdad, el servicio de prevención de riesgos laborales, garantizando la competencia técnica integral, también se da entrada a la representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales¹⁹⁰.

Un elemento fundamental, pues, para el correcto diseño del procedimiento como para su implementación con expectativas razonables de éxito, es la participación activa y eficaz, no meramente formal, de la representación de las personas trabajadoras. También al respecto, asumido, como es lógico, el principio, sus plasmaciones concretas divergen notablemente,

¹⁹⁰ En el mismo sentido, el Ayuntamiento de Lebrija expone que “La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Delegación de Igualdad”.

existiendo una gran diversidad, también distinta intensidad en su participación (ej. denuncia de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y sexista, la posibilidad de recibir dichas denuncias o quejas, ser informados cuando se presente alguna denuncia y la asistencia con las partes en la fase de investigación¹⁹¹). Al respecto, su participación suele preverse más limitadamente en momentos clave, como miembros de la Comisión de instrucción de los conflictos, o partícipes en las medidas que se adopten para la solución del problema. En esta línea, de gran interés es el nuevo **Protocolo de la Junta de Andalucía**.

A nuestro juicio, tanto la participación de la representación colectiva en estos órganos de gestión como la consulta de la decisión a adoptar finalmente constituyen condiciones no solo convenientes, sino necesarias para la mayor eficacia del sistema de gestión. Como sería recomendable que tuviesen entrada también profesionales externos al centro de trabajo, específicamente en materia de género y de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de una búsqueda de una mayor neutralidad y especialización.

7.8. El tiempo de la respuesta a la denuncia de acoso laboral: Otra lenta evolución hacia la atención integral de las personas víctimas.

En cuanto a las acciones que se delimitan en el procedimiento, con carácter general, se concluye con la elaboración de un informe final en el cual se determinan los hechos y conductas acontecidas, realizando su valoración y proponiendo, si procede, aquellas medidas correctoras y sancionadoras. Cabe destacar que, casi en la totalidad de los protocolos estudiados, **las medidas relativas a la sanción disciplinaria aparecen como la principal, sino la única** medida que deberá de ser adoptada. También, aunque en menor medida, en el caso de que las denuncias, falsos testimonios o declaraciones se demuestren dolosas o de mala fe¹⁹².

En esta misma línea sancionadora se situarían los convenios colectivos que ponen énfasis en la eventual existencia de circunstancias agravantes -o incluso, de signo contrario, atenuantes-, como el prevalimiento de posición jerárquica, número de víctimas, reincidencia, vulnerabilidad de la víctima (contratación temporal, relación de beca), mayor o menor precariedad, etc. (CC Ayuntamiento de Lebrija). La elección de la sanción a imponer corresponde, generalmente, a la dirección de la empresa, como titular del poder disciplinario, sin perjuicio del catálogo de propuestas que pueda hacer la comisión instructora.

¹⁹¹ Ej. CC TNB Handicap Solutions (BOP-JAÉN, núm. 91, de 14 de mayo de 2019) “se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, pudiendo solicitar la persona afectada que dicha representación esté presente en todo el procedimiento”.

¹⁹² Ej. CC Laboratorios Econatur, SLU (BOP-Córdoba, núm. 157, de 6 de agosto de 2018).

Menos frecuente es la inclusión de un catálogo de medidas de otro (típicamente de gestión psicosocial de factores de riesgo, en cuanto “protocolos de salud” –así los llama expresamente la doctrina judicial, como por ejemplo SSTSJPV 120/2019, 15 de enero y 2525/2018, 18 de diciembre), aunque no se constate acoso moral, pero sí un entorno de conflictividad socio-laboral e interpersonal en el seno de la plantilla, lo que es más habitual, susceptible de provocar daños a la salud de las personas afectadas, además de desorganización y pérdida de rendimiento para la empresa. No es infrecuente **que los protocolos integren un doble enfoque (asistencial y disciplinario) como resolución del conflicto**. Entre otros, cabe mencionar el de la empresa Salón Celebraciones El Cortijo, S.L. (BOP-Huelva, núm. 168, 2 de septiembre de 2019). Prevé que la constatación de la existencia de acoso sexual y sexista dará lugar a:

- a) la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación
- b) así como unas medidas complementarias como son la asistencia psicológica de la víctima y la restitución de las condiciones de trabajo que podrían verse visto afectadas por las conductas de acoso.

Por tanto, esto conllevaría una retroalimentación en ambos niveles.

En la misma dirección, más allá del apoyo a la víctima, el Ayuntamiento de Villamartín (BOP-Cádiz, núm. 99, de 25 de mayo de 2018) dispone que se deberá de **tener especial atención en la prevención de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación de la persona trabajadora** que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso. Igualmente, una vez finalizado el procedimiento de actuación y acreditada la existencia de acoso, se prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso. En todo caso, con carácter general, resulta sorprendente las inapreciables medidas preventivas con posterioridad de un procedimiento. Entendemos que el acoso en el entorno de trabajo es una cuestión tanto de igualdad como de prevención de riesgos, **debiendo reforzarse esta doble perspectiva de futuro**.

Justamente, desde esta perspectiva, consideramos interesante las medidas especificadas en el citado **CC del campo en la provincia de Huelva**. Incluye un **extenso catálogo de medidas preventivas-protectoras-reparadoras** (enfoque d gestión integral¹⁹³) una vez finalizado el procedimiento:

¹⁹³ Respondería, de este modo, a los principales objetivos que deben perseguir los protocolos de gestión de situaciones de violencia y acoso, como riesgo psicosociales graves en las organizaciones, para prevenir y erradicarlas, también sus factores de riesgo, convirtiendo los elementos psicosociales de la organización d trabajo en factor de protección.

El órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- *Apoyo psicológico y social a la persona acosada (prevención terciaria)*
- *Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.*
- *Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.*
- *Se tomarán las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.*
- *Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.*
- *Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.*
- ***Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa*** (prevención primaria)

CC personas trabajadoras del campo en la provincia de Huelva

7.9. El control de efectividad y de eficacia: seguimiento de las medidas a implementar y revisión periódica del protocolo.

Para que un protocolo de gestión de violencia y acoso en el trabajo sea creíble, fiable, no sólo debe ser ágil en su tramitación y riguroso en su actuación; además ha de dar garantía de cumplimiento de las medidas que adopte. En otro caso, corre el riesgo –muchas veces actualizado en la práctica- de devenir la típica “acción preventiva de papel”. Por eso, su acción ha de ser “efectiva”.

Al igual que para la evaluación de riesgos se predica ir más allá de la misma, asegurando el cumplimiento de las medidas de acción preventiva que derivan de ella, para las medidas establecidas en los procedimientos de investigación hay que asegurar que se llevan a efecto y en tiempo. En consecuencia, la autorregulación convencional de estos sistemas de intervención de tipo psicosocial y organizativa han de asegurar el seguimiento y control periódico acerca de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas de forma adecuada. De este modo, no sólo se promueve la efectividad de la actuación realizada, dando confianza a las personas empleadas sobre su rigor, sino también la eficacia del sistema. Esto dotará de más eficacia al propio procedimiento de intervención y otorgará más confianza a sus posibles usuarios.

No obstante, no son una mayoría los protocolos analizados que hacen referencia particular a dicha supervisión y seguimiento. Sí es el caso de los protocolos contemplados, en los de ámbito empresarial en el convenio de la **empresa Clarton Horn, S.A.U. (BOP-JAÉN, núm. 129, de 9 de julio de 2019)**. En él se especifica la citada obligación (condición de efectividad y de confiabilidad del protocolo) de “supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado”.

Asimismo, en el también citado, ahora para las unidades de sector, **CC del campo onubense**, se dispone la necesidad de un seguimiento periódico por el órgano de control competente:

“se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla”.

Esta última precisión es muy interesante y muy oportuna. La difusión general a la plantilla no sólo es una garantía de transparencia de la situación, importante para conocer la calidad psicosocial del entorno o ambiente de trabajo, sino también un modo de implicación del conjunto del personal en un tema de interés común.

Ni que decir tiene que, con más motivo que durante todas las fases de trámite del procedimiento de investigación, **en este momento final debe asegurarse también que no se toman represalias de ningún tipo por las acciones realizadas**. Esta garantía, como ya se dijo, sí suele ser más frecuente en los protocolos analizados.

No obstante, aun sobreentendida, por cuanto **la garantía de indemnidad es un imperativo legal, como garantía implícita del sistema de denuncias internas** (STS, 4ª, 356/2020, 19 de mayo; STC 56/2019, 6 de mayo), siempre es útil (buena práctica, pues) explicitarla.

Es el caso, entre otros, del referido convenio de la empresa *Clarton Horn*, que ordena vigilar, para evitar, cualquier represalia derivada del procedimiento.

Del mismo modo, y como condición, ahora de eficacia (y credibilidad) del entero sistema de gestión protocolizada de la violencia y el acoso en el trabajo, se decía, ha de **establecerse un seguimiento y control del Protocolo** mismo. Y ello con el fin de evaluar el real grado de eficacia en la prevención, detección y solución de dichas conductas de manera eficaz en su ámbito de aplicación¹⁹⁴. En este sentido, si se detectaran posibles deficiencias se deberá modificar siguiendo los trámites oportunos y en un plazo de tiempo determinado, si bien, entendemos necesario que sea de forma negociada con la representación de las personas trabajadoras

En suma, al igual que de la política preventiva de riesgos laborales en general se predica el llamado “ciclo pleno de control”, introduciendo un claro dinamismo en la gestión, también debe predicarse de sus diferentes instrumentos. Así sucede para la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL), y debe predicarse para la intervención psicosocial, también respecto de los procedimientos de gestión proactiva de la violencia y el acoso en el trabajo, para todas sus manifestaciones (enfoque de gestión sobre protocolos de entrada unitaria, aun de tramitación

¹⁹⁴ En este sentido, CC del campo de Huelva o el Protocolo de la Junta de Andalucía, entre otros muchos.

flexible y adaptativa a cada una de las modalidades de violencia y acoso), y en particular por razón de sexo-género.

XIII. BUENAS PRÁCTICAS DE AUTORREGULACIÓN CONVENCIONAL Y/O GESTIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, INCLUIDA POR RAZÓN DE GÉNERO: CATÁLOGO DE ANDALUCÍA.

1. EXPERIENCIAS SECTORIALES.

1.1. Experiencia sectorial en el campo andaluz pionera: Convenio colectivo de “personas trabajadoras” del campo en la provincia de Huelva.

CONVENIO COLECTIVO DE “PERSONAS TRABAJADORAS” DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA

a. El contexto de la nueva experiencia de autorregulación convencional del riesgo de violencia y el acoso en el campo onubense (sector de frutos rojos).

La noción de “buenas prácticas laborales” (labor good practice) está muy presente en los últimos años, especialmente en seno organizaciones como la OIT y la Comisión Europea, como sinónimo de todo tipo de experiencias exitosas en el mundo del trabajo. Con ella se pone énfasis en una forma de interrelación entre los sujetos de las relaciones de trabajo que proponen marcos de acción concreta para mejorar el ambiente laboral atendiendo, de manera realista y equilibrada, a la necesidad de conciliar el imperativo de protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras con el de mejora de la productividad. De ahí que por “buena práctica laboral” (de autorregulación, de gestión, etc.) cabe comprender toda experiencia de la que se ha constatado su utilidad para lograr la mejora, en este caso de una organización o de un sector de actividad, ante una situación de conflicto o de dificultad, a fin de facilitar el progreso de las personas que emplea y de sus condiciones de vida y de trabajo.

Precisamente, esa constatación, a través de algún modo de evaluación o validación, de su utilidad efectiva ya para mejorar realmente las condiciones de empleo y de trabajo ya, al menos, para reducir los factores y riesgos existentes respecto de ellas, sería la condición para su capacidad de difusión más allá de la empresa o sector en el que nace, siendo susceptible de extenderse a otras empresas del sector u a otros sectores de actividad. En última instancia, como

formula la OIT, una buena práctica laboral (en nuestro caso de autorregulación convencional y/o de gestión empresarial a efectos de prevención del riesgo de violencia y acoso en el mundo del trabajo) no sería sino aquél

“conjunto operativo de elementos que permite superar el conflicto, desarrollar y mejorar las condiciones de trabajo, generar un mejor ambiente general y, en fin, cimentar los derechos fundamentales en un contexto de desarrollo económico para la empresa y sus trabajadores. Se trata de un ejercicio de construcción positiva fundado sobre la experiencia del día a día”¹⁹⁵

Pues bien, desde esta perspectiva de ejercicio de construcción positiva para mejorar un ambiente laboral “enrarecido”, no se puede regatear la calificación de buena práctica de autorregulación convencional con enfoque de gestión psicosocial del riesgo de acoso y violencia al protocolo a tal fin introducido por el **convenio colectivo del campo en la provincia de Huelva** (BOP-Huelva, 215, 8 de noviembre de 2018, citado varias veces en apartados precedentes. ha introducido un marco de regulación cuya finalidad es la prevención del riesgo de violencia y acoso, así como la solución del conflicto una vez que ha sido denunciado. Como analizaremos con más detalle, este convenio ha incluido un novedoso “Protocolo” (art. 36), que persigue

“prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Incluye, así, una perspectiva muy amplia proactiva y preventiva frente a toda forma de discriminación que represente una forma de violencia, no sólo por razón de sexo o género, también por cualquier otro motivo, también la etnia, raza o nacionalidad¹⁹⁶. En cambio, deja fuera la violencia moral o psíquica desligada de estas causas (acoso moral en el trabajo). Ahora bien, para que se entienda su razón de ser, así como la opción de gestión integral y de género que asume, hay que recordar el contexto o escenario político-cultural y socioeconómico.

Al respecto, bien sabido es que el protocolo de autorregulación convencional es una respuesta interna, desde el sector, a la campaña crítica difundida en prensa, y con difusión internacional, con las condiciones de trabajo de miles de temporeras inmigrantes en el sector del oro rojo onubense: fresa y demás frutos rojos. El muy difícil –también injusto, por generalizar la opinión mediática unas situaciones de violencia laboral contra las temporeras inmigrantes extranjeras, la gran mayoría mujeres marroquíes- escenario creado, que hizo que incluso el

¹⁹⁵ Vid. OIT (RUEDA-CATRY, M.–VEGA RUIZ, ML). *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas, 2005*, 47. http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf. Una aplicación en el ámbito de la gestión de riesgos psicosociales en el mundo del trabajo hallamos en Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. *Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral*, Madrid, 2016,

¹⁹⁶ Vid. MIÑARRO YANINI, M. “El acoso discriminatorio racial o étnico: entre disciplina y prevención de un riesgo psicosocial emergente en empresas multiculturales”, RTSS-CEF, n. 437-438, p. 181-188

Relator especial de la ONU sobre la pobreza extrema y los derechos humanos concluyera que “la situación de los recolectores de la fresa en Huelva es peor que en un campo de refugiados”¹⁹⁷.

Sin poder entrar aquí y ahora en detalle de esta situación, sí nos sirve para ilustrar cómo el coste, en términos no sólo humanos sino económicos, de no actuar, o limitarse a rechazar las acusaciones (cualquiera que sea su grado de verdad), agotando la acción a la vía penal –abierta también-, puede ser mayor que el de actuar. El valor intangible de la reputación social y de mercado de un sector determinante para la economía de la zona, llamado el “oro rojo onubense” (no por las “minas de Río Tinto”), labrado muy fatigosamente con años, estaba en franco retroceso y diversos países importadores (Bélgica, Alemania) amenazaban con no adquirir de España tan preciados productos, a raíz de la denuncia de discriminación-violencia¹⁹⁸.

Pues bien, en este escenario político-cultural (mayor concienciación por la cuestión de la discriminación de género, también la múltiple, en especial respecto de las mujeres inmigrantes) y socioeconómico (el deterioro creciente del valor reputacional de mercado para un producto excelente como alimento y bien de mercado) se entenderá mejor la opción reguladora y el mandato de innovación gestora de recursos humanos en el sector. Los arts. 35 y 36 disponen de un compromiso claro y concreto de elaborar y poner en práctica un sistema de garantías de efectividad para suprimir y evitar el riesgo de acoso sexual y por razón de género mediante una política de igualdad y preventiva.

b. Un ejemplo de enfoque de gestión integral de la violencia laboral de género como riesgo psicosocial en el trabajo.

En efecto, la importancia de este convenio colectivo sectorial es incuestionable¹⁹⁹, no sólo por (1) articular de forma expresa una respuesta de autorregulación –al margen de la vía penal-

¹⁹⁷ <https://www.europapress.es/epsocial/derechos-humanos/noticia-relator-onu-situacion-recolectores-fresa-huelva-peor-campo-refugiados-20200207182726.html>

¹⁹⁸ Vid. MIÑARRO YANINI, Margarita. Excelencia económica e inmigración femenina: la explotación de temporeras del "oro rojo", RTSS-CEF, número 427, 2018, pp. 5 y ss.

¹⁹⁹ No es el único, aunque sí el más explícito y completo desde una perspectiva de gestión psicosocial de riesgos en el trabajo, como la violencia y el acoso. En otros casos este enfoque, aun existente, no para la violencia laboral propiamente sino para el estrés de género, está mucho más diluido, como pudiera ser el, citado en la parte dedicado a la experiencia convencional relativa a los riesgos psicosociales derivados de estrés, *IV Convenio Colectivo para el sector de Fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa*, donde también estamos ante un sector muy feminizado, con una importante carga psicosocial por la conjunción de intensidad en el ritmo de trabajo –concentrado en poco tiempo para una formidable producción- con las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar. Como ya se dijo, en este convenio, a diferencia de precedentes, se hace especial hincapié tanto en una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo (art. 41), sin especificar los riesgos psicosociales –sí algunos de sus factores, como el trabajo nocturno-, como en una política de igualdad laboral de géneros (art. 51). En este caso, expresamente se llama a un enfoque de equidad de género integral, también en salud, pues ordena que “los puestos de trabajo, las relaciones

a un problema real y grave social y laboral, incluso ya con efectos económicos, sino también por (2) incorporar un contenido novedoso al ámbito sectorial, concretamente al sector del campo. Por un lado, **desde el enfoque de igualdad**, se fija un compromiso en el marco normativo sectorial basado en el establecimiento de garantías para hacer efectivo el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. Para ello se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad con unas competencias claras acerca del asesoramiento, órgano consultivo y de control sobre los Planes de igualdad en el sector. En el mismo sentido, se establece la figura de **Agente de Igualdad o Mediadora Intercultural con perspectiva de género** con el fin de desarrollar una acción más eficaz sobre esta materia, no obstante, entendemos que el clausulado es confuso y presenta aspectos inciertos. De este modo, se reconoce que el problema de la violencia y la discriminación de género tiene factores sociales, culturales y de otra índole más profundos e incisivos, que exigen una gestión más integral.

En este caso, conviene advertir, de nuevo, que las llamadas que se hacen al deber de las empresas de más de 250 personas trabajadoras a elaborar Planes de Igualdad ha de ser corregida. En última instancia, vemos cómo el reclamo al principio de igualdad de sexos y géneros se comprende desde una perspectiva amplia, al punto de configurar la discriminación como riesgo y promover acciones preventivas.

Por otro lado, desde el **enfoque preventivo** estricto, de salud laboral, el art. 36 del convenio regula un *“Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género”*, por lo tanto, con una importante componente proactiva, de salud, que, al ser sectorial, busca aplicarse, en defecto de protocolo específico de empresa, a un amplio número de explotaciones del importantísimo sector económico del “oro rojo”. Este Protocolo se inicia con la declaración solemne de la defensa de la dignidad humana y la **garantía del derecho a un entorno laboral agrario libre de acoso en el trabajo**.

Por tanto, como podemos observar, el objetivo fundamental no es sólo erradicar cualquier conducta de acoso por razón de género, sino también de prevenir, como se decía, todos los factores de riesgo de incurrir en esta discriminación. Asimismo, el protocolo de gestión psicosocial de la violencia de género en el sector de frutos rojos del campo onubense establece

laborales, la organización del trabajo y **las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres**”. El artículo 52 establece un protocolo de gestión de la violencia y el acoso, tanto moral como por sexual y por razón de género. El enfoque es el propio del reconocimiento de un derecho al entorno laboral libre de acoso: *“Por ello, los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan”*

–siguiendo la tónica general- **el deber de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia-denuncia (alerta) de los comportamientos laborales.**

c. Recepción de las nuevas dimensiones de la violencia y el acoso: digitalización, violencia múltiple, gestión integradora.

La modernidad de esta experiencia aparece también al ejemplificar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Si bien la definición general sigue muy de cerca la tradición legislativa en la materia, cuando concreta las conductas, se da entrada a nuevas manifestaciones, aun no a todas nominalmente. Así, distingue entre acoso sexual ambiental y de intercambio, a fin de facilitar su identificación en la práctica.

Pero, precisamente, a la hora de concretar el acoso de carácter ambiental se incluye conductas reconducibles al acoso cibernético, esto es, *“mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual”*, lo que resulta de gran actualidad e interés sobre la materia. Por lo que hace a las medidas preventivas, ya vimos también su singularidad. El protocolo ordena establecer diversas medidas preventivas entre las que predominan la sensibilización, información y formación, pero no solo. Así, se le asignan a la empresa junto con la representación laboral, definir y poner en práctica los programas formativos y/o de comunicación. Esta acción es positiva, propiciando una cultura preventiva sobre el acoso en las empresas del sector. Además, prevé la aplicación de medidas específicas dirigidas a

“favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo”.

Finalmente, el protocolo prevé un procedimiento de gestión interno de las denuncias de acoso en cualquiera de sus modalidades. Este se estructura en cuatro fases como son el inicio a través de la denuncia, la instrucción y elaboración de un informe por el servicio de recursos humanos sobre los hechos, la decisión de la dirección de la empresa y aplicación de las medidas oportunas. El convenio incluye un amplio catálogo de medidas propuestas ante el acoso constatado. Con carácter general, dichas acciones se centran en la víctima y en la persona acosadora. Si es cierto que, como medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento destacamos la *“evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”* y que puede ser propuesto por el órgano de instrucción.

En cuanto a las medidas disciplinarias, establece la sanción mediante el despido de la persona acosadora. Sin embargo, un aspecto que entendemos negativo sobre el protocolo es que también se contempla la posibilidad de que la persona acosadora pueda permanecer en la empresa. De manera que resulta una medida inadecuada al neutralizar la gravedad en la sanción y anular el efecto disuasorio. En tales casos, prevé la adopción de unas *“medidas pertinentes”*

para evitar la reincidencia, así como la “reiteración de los estándares éticos” de la empresa, si es cierto que son acciones abiertas e indeterminadas.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA	
Marco Regulator	(BOP-Huelva, núm. 215, de 8 de noviembre de 2018)
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> • Política sectorial basada en los principios igualdad y prevención. • Protocolo sectorial en defecto de protocolo específico de empresa. • Determinación de garantías del procedimiento de actuación. • Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad y del Agente de Igualdad o Mediadora Intercultural con perspectiva de género. • Delimitación, tipologías y listado ejemplificados de conductas de acoso • Catálogo de medidas a implementar si se constata violencia-acoso.
Acción sancionadora	Se sancionan aquellas conductas de acoso.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • El Protocolo tiene un ámbito sectorial: cubre a todas las empresas • Deber de corresponsabilidad en la alerta-vigilancia. • Inclusión de la intervención frente a la violencia-acoso digital • Combina enfoque de igualdad, preventivo y sancionador del acoso. • Tiene medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa. • Facilita integración del personal de nuevo ingreso, evitando aislamiento.
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Concreción del desarrollo de la evaluación de los riesgos laborales como medida preventiva primaria. • No se establece la participación de entidades u órganos especializados en la materia sobre seguridad y salud en el trabajo. • No se concreta el programa de reincorporación y asistencia de la víctima

1. EXPERIENCIA DEL TERCER SECTOR: MARCO ÚNICO DE ACCIÓN SOBRE EL ACOSO PERFECCIONADO CON LA AUTORREGULACIÓN CONVENCIONAL POR CENTRO.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CÓRDOBA

a. Protocolo unitario sobre acoso en el entorno laboral para la Cruz Roja de España, pero con posibilidad de mejora.

Cruz Roja Española tiene una única política y protocolo respecto a la gestión del acoso en la población que ocupa laboralmente en todo el territorio, no obstante, hemos podido comprobar que la autorregulación convencional de centro de trabajo puede marcar una mejora a tal fin. A título de ejemplo el Convenio Colectivo de empresa Cruz Roja Española en Almería (BOP-Almería, núm. 187, de 29 de septiembre de 2016).

En base a lo anterior, aunque se remite al Protocolo de actuación del acoso en el entorno laboral de aplicación a Cruz Roja España, en el capítulo dedicado a la regulación del uso de herramientas informáticas e intranet (Capítulo XI), se recoge la prohibición expresa del envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, sexo y aquellos que promuevan el acoso sexual (art. 36), siendo una materia que no en todos los convenios por centro de trabajo de esta entidad los recoge, por ejemplo siendo el caso del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP-Córdoba, núm. 190, de 2 de octubre de 2018). De hecho, consideramos que es un aspecto novedoso y acertado que no determina el Protocolo único de actuación y que debería de ser recogido adaptándolo a la actualidad de las relaciones laborales.

De manera que aunque exista un único protocolo de actuación sobre el acoso en el lugar de trabajo para la entidad de Cruz Roja España, también se constatan eventuales acciones unilaterales en el tratamiento convencional que son añadidos por lo que se pueden configurar como auténticas “buenas prácticas”, en el sentido que aquí evidenciamos.

b. La Comisión Instructora del acoso en el entorno de trabajo como medida para una gestión eficaz.

En este epígrafe analizaremos el centro de trabajo de Cruz Roja Española en Córdoba en relación con el objeto de estudio de este trabajo de investigación, contando con un Política y Protocolo específico respecto al acoso en el entorno laboral en su Anexo III del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP-Córdoba, núm. 190, de 2 de octubre de 2018), no seleccionando el convenio colectivo del centro de trabajo de Almería por remitirse a dicho Protocolo único y no estar incorporado al mismo.

En este sentido, se establece un protocolo de actuación gestión integral del acoso discriminatorio, sexual, por razón de género y moral desde una perspectiva de igualdad, de seguridad y salud laboral, así como sancionadora. Este aspecto puede constatarse en el protocolo en el deber de constituir una Comisión Instructora con la función principal de llevar a cabo la investigación de las denuncias y que estará compuesta por el/la agente de igualdad, el/la director/a del Departamento de RRHH, el personal adscrito al Servicio de Prevención y un/una delegado o delegada de prevención del Comité de Seguridad y Salud. Por tanto, la composición de dicha Comisión la conforman expertos sobre materia desde diferentes enfoques, siendo un aspecto muy positivo para lograr una eficaz e integral solución de dichos acosos.

En relación al Protocolo de actuación, este se divide en medidas primarias y terciarias en las que participará dicha Comisión.

Como medidas primarias para eliminar en el origen las causas que generan o favorecen la aparición del acoso nos encontramos únicamente con la sensibilización e información acerca del protocolo y el procedimiento a todo el personal de Cruz Roja. Si es cierto que no se dispone nada más acerca de una prevención primaria, sin la determinación de una evaluación de riesgos que identifique los factores de riesgo asociados a la organización y en especial a cada puesto de trabajo para eliminarlos o reducir el impacto o el daño que ocasionen sobre las personas trabajadoras.

En cualquier caso, **como prevención terciaria el Protocolo desarrolla un procedimiento que se inicia con la presentación de una denuncia** ante el/la agente de igualdad, para ello, se aportan varios documentos para facilitar dicha denuncia, como son el “formulario de denuncia”, “pautas para la denuncia”, “pautas en caso de ser denunciado o denunciada por acoso” y “pautas para la comisión instructora”, puede ayudar a las víctimas a denunciar problemas de acoso, canalizando todas las denuncia y generando confianza sobre el procedimiento. La prioridad de esta primera fase preliminar es resolver el problema de forma rápida y eficaz. Este proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral. Asimismo, puede dar lugar al inicio de la fase formal. De hecho, la determinación de estos dos tipos de procedimientos, formal e informal, para actuar en casos de acoso proviene del Acuerdo Marco Europeo del acoso y la violencia en el trabajo.

Figura 2. Esquema de fase preliminar.



Fuente: Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba, pág. 26.

De manera que cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso se procede a continuar en la fase formal. En ella, se podrá solicitar la ayuda de una persona experta en la materia, conformándose como un aspecto interesante y muy acertado. Esto es, los expertos durante la investigación y el proceso, como determinábamos, pueden identificar indicios o conductas que pueden pasar desapercibidas por persona que no especialistas en la materia.

Por otro lado, este protocolo dispone que en el supuesto de que sea necesario se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas hasta que se aclaren los hechos. En todo caso, hubiera sido interesante resaltar como garantía de ellas que en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, comprobándose si dichas medidas cautelares protegen a la víctima, puesto que pueden suponer un perjuicio mayor sobre la salud física, psíquica y social de la misma.

Figura 3. Esquema de fase formal.



Fuente: *Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba*, pág. 27.

Finalmente, una vez que han sido analizadas las denuncias, se ha de obtener un informe final en el que se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes, si bien es cierto que se establecen como medidas prioritarias a adoptar en caso de constatación de las conductas de acoso las disciplinarias, aunque cabe la posibilidad de que en la resolución se recoja medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CÓRDOBA	
Marco Regulador	III CC de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP-Córdoba, núm. 190. 2 de octubre de 2018).
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo y procedimiento específico sobre acoso sexual, sexista, por razón de género, discriminatorio y moral. Creación de una Comisión Instructora de la investigación. Determinación de garantías del procedimiento de actuación. La información y sensibilización como medidas preventivas.
Acción sancionadora	Se sancionan aquellas conductas que han sido determinadas como acoso según lo dispuesto en el artículo 54.g) et. Además, de las falsas denuncias.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> Política integral del acoso en el entorno de trabajo (igualdad, preventiva, sancionadora). Fija conceptos y ejemplos como conductas de acoso. Anexos de documentos aclaratorios: “formulario de denuncia”, “pautas para la denuncia”, “pautas en caso de ser denunciado o denunciada por acoso” y “pautas para la comisión instructora”. Establece medidas cautelares. Participación de órganos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Posibilidad de solicitar un asesoramiento de personas expertas
Aspectos a mejorar	<ul style="list-style-type: none"> No incluye la dimensión digital de la violencia-acoso. No incluye medidas preventivas más allá de la información y sensibilización de las personas trabajadoras. No dispone de un programa de reincorporación y asistencia víctima.

2. ESTUDIO-SÍNTESIS DE CASOS RELEVANTES DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A., SERVICIO BSH AL CLIENTE. ZONA 6, ANDALUCÍA.

a. El tratamiento único del acoso laboral de género en el ámbito de la empresa: La necesidad de desarrollar cláusulas programáticas preventivas.

La empresa BSH en las Delegaciones de Sevilla, Málaga y Cádiz cuenta con convenio colectivo (BOJA, núm. 157, 17 de agosto 2016) que desarrolla aspectos relacionados con la gestión del acoso sexual, sexista y moral en su anexo VI relativo a *“Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral”*.

Este protocolo establece una actuación unitaria de las tres tipologías de acoso laboral enmarcada en el cumplimiento de los principios igualdad determinados en el art. 48 LOIEMH, así como de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 LPRL. En este sentido, el protocolo delimita los conceptos sobre el acoso por razón de género, acoso laboral y acoso sexual a partir de la LOIEMH. Este último tipo de acoso es ampliado con sus dos tipologías, chantaje sexual y de carácter ambiental. Entendemos que estas definiciones son claras, precisas y de fácil comprensión, sirviendo como punto de partida para las acciones. Sin embargo, nada se dispone acerca del acoso cibernético o ciberacoso, ahora bien, debemos de comprender que, a pesar de estar vigente, su fecha de publicación versa del año 2016, donde aún dicho aspecto no era tratado en profundidad por las empresas. Si es cierto que este tipo de acoso se deberá de tener en cuenta a la hora de implementar el protocolo, así, como hemos estudiado, tiene cabida normativa respecto al entorno de trabajo.

Sin embargo, el protocolo analizado no concreta ni desarrolla aquellos aspectos relativos a seguridad y de salud laboral de las personas trabajadoras a pesar de las referencias legales que se hacen en él relativas a la LPRL. De manera que se proclaman un conjunto de propósitos con carácter formal sobre materia preventiva a través de preceptos abiertos, pero nada concretos y con una ausencia de mayor desarrollo.

A modo de muestra

“Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales...”

Únicamente se vincula a la prevención a través del desarrollo de acciones de sensibilización de las personas trabajadoras. Por tanto, a pesar de que se dispone dicha prevención, con posterioridad, vemos claramente que el derecho a prevenir o anticiparse para no sufrir el acoso laboral no se vincula a mecanismos de anticipación de aquellas condiciones, factores o situaciones de trabajo que permiten o fomentan dichos comportamientos de acoso. En consecuencia, responde sólo a una visión tardía y puntual del problema, implementando soluciones individuales a través del procedimiento. De manera que hubiera sido interesante que este protocolo especificara el establecimiento de acciones preventivas primarias sobre los factores organizativos, subjetivos y ambientales, para que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre su personal laboral.

b. Garantías y figuras específicas en el procedimiento de actuación como generadores de confianza sobre el mismo.

Precisamente, este protocolo recoge unos principios rectores de conducta y actuación tanto de todo el personal laboral contratado por la empresa como para el personal subcontratado, siendo un aspecto muy positivo y que se extiende a un amplio conjunto de personas trabajadoras. Además, se expone un listado de garantías del procedimiento de actuación como son confidencialidad, rapidez, actuaciones disciplinarias ante denuncias falsas, etc. que ofrecen confianza al personal laboral proporcionando seguridad sobre dichos protocolos y su fiabilidad. De hecho, sin dichas garantías las personas que pueden ser víctimas no denunciarán, pudiendo generar daños sobre ellas y, por consiguiente, no se procederá a la eliminación de dichas conductas de acoso con el resultante perjuicio para las personas trabajadoras y para la propia organización empresarial.

En relación a lo anterior, no podemos dejar de analizar como aspectos positivos la creación de una Comisión de Igualdad para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, interviniendo en ella personas especializadas sobre la materia. También, de ser asistidos, tanto el denunciante como el denunciado, por una persona que sea representante sindical o por una persona de su confianza.

En el mismo sentido, como medida cautelar se dispone que ante la posibilidad de denuncias falsas o reclamaciones de mala fe, la persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia. Asimismo, se protege al denunciante o terceras personas que intervengan en el procedimiento ante posibles represalias durante todo el proceso de investigación, estableciendo medidas disciplinarias correspondientes, generando una confianza y garantías acerca del procedimiento.

Por último, no por ello menos importante, la posibilidad de apoyo psicológico a la víctima y a su familia cuando ya se determine dicha situación.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A., SERVICIO BSH AL CLIENTE. ZONA 6, ANDALUCÍA	
Marco Regulatorio	BOJA, núm. 157, 17 de agosto 2016
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo basado en los principios igualdad (art. 48 LOIEMH), así como de prevención (arts. 14, 15 y 16 LPRL). • Aplicación del Protocolo no sólo sobre su plantilla de personas trabajadoras, sino, también, para personas externas con vinculación a la empresa. • Determinación de garantías del procedimiento de actuación. • Creación de una Comisión de Igualdad en el que pueden intervenir personas especializadas sobre la materia. • Participación de los representantes de trabajadores. • Implementación de medidas cautelares. • Apoyo psicológico a la víctima y a su familia cuando ya se determine dicha situación de acoso.
Acción sancionadora	Conductas de acoso, pudiendo ser consideradas como faltas graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	Comisión de Igualdad con intervención de personas especializadas Combina enfoque de igualdad, preventivo y sancionador del acoso
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> • La no inclusión del ciberacoso dentro del protocolo. • Concreción evaluación de los riesgos laborales y las medidas preventivas en relación factores de riesgo del lugar de trabajo. • Es interesante la participación del servicio de prevención, así como la vigilancia de la salud para estos casos. • No se establece un programa de reincorporación de la víctima

SALÓN CELEBRACIONES EL CORTIJO, S.L.

a. Diversidad de opciones empresariales en el tratamiento del acoso y la violencia en el trabajo desde la perspectiva de género.

En la misma línea que la anterior experiencia, nos encontramos con SALÓN CELEBRACIONES EL CORTIJO, S.L. (BOP de Huelva, núm. 168, d 2 de septiembre de 2019). En este sentido, esta experiencia práctica incluye dos Anexos relevantes en nuestra materia de estudio que son “Anexo I. Derechos de las víctimas de violencia de género” y “Anexo II. Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual”. Además, dispone de un “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

En el primero, acerca de los derechos de las víctimas de violencia de género, se recoge toda aquella normativa establecida en el Estatuto de Trabajadores sobre dicha cuestión entorno a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral y extinción del contrato de trabajo. Si bien, no se desarrolla ninguna de estas cuestiones más allá de lo establecido en la normativa, desaprovechando la posibilidad que tiene la negociación colectiva, esto es, no solo en la difusión de las medidas recogidas en la normativa, sino también garantizando y mejorando en su caso los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

El segundo Anexo, tiene un desarrollo más amplio de actuación con medidas para prevenir y evitar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, acoso y/o violencia en el trabajo o susceptibles de constituirlos, así como la disposición de un procedimiento interno de solución en los casos de acoso. En cualquier caso, el título del Protocolo, “Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual”, puede inducir a error en cuanto a los riesgos psicosociales que trata, así a lo largo de su desarrollo no solo se desarrolla la prevención del acoso sexual, sino también el acoso laboral y la violencia en el trabajo, esto es, con objeto de reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso y/o violencia en el ámbito laboral.

b. Más allá del compromiso: La intervención preventiva frente al acoso laboral.

En una primera parte del Protocolo de acoso y violencia, se detallan las definiciones aportadas en base a la propia normativa europea sobre acoso sexual y sexista. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, existen listados de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual y de acoso moral, además de factores que pueden influir en la generación de comportamientos violentos en el trabajo como son la “falta de cultura organizativa preventiva al no identificar los casos de intimidación como problemas serios”, “cambios bruscos en la organización del trabajo sin consultar con los trabajadores”, etc. En este

sentido, es llamativo la inclusión de “*empleo precario*” como un factor de riesgo que puede ocasionar la violencia en el trabajo. En base a ello, se confirma que la pobreza propia de los bajos ingresos, desigualdades y a la inseguridad ocupacional y laboral como aspectos caracterizadores del trabajo precario ocasionan unas consecuencias no solo de razón económica, sino de salud laboral²⁰⁰ y bienestar en general.

Igualmente, se precisa la obligación de establecer una corresponsabilidad entre todos los niveles jerárquicos de la empresa para impulsar un compromiso ético y un entorno libre de acoso, para ello, el propio protocolo determina que se tendrá que especificar las acciones que son aceptables y las inaceptables, así como las consecuencias que comporta el incumplimiento de las normas y las sanciones correspondientes.

A partir de lo anterior, se implementan medidas preventivas acerca la igualdad y de sensibilización de las personas trabajadoras acerca del acoso y violencia en el trabajo e informar sobre los derechos y los recursos con los que cuentan las personas trabajadoras si son víctimas de dichas conductas. Pasando, con posterioridad, a un procedimiento de actuación en caso de denuncia.

Ésta cuenta con una fase informal y formal, donde ambas cuentan con un conjunto de garantías sobre el procedimiento. A este respecto, se fomentará la participación, el intercambio de información y opinión de los trabajadores y de sus representantes en los procedimientos ya creados.

Lo más llamativo de esta práctica son las medidas correctivas que se determinan una vez que se han constatado dichas conductas. En este sentido, como analizaremos a continuación, a pesar que son compromisos programáticos o genéricos, no podemos obviar su importancia y utilidad sobre estas conductas, cuyo objetivo principal se encuentra en la paralización y no expansión de dichas conductas en el lugar de trabajo.

De manera que, se deberá de aplicar acciones que permitan eliminar o minimizar de inmediato cualquier acción violenta o situación de acoso detectada contra una persona trabajadora (gritos, insultos, humillaciones, marginación...). También, se tendrá que actuar sobre la organización del trabajo para favorecer un buen clima laboral:

²⁰⁰ Según la Sexta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 30% de las personas trabajadoras han manifestado sufrir estrés relacionado con el trabajo “*siempre o casi siempre*”, incrementando dicho valor hasta 7 puntos más que en el año 2010. Por su parte la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha rebelado que el 50% de las personas trabajadoras afirma que el estrés no se gestiona bien en sus centros de trabajo. Además, el 59% atribuyen el estrés a comportamientos como el acoso o la intimidación, el 66% a una carga de trabajo excesiva y el 72% a la inseguridad laboral.

“dejando bien claro cuáles son las funciones y tareas de cada trabajador, evitando las instrucciones ambiguas que suelen favorecer climas tensos y que pueden dar lugar a situaciones de violencia en el trabajo”.

Por otro lado, como medidas complementarias se instaura la asistencia psicológica a petición de la persona afectada –víctima y/o acosador- y cuando la Mutua contratada determine la necesidad o no de dicha asistencia. Igualmente, en el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Finalmente, el propio Protocolo dispone del régimen sancionador de las conductas de desigualdad, acoso y/o violencia en el trabajo. Estas sanciones son las mismas que vienen recogidas sobre el régimen disciplinario en el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería, el convenio colectivo de la Hostelería en Huelva y en el Estatuto de los Trabajadores.

c. Valoración final.

Llegados a este punto, parece razonable entender que, mediante esta experiencia, las empresas privadas, asumen un elevado compromiso sobre la seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. Por tanto, las empresas en el territorio andaluz, junto con la representación laboral, no sólo toman conciencia del cambio, sino también se comprometen, para darle practicidad, en una vía de progreso hacia entornos laborales de salud integral.

SALÓN CELEBRACIONES EL CORTIJO, S.L.	
Marco Regulator	BOP de Huelva, núm. 168, d 2 de septiembre de 2019.
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo y procedimiento específico “Código de Conducta para combatir el acoso sexual”. Anexo de aclaración sobre la investigación de situación de acoso y violencia en el trabajo. Determinación de garantías del procedimiento de actuación. Participación de los representantes de trabajadores.
Acción sancionadora	Se sancionan aquellas conductas de acoso, desigualdad y/o violencia en el trabajo a partir de lo determinado en el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería, el CC Hostelería de Huelva.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> Integra la perspectiva de igualdad y de prevención Delimitación de conceptos y ejemplos como conductas de acoso. La información y sensibilización se realizará en diferentes idiomas. Corresponsabilidad entre todos los niveles jerárquicos de la empresa Prevé medidas correctoras organizativas para eliminar el riesgo de acoso una vez ha sido detectado y Prevé acciones complementarias como garantías de intervención
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> La no inclusión del ciberacoso dentro del protocolo. Falta de medidas preventivas concretas antes de acaecer el riesgo No intervienen órganos especializados, ni expertos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tampoco establece un programa de reincorporación de la víctima

2. CORPORACIÓN PÚBLICA QUE IMPLEMENTA PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO.

AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA

a. El tratamiento diferenciado de los tipos de riesgos psicosociales.

El Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lebrija (BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018) dispone de aspectos relevantes en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y ciberacoso en el trabajo. Si es cierto que cuenta con varios protocolos siendo un aspecto interesante y sin duda reseñable. Estos son:

- Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.
- Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral.

En este sentido, es ilustrador el protocolo de actuación sobre la violencia laboral enmarcándose dentro de la prevención primaria prestando especial atención a los riesgos psicosociales y siendo clave la figura del Delegado/a de Prevención y que participará en dicha evaluación:

*“La violencia laboral se debe abordar **desde la política preventiva**, ya que es síntoma de un problema vinculado al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo y no de la debilidad de los trabajadores/as”.*

En el mismo sentido, en el protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso laboral se enmarcan en unas políticas activas de prevención y erradicación de las conductas que supongan dichos tipos de acoso en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo. Concretamente, dispone en su declaración de principios que **los órganos directivos son responsables directos de estos comportamientos discriminatorios**, especificando el deber de implementar todos los mecanismos preventivos que sean necesarios

b. La inclusión en el ámbito laboral del ciberacoso y la violencia de género.

En virtud de lo anterior, se delimita los conceptos, tipologías y casuísticas de dichas conductas de acoso, siendo muy interesante la inclusión a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, de unas conductas constitutivas de acoso sexual entra las que se

encuentran “la divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora”, así como las “llamadas telefónicas, ...mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales”. Por tanto, dentro de este protocolo tiene cabida el ciberacoso o acoso cibernético de forma expresa. En el mismo sentido, como buena práctica sobre la inclusión de las TICs en materia de acoso nos encontramos con el convenio colectivo del Ayuntamiento de Villamartín (BOP-Cádiz, núm. 99, de 25 de mayo de 2018), determinando exactamente lo mismo que el presente convenio analizado.

Por otro lado, es muy llamativo la inclusión dentro del Protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo la inclusión, definición y tratamiento preventivo de la violencia de género en relación al entorno de trabajo bajo el enfoque de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Si bien, concreta que a pesar de que la violencia de género centra en las relaciones afectivas, la propia Exposición de Motivos de dicha Ley se va aún más lejos,

*“las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y **acoso en el medio laboral**”.*

De manera que, a los efectos de dicha Ley contra la violencia de género, se podrá constituir conductas de violencia de género ejercida por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral. Por lo tanto, las formas de violencias anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- De la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga.
- Familiar.
- Laboral.
- Social o comunitario.

En consecuencia, toda la normativa y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este Protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.

c. La gestión integral de las conductas de acoso en el lugar de trabajo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se establece la comunicación, la publicidad del protocolo y las acciones de sensibilización que contribuye a la **creación de una cultura sobre comportamientos inaceptables en el lugar del trabajo**, si bien son las únicas acciones preventivas primarias que se disponen sobre dicha materia en el Protocolo. Sin embargo, en el propio convenio, en el protocolo sobre violencia en el trabajo, prevé que **se “realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de las personas trabajadoras, en especial de las conductas que supongan acoso laboral”**. En consecuencia, consideramos que esta acción es clave para evitar dichas conductas de acoso desde su mismo origen y pudiendo ser aplicada en los casos de acoso sexista, sexual, ciberacoso y de acoso laboral.

De otro lado, el Ayuntamiento de Lebrija constituirá **la figura del/la Agente de Prevención del Acoso y una Comisión de Igualdad** para ejecutar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso, disponiendo de manera concreta cuáles son sus facultades. Igualmente, la Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos, del personal especializado sobre la materia de la Oficina PRL, del CSSL y de la Delegación de Igualdad, siendo un aspecto que consideramos positivo. Además, la Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima, como persona asesora con carácter confidencial.

Precisamente, estos órganos son los encargados de que en el procedimiento –no formal y formal- se respeten los principios rectores y sus garantías como son la protección a las personas, la confidencialidad, la diligencia en la investigación, entre otras.

La finalización del procedimiento concluye con el informe realizado por la Comisión sobre el supuesto de acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, así como de las sanciones pertinentes. De hecho, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán en cuenta un conjunto de circunstancias agravantes de aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA	
Marco Regulator	Convenio colectivo (BOP-Sevilla, n. 170, de 24 de julio de 2018)
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo específico sobre acoso sexual, sexista y ciberacoso. • Comisión de Igualdad y Agente de Prevención del Acoso. • Determinación de garantías del procedimiento de actuación. • La información y sensibilización como medidas preventivas. • Formación en materia de acoso al personal laboral. • Evaluación de los riesgos psicosociales.
Acción sancionadora	Conductas tipificadas como acoso, según gravedad.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • Política activa sobre el acoso sexual, sexista y ciberacoso en el lugar de trabajo (igualdad, preventiva y sancionadora). • Determinación de conceptos y ejemplos como conductas de acoso e inclusión de las TICs como herramientas que pueden fomentar estas conductas. • Diferenciación de riesgos psicosociales mediante diversos protocolos de prevención y actuación (gestión protocolizada específica) • Fija deber de prevención de todos los riesgos psicosociales. • Establece medidas cautelares. • Participación de órganos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> • No hay medidas preventivas (ej. organizativas) más allá de la información y sensibilización de las personas trabajadoras • No se dispone de un programa de reincorporación y asistencia víctimas

PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

a. Un Protocolo eminentemente preventivo sobre casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Una experiencia en la Administración Pública muy interesante e ilustradora es la que nos aporta el *“Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía”* (BOJA, núm. 46, de 9 de marzo de 2020).

En ella se recoge una amplia disposición normativa acerca de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, nada determina acerca del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, así como su Recomendación núm. 206 a pesar de la reciente publicación de este Protocolo, No obstante, no por ello es menos importante.

En este contexto, se establece como punto de partida la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 con la finalidad de promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, concretando el deber preventivo de gestión de la salud psicosocial. Para ello, se han de tener presentes las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.

b. Un enfoque que apuesta firmemente por expertos y órganos especializados.

Merece una especial mención la participación de expertos y órganos especializados en el ámbito de género y de la seguridad y salud en el trabajo. De manera que el Comité de investigación interna, siendo paritario por razón de género, deberá de estar formado por cuatro personas (dos en representación de la Administración, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico, dos personas de entre quienes ostenten la condición de persona Delegada de Prevención y que posean formación en ergonomía y psicología). Además, si fuera necesario, se podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere.

De otro lado, las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales tienen atribuidas un conjunto de funciones específicas como son las siguientes:

- Actuaciones preventivas primarias y secundarias.
- Evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo las psicosociales.
- Colaboración con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso y sobre las propuestas de actuación en relación con la situación planteada.

- Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

De tal forma que, el personal de las Unidades de Prevención recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

Al igual que los responsables de la Vigilancia de la Salud del Servicio Andaluz de Salud podrán intervenir prestando, en su caso, asesoramiento adecuado a las personas afectadas por el posible acoso. Por último, el Comité de Seguridad y Salud será informado de las solicitudes sobre acoso y de las actuaciones realizadas, además de proponer las medidas preventivas que considere oportunas.

c. El predominio de acciones consensuadas y preventivas.

En la misma dirección, se determina de un conjunto de actuaciones preventivas. Para ello, se parte de la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, abarcando la prevención primaria y secundaria.

Para ello, se delimitan las definiciones de acoso, tipos de acoso, así como un listado ejemplificativo de casos de acoso, en el que se incluyen las TIC en el mismo sentido que lo realizan los protocolos analizados anteriormente de los Ayuntamientos de Lebrija y Villamartin. Esto es, *“llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual”*.

Como medidas de actuación preventivas primarias el Protocolo requiere que las personas responsables en materia de recursos humanos asuman especialmente los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología aplicada para un diseño adecuado de la organización del trabajo, el impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas y la promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Igualmente, se recoge el apremio de una detección precoz cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. Para ello, se debe de partir de la base de:

- Un diseño e implementación adecuada de una política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.

- Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.
- Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo la mediación

Conformándose como acciones de gran valor para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras de forma eficaz, desarrollando acciones para la protección frente a las conductas de acoso a partir principalmente de la identificación de factores de riesgo que favorezcan la aparición de conducta de acoso. Como consecuencia, una vez que se ha generado la conducta de acoso, se dispone de un procedimiento de actuación en caso de acoso muy detallado y específico. Precisamente, es interesante que la solicitud de intervención ante un posible caso de acoso la pueda presentar también personas que no sea la persona afectada, así como por vía telemática garantizando plenamente la confidencialidad.

Por otro lado, se propone la posibilidad de utilizar métodos concretos para facilitar la investigación, como son *“el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos”*.

Posteriormente, se deberá de realizar un informe de conclusiones en el que se detallen los hechos investigados y las propuestas de medidas correctoras y preventivas, si procede, siendo notificada la resolución en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud.

Por último, cada Unidad de Prevención efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

d. Valoración final.

En definitiva, este Protocolo se caracteriza por ser una experiencia muy positiva en relación al establecimiento de una política integral sobre el acoso sexual, sexista y ciberacoso. Se evidencia una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto a partir del procedimiento de actuación.

PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	
Marco Regulator	BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de salud sobre acoso sexual, sexista y ciberacoso. • Comité especializado sobre la seguridad y salud en el trabajo. • Participación de expertos. • Establecimiento de actuaciones preventivas primarias y secundarias concretas. • Determinación de garantías del procedimiento de actuación.
Acción sancionadora	Se sancionan aquellas conductas que han sido determinadas como acoso en el que se tendrán en cuenta un conjunto de circunstancias agravantes.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • Política activa e integral sobre el acoso sexual, sexista y ciberacoso en el lugar de trabajo (igualdad, preventiva y sancionadora). • Amplia disposición normativa acerca de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, • Inclusión de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 • Determinación de conceptos, tipologías y ejemplos sobre conductas de acoso. Incluye canales digitales, en línea con el C 190/OIT • Fija deber de prevención de los riesgos psicosociales. • Establece medidas cautelares. • Participación de órganos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo y delimitación de sus funciones.
Aspectos que admiten mejora	Sin programa de reincorporación de la persona trabajadora víctima

4. ESTUDIO-SÍNTESIS DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA GESTIÓN DE LA VIOLENCIA EXTERNA EN EL ENTORNO DE TRABAJO, EN ESPECIAL EN SECTORES FEMINIZADOS.

4.1. La violencia de terceros como riesgo laboral, con especial prevalencia en ciertos sectores, algunos de ellos feminizados: entre prevención y punición

Entre los diversos tipos de violencia en el trabajo existentes como riesgo laboral, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha venido distinguiendo, como se sabe, la denominada “*Violencia tipo II*”²⁰¹. En estos casos la violencia contra la persona trabajadoras se lleva a cabo por otra u otras con las que mantiene “algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima” (el primero recibe un servicio ofrecido por el lugar afectado por el hecho violento: persona cliente, paciente, consumidora o usuaria) y se producen “mientras se ofrece el servicio” (ej. seguridad pública, de conducción de autobuses, personal sanitario, profesorado, personas vendedoras u otras personas trabajadoras del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados -ej. entidades bancarias, estaciones de servicios, etc.-). En el marco de la autorregulación de diálogo social suele conocerse como la modalidad de “violencia externa” o “violencia de terceras” personas, como en el acuerdo comunitario multisectorial (2010²⁰²), no transpuesto al sistema de relaciones laborales estatal, como sí sucediera con el acuerdo marco sobre violencia y acoso en el trabajo “internos” (Violencia Tipo 3), aunque también hace referencia a la externa.

Como toda violencia laboral, aunque sean de menor intensidad, también la externa puede acabar generando entornos nocivos, aquejados de “toxicidad psicosocial” relativa o asociada a las agresiones y, en consecuencia, repercute no sólo en la salud de todas las personas profesionales afectadas directamente, sino también sobre la organización (NTP 891, 2011). De ahí su consideración como riesgo laboral, ya antes del C 190 OIT

Así lo evidencia el Criterio Técnico de la ITSS 69/2009, sobre la base de una sólida y reiterada jurisprudencia social, dictada sobre todo en relación con el atraco en entidades financieras

²⁰¹ INSST. Nota Técnica Preventiva 489: Violencia en el lugar de trabajo (1998)

²⁰² **Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo, 2010.** <https://www.eurocommerce.eu/media/71626/Spanish.pdf>. El objetivo de las directrices es “garantizar que en cada lugar de trabajo existe una política orientada a los resultados que aborde el tema de la violencia ejercida por terceros. Las directrices establecen las medidas prácticas que pueden adoptar los empleadores, los trabajadores y sus representantes y sindicatos para reducir, prevenir y mitigar problemas. Las medidas reflejan las buenas prácticas desarrolladas en nuestros sectores y pueden complementarse con otras medidas adicionales o más específicas”.

(también en estaciones de servicios: gasolineras-tiendas de conveniencia²⁰³), así como con las agresiones en el seno de centros públicos abiertos al público (como las bibliotecas municipales). Para ilustrar la seriedad de esta dimensión preventiva frente a la violencia laboral tipo II (de terceras personas usuarias o clientes de un servicio, incluso sin serlo), con la vertiente de evaluación y con la de adopción de medidas, de especial interés es la STS, 4ª, 194/2018, de 22 de febrero. En ella se reconoce

- a) a una cajera de entidad financiera (víctima de un atraco durante la prestación de servicios) la condición de persona especialmente sensible ex art. 25 LPRL, en virtud de las secuelas permanentes derivadas del proceso de estrés postraumático que derivaron para ella de tal atraco (calificándose jurídicamente como una situación equivalente a la discapacidad) y, en consecuencia,
- b) la obligación de la empresa de llevar a cabo una adaptación razonable (adopción de medidas «de orden físico, organizativo o educativo») de su puesto (a su juicio se cumplió -pasó a una sucursal más grande y céntrica, así como dejó de atender labores de caja, para hacer otras administrativas, sin vista al público)²⁰⁴.

Para el TS, el despido -ineptitud sobrevenida- finalmente acaecido obedecería a un proceso de reestructuración bancaria derivado de la fusión (entre Santander y Banesto), si bien no se acreditó suficientemente la causa, por lo que fue declarado improcedente, pero no nulo por discriminatorio, como se solicitaba. A nuestros efectos, sirve el ejemplo para ilustrar la relevancia de este riesgo laboral en determinadas actividades.

Hay, pues, una componente sectorial muy importante, también de tipo de actividad prestada directamente por una persona trabajadora en una empresa, pues queda claro que las prevalencias en tales casos se darán en las que tienen una relación directa con el público, evidenciando una mayor incidencia de la violencia “externa” o Tipo II²⁰⁵:

²⁰³ Ej. SSTS, 4ª, 25 de junio de 2008, RCU 70/2007 y 20 de noviembre de 2014, RCU 2399/13. Esta última, partiendo de la calificación del atraco como riesgo laboral propio de una gasolinera y habiendo constatado que ésta adoptó medidas de seguridad, pero insuficientes (no había conexión con la central de alarmas, por ejemplo), condena a la empresa a la responsabilidad por recargo de prestaciones. En esta sentencia se hace una síntesis de sus precedentes (la mayoría para bancos) en tal sentido, desde 2007 (la primera fue respecto de la agresión de un menor a una trabajadora de biblioteca municipal).

²⁰⁴ “...consta de modo detallado que, por parte de la empresa, se llevaron a cabo distintas y sucesivas medidas todas ellas tendentes a la readaptación de la concreta situación de la actora a otros puestos de trabajo que pudieran minimizar las consecuencias de la afectación. Recordemos, finalmente, que según el citado art. 5 de dicha Directiva, los ajustes a los que tienen derecho las personas con discapacidad deben ser razonables, en el sentido de que no deben constituir una carga excesiva para los empleadores” (FJ Segundo, punto 5).

²⁰⁵ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST). Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid. Violencia en el trabajo, 2010. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013359.pdf>

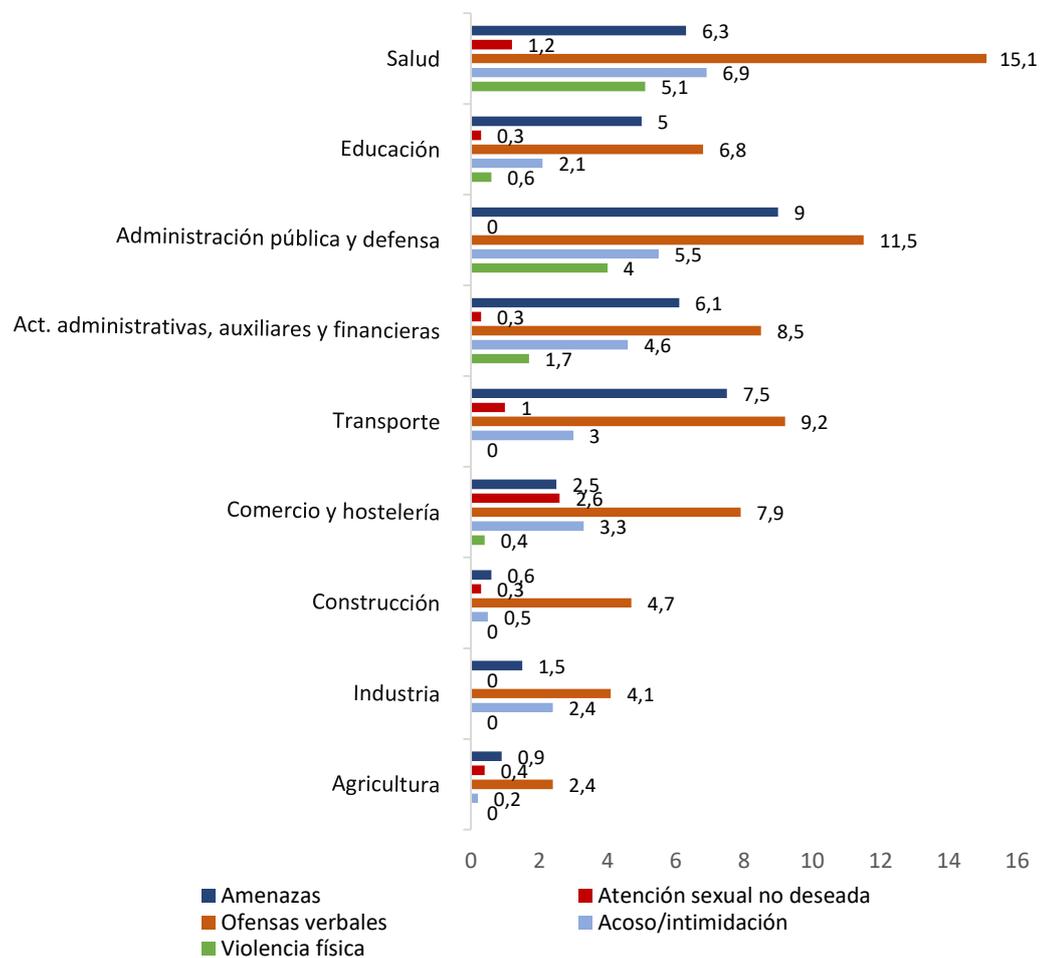
“Si...es cierto que cualquier persona puede sufrir un robo en las más diversas circunstancias -caminando por la calle, encontrándose en su domicilio, estando parada en un semáforo.....- no es menos cierto que el lugar donde presta servicios...sufre...con mucha mayor probabilidad que en otros lugares...” (STS, 4ª, 25 de junio de 2008).

Aunque se refiere, por lo general, a entidades financieras y gasolineras, no se trata de una lista cerrada, sino abierta, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso. Llegados a este punto, parece razonable entender que, en relación con el objeto de estudio, existen sectores profesionales que presentan mayores niveles de riesgo en la materialización de la violencia mediante episodios y situaciones de violencia física, psíquica y/o verbal que se produzca en el lugar de trabajo. De manera que, como apunta la jurisprudencia del TS -y se expresa también en los acuerdos de autorregulación típicos del diálogo social comunitario-, aunque la violencia laboral puede aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier persona trabajadora, con autonomía respecto del tamaño de la empresa, sector de actividad o tipo de contrato de trabajo, lo cierto es que determinados sectores y, dentro de ellos, tipos de tareas o funciones, tienen, teórica y prácticamente, más riesgos²⁰⁶.

Sobre esta base conceptual y de evidencia empírica, la siguiente gráfica acredita, sobre datos numéricos, la mayor incidencia por sector y/o actividad profesional: el trato directo con personas (usuarias, clientes, pasajeras, alumnado, pacientes, etc.). De este modo, se constata que algunos superan el promedio respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso e intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. En este sentido, el sector de la salud es el colectivo de personas trabajadoras que más afecta la violencia externa o tipo II en el trabajo.

²⁰⁶ Vid. el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007

Gráfica. Actividad económica más expuesta a violencia en el trabajo.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la ENCT²⁰⁷.

Precisamente, y en paralelo, conocido es que, al tiempo, este sector de actividad es uno de los más feminizados, en especial respecto del colectivo de enfermería, siendo algo más equilibrada la presencia de mujeres y hombres en el colectivo de personas facultativas. Una situación de doble prevalencia -feminización y prevalencia de violencia de tipo II- que también se constata en el ámbito del trabajo social (aunque la pandemia ha destapado también cierta violencia -física y moral- de algunas personas empleadas en este ámbito a las usuarias- y, por lo

²⁰⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

tanto, se predica de todo el campo de actividad sociosanitario. De ahí, pues, la necesidad de una protección especial frente al riesgo.

No suele ser, sin embargo, una práctica extendida en la negociación colectiva el incluir protocolos de gestión de este tipo de violencia en el trabajo (externa o tipo II), con lo que las previsiones del diálogo social comunitario siguen en espera de una mayor actualización nacional, también en España²⁰⁸. No obstante, sí que hay experiencias de mucho interés y poco a poco se va introduciendo en la protección eficaz de las personas trabajadoras frente a la violencia ambiental o social externa. Y ello tanto en sectores feminizados de actividad como en los que no se da tal sobrerrepresentación del sexo femenino, como, por ejemplo, en las empresas de transportes urbanos. Sería el caso, por ejemplo, del **Protocolo de Agresiones**, renovado en 2019, de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid (EMT-Madrid). Este, fruto de un acuerdo unánime, en el seno del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevé diversas medidas de gestión integral y proactiva frente a las agresiones como riesgo de carácter laboral: van desde la información-formación a la asistencia de tipo psicosocial, pasando por el asesoramiento, cambios de línea de transporte, etc.²⁰⁹.

En otros sectores, donde la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada, como en el sector de la educación, a menudo son las propias autoridades educativas con competencia en el sector las que establecen tales protocolos (ej. Anexo IV Orden de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas, Consejería de Educación de la Junta de Andalucía -en línea con otras muchas CCAA, antes que la andaluza y otras posteriores-). Se evidencia, así, el fuerte componente de orden público de este tema y, por lo tanto, de seguridad ciudadana que ha venido teniendo, y sigue presentando, esta cuestión, lo que podría llevar a entender que primaría la componente pública (potestad de prevención, investigación y sanción de delitos -graves o leves-) sobre la preventiva a cargo de las organizaciones, también por su componente social (*violencia social punible*).

Medidas claramente institucionales como el reconocimiento del carácter de agente público (para el profesional sanitario, o para el profesorado), reforzando así su protección penal, o la intervención del Ministerio del Interior, a través de la Secretaría de Estado de Seguridad, que creó la figura del “**Interlocutor Policial Nacional Sanitario**”, parecen ir en esa dirección de una respuesta policial y penal. De su aparente eficacia parece dar cuenta la estadística más reciente, según la cual las agresiones al personal sanitario se habrían reducido notablemente desde su entrada en vigor real o efectiva sanitarios se ha visto claramente disminuida en 2019, casi un

²⁰⁸ DURÁN BERNARDINO, M.: “La violencia física en el ámbito laboral. Evolución en el tratamiento convencional”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.2, 2017, pág. 16.

²⁰⁹ Disponible en: http://www.sitsindical.es/images/pdf/informes/protocolo_de_agresiones.pdf

40%: de unas 500 a 294 denuncias. Se dice que “gracias a la labor de los interlocutores policiales sanitarios²¹⁰”.

Sin embargo, parece claro que se sigue necesitando una respuesta en forma de gestión integral y transversal, que prime la prevención -primaria- sobre la secundaria, y desde luego sobre la terciaria o acción reactiva para defender a las personas sanitarias víctimas de estas agresiones personales-daño sociolaboral. El propio dato del creciente número de sentencias que califican tales agresiones en base a la aplicación de la LPRL y no ya del Código Penal, responsabilizando a la Administración sanitaria pública (para la privada no hay consideración de autoridad para sus profesionales) empleadora de la falta de medidas de prevención, constituye un incentivo importante para luchar contra la violencia social (externa) en el ámbito sanitario como riesgo sociolaboral, tanto físico (de seguridad) como psicosocial (bienestar). Medidas como la instauración del llamado “**botón antipánico**” y la **contratación de personal de seguridad privada** para los centros sanitarios (hospitales y centros de salud) son también, como la jurisprudencia social ha puesto de relieve, típicas medidas de naturaleza preventivo-laboral, aunque respondan a una ordenación típicamente “punitiva” y de “seguridad ciudadana”.

Por eso, creemos, en todo caso, que hay que insistir en la labor primordial de la autonomía colectiva. Esa “vía de progreso” para la efectividad de la política preventiva de la que tanto habla la Comisión, siempre en beneficio de las personas trabajadoras y empresarias, así como de una sociedad más sostenible y civilizada en general²¹¹.

4.2. Plan de Prevención y Atención frente a Agresiones a Profesionales: SAS.

a. Un Plan de acción revisado, consensuado y conciso.

A título de botón de muestra, **merece la pena reseñar la experiencia del Servicio de Salud Andaluz (SAS)**. Tras una década de aplicación del Plan de prevención y Atención frente a Agresiones a Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, en el año 2019 **se produjo su revisión de manera negociada**, aprobándose por unanimidad el nuevo (BOJA, núm. 132, de 10 de julio 2020). El objeto primordial de dicha revisión y acuerdo consensuado es incrementar la concienciación del personal del Sistema Sanitario y sus representantes de las situaciones de violencia externa en el puesto de trabajo, proporcionando un Plan de actuación a las personas

²¹⁰ Vid. Cuadernos de Seguridad. La Policía Nacional frena las agresiones a los profesionales sanitarios <https://cuadernosdeseguridad.com/2020/03/interlocutores-sanitarios-agresion-policia/>

²¹¹ MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: Riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en AA.VV. MOLINA NAVARRETE, C. (coord.) *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: Presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006, págs. 692.

profesionales del sector, con procedimientos específicos y así identificar, prevenir y tratar los problemas ocasionados por dichas conductas. Por tanto, se enmarca dentro del art. 14 LPRL que recoge el derecho de las personas trabajadoras a la protección frente a los riesgos laborales, por lo tanto, de la violencia en el trabajo.

En este sentido, se considera agresión, en línea con el concepto de la OMS, como

“violencia física, insultos graves, amenazas, coacciones y todo tipo de hechos, actos o comportamientos que supongan cualquier forma de acoso o persecución de los profesionales del ámbito sanitario, ejercida por pacientes, compañeros o usuarios, sufrida en el ejercicio de sus funciones o como consecuencias de estas”.

Se trata de conductas declaradas intolerables, con independencia de la forma en que se manifieste, esto es, agresión física y/o verbal por parte de personas externas en acto de servicio. Para una mayor comprensión de dicho riesgo laboral en el Plan recoge un conjunto de aclaraciones y conductas que pueden o no considerarse como agresión a los efectos de su aplicación. Sigue así el enfoque indicado por la STC 56/2019 para los protocolos de gestión de la violencia y el acoso internos.

Igualmente, se establecen de manera clara:

- a) los principios sobre los que se asienta el Plan.
- b) los derechos que les son reconocidos a las personas profesionales de la salud
- c) Flujograma explicativo sobre el procedimiento de actuación ante una agresión y otro anexo con un modelo de hoja de registro de agresiones.

b. Acciones que van más allá del protocolo de actuación ante una situación de agresión.

Para ello, este Plan no solo se adoptará un procedimiento de acción ante una agresión por parte de un usuario, sino también compromisos para promover un cambio cultural que dirija a los ciudadanos el respeto y rechazo de cualquier forma de violencia.

En cuanto a las acciones de prevención se dividen en tres grandes bloques:

- Actuaciones dirigidas a los usuarios del Servicio: Parte de una declaración Institucional sobre la *“tolerancia cero a las agresiones a profesionales de la salud”*, estableciendo la necesidad de potenciar acciones de concienciación dirigidas a la ciudadanía, recuperando la dignidad y el respeto hacia estas personas profesionales, donde la agresión es un delito sancionado en el Código Penal.

- Condiciones de seguridad de los lugares de trabajo: Se engloban medidas de seguridad activas y pasivas. Para las acciones de seguridad activa se debe contar con la persona delegada de prevención cuya función principal es la de colaborar para difundir este Plan; una persona profesional como guía frente a agresiones que identifica situaciones conflictivas y ofrece acompañamiento y, por último, con personas vigilantes de seguridad que trabajaran en coordinación con las unidades de Prevención de Riesgos Laborales. En cuanto a la seguridad pasiva hace referencia a dispositivos de alarma en los centros (botón antipánico).
- Capacitación y competencia de las personas trabajadoras ante una situación de agresión.

De tal forma que se establece un Plan de prevención con un amplio catálogo de contenidos. En cualquier caso, el propio Plan delimita un procedimiento de actuación frente a una agresión a través de fases diferenciadas. Recogiendo la posibilidad de que la persona agredida, previa solicitud, pueda ser reubicada temporalmente en otro centro de trabajo cuando una sentencia firme indique la necesidad de proteger a la víctima, evitando, así, las situaciones de baja laboral. No obstante, parece reconocerse como una facultad organizativa discrecional de cambio de puesto, según el criterio de la persona responsable, cuando realmente debiera configurarse como un derecho ex art. 25 LPRL. Asimismo, se dice que se promoverán acciones concretas y las modificaciones normativas que sean necesarias para evitar la relación directa entre la persona agresora y trabajadora agredida (medidas organizativas de alejamiento), típicas de toda situación de este tipo, teniendo siempre en cuenta que las personas agresoras son beneficiarias o titulares de un derecho de asistencia sanitaria irrenunciable. A la organización compete conciliar ambos derechos (asistencia sanitaria de la persona usuaria-agresora e integridad física de la persona prestadora-agredida, con las medidas organizativas que sean necesarias).

c. Valoración final.

En suma, el Plan de prevención y atención de agresiones para los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía, en líneas generales, parece adecuado desde el plano del marco organizativo y procedimental, por reunir los parámetros mínimos para facilitar su eficacia. Es interesante la precisión y determinación clara de los principios y objetivos perseguidos, así como el colectivo de destinatarios. En base a lo anterior, dicha claridad queda reflejada también en la propia redacción del Plan, delimitación del concepto de agresión de forma clara, además del establecimiento de un listado sobre posibles conductas que pueden constituir la agresión y un procedimiento detallado por fases fácil de comprender. Este Plan puede servir de guía para unidades de negociación futuras en las que se contemple la violencia en el trabajo como un riesgo laboral, adoptando medidas de prevención y protección con la finalidad última de crear un ambiente laboral más seguro. No obstante, ya hemos reseñado también algunas de sus limitaciones, como la débil garantía jurídica de algunas medidas típicamente de salud o de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, más relevante nos parece la falta información en torno a la eficacia real aplicativa (evaluación de su eficacia). Por lo general, la información disponible lo es del número de agresiones que se han denunciado y las demandas presentadas. Pese a ello sí hay información relevante en el ámbito del Observatorio Nacional de Agresiones la Personal Sanitario de la Organización Médica Colegial (OCM), si bien parece referirse -lo que es una deficiencia notable- sólo al personal facultativo²¹². Al margen de deficiencias informativas, es muy interesante para comprender algunas cuestiones muy relevantes para la gestión de la violencia externa como riesgo laboral en general, y como riesgo con enfoque de género en particular.

Así:

- 1) Por lo que hace a la tipología de conductas, de las más de 4000 registradas en 8 años, se constata una amplia variedad, siendo más frecuentes las amenazas (por lo tanto, la intimidación -conducta psicosocial-) que las agresiones físicas: el 14% de ellos acabó con lesiones, el 35% fueron insultos y el 51% amenazas. Vemos, en consecuencia, cómo la violencia física, o amenaza, en línea con lo que propone la OIT, debe abordarse como un ámbito de gestión psicosocial: la proliferación de estos episodios aumenta el estrés laboral, postraumático o crónico, así como mina la confianza médico-paciente.
- 2) Además, evidenciando **la grave dimensión psicosocial del problema**, del total de agresiones (14%), el 40% fueron físicas y el 60% psíquicas. Casi dos de cada 10 conllevaron baja laboral (lo que implica un coste económico relevante, además de humano), incrementándose notablemente desde el año anterior (12%)
- 3) La información estadística del Observatorio deja claro que, con frecuencia, estas formas de violencia social contra las personas profesionales en su trabajo no es fruto solo de la “mala educación” o de la conducta incívica, sino también de su interacción con deficiencias organizativa y prestacionales: masificación de las consultas y de las urgencias, poco tiempo de atención, el aumento de las listas de espera, precariedad de condiciones de trabajo, etc.
- 4) Identifica un grave problema de subregistro de agresiones, porque las personas profesionales no consideran útil esa denuncia, por la falta de respuesta eficaz. Y de las registradas, apenas un 60 por cien se denuncian judicialmente
- 5) En cuanto al ámbito sanitario de ejercicio, el sector público es prevalente, con un 85% de los casos, mientras que en el sector privado se han producido el 15%. No deja de ser

²¹² <http://www.cesm.org/2019/03/14/el-observatorio-nacional-de-agresiones-de-la-omc-ha-registrado-en-8-anos-3-919-agresiones-a-medicos-490-en-2018/>

significativo este porcentaje que, además, supone la tasa más alta desde que hay registros al respecto (una década).

6) **Por comunidades autónomas, Andalucía no solo está entre las que registra un mayor número de agresiones (124), seguida de Madrid (85) y Cataluña (61), sino que se sitúa entre las de mayor incidencia o prevalencia (por debajo, eso sí, de Melilla, Extremadura y Cantabria)**

7) **El sesgo de sexo-género de la violencia laboral en el sector sanitario es muy evidente.** Del Informe del Observatorio de Agresiones de la OMC se desprende un porcentaje mayor de agresiones a mujeres:

- el **59% de las personas profesionales agredidas son mujeres**, también el **porcentaje más elevado de toda la serie (un 7% más que año pasado)** y
- el **41% hombres**

Parece necesaria también, pues, una mayor eficacia de la gestión preventiva en general, y psicosocial en particular, frente a la violencia social (externa – o Tipo II-) en el trabajo sanitario como riesgo laboral. Y no sólo sería un imperativo de salud laboral para el conjunto de las personas profesionales de este sector -hoy en primera línea de lucha o batalla contra la pandemia, lo que aqueja más su resentida salud-, con una evidente incidencia también en la mejora de la convivencia ciudadana y en la calidad del servicio, sino también como una exigencia más de equidad de género en materia de salud laboral.

PLAN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A AGRESIONES A PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA.	
Marco Regulator	Acuerdo de 7 de julio de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se toma conocimiento del Plan de Prevención y Atención frente a Agresiones a Profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía. (BOJA, núm. 132, de 10 de julio de 2020)
DISPOSICIONES	
Acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo y procedimiento específico • Participación de la persona Delegada de Prevención. • Establecimiento de actuaciones preventivas y concretas. • Determinación de garantías del procedimiento de actuación.
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • Es consensuado con la parte social y tiene perspectiva de salud • Denuncia judicial de oficio, por los servicios jurídicos del SAS • Acompañamiento del personal agredido y en la asistencia jurídica. • Concreción de conceptos, tipologías y ejemplos sobre conductas de que son consideradas como agresión. • Compromiso concreto de rechazo de la agresión y adopción de medidas preventivas. • Establece medidas cautelares y apoyo psicológico. • Participación de órganos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo y delimitación de sus funciones. • Incorporación de diagramas de flujo y una guía jurídica con el objetivo de orientar a los profesionales sobre las acciones legales
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Prevé la valoración de la gravedad de la agresión por el responsable del centro, pero no conforme a qué parámetros • No hay una interrelación directa con la evaluación de riesgos de índole psicosocial

4.3. La experiencia del sector docente: política de garantía de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos en Andalucía.

a. Aspectos principales del protocolo de gestión de las agresiones al personal de docencia: escasa visibilidad, predominio de la dimensión reactiva.

Pero sí los centros sanitarios tienen problemas de convivencia social con efectos nocivos en la salud laboral de las personas profesionales que en ellos trabajan, no es menor el problema de convivencia en el sector educativo. La práctica totalidad de las Consejerías de Educación de los autogobiernos tienen establecido, normalmente por una Orden (norma reglamentaria), un protocolo de intervención ante cualquier tipo de agresión sufrida por el profesorado (tanto física, como verbal). Andalucía no es ninguna excepción, como ya se indicó. Desde hace también casi una década (ya vemos que poco pareció influir la LPRL) cuenta con un **Protocolo de actuación frente a agresiones que pueda sufrir el profesorado y personal no docente en Andalucía**²¹³.

Normativamente se encuadra en el referido anexo IV de la ORDEN de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos. Poco visible la inclusión de un protocolo sobre violencia externa en la Orden -lo que refleja una cierta infravaloración del problema-, al no haber en la denominación de la Orden, no por ello es menos importante. Este Protocolo tiene el objeto principal de articular los mecanismos de protección, asistencia y apoyo al profesorado o al personal que ejerce sus funciones en el ámbito de la enseñanza en Andalucía respecto a agresiones, intimidaciones graves y cualquier otra conducta que tuviera la consideración de delito o falta en el Código Penal por parte del alumnado o por cualquier persona que tenga relación con el mismo. Todo ello, en el ejercicio de sus funciones, independientemente de que el hecho se produzca en el interior del centro docente o fuera del mismo.

En lo que se refiere al Protocolo, en el mismo aparece claramente establecidos las actuaciones a seguir ante una situación de agresión. De tal forma que se establecen de manera diferenciada las actuaciones a seguir tanto por parte de la inspección educativa como por la dirección del centro y la delegación provincial de educación, lo que facilita el procedimiento. Sin embargo, la conceptualización sobre las situaciones de violencia externa es genérica e indeterminada, que dificulta de la identificación de dichas conductas. La diferencia con los

²¹³ Para la Región de Murcia, por ejemplo vid. el Protocolo de actuación en caso de siniestro o denuncia a determinado empleado público de los centros educativos (ya vemos que el lenguaje inclusivo no se contempla, ni en el título ni tampoco en el contenido fijado) [file:///C:/Users/34669/Downloads/20018-protocolo de actuacion en caso de siniestro.pdf](file:///C:/Users/34669/Downloads/20018-protocolo%20de%20actuacion%20en%20caso%20de%20siniestro.pdf).

protocolos en los centros sanitarios es clara y evidencia la mayor experiencia en aquellos que en los educativos.

b. Valoración: no se trata de protocolos de gestión de la salud (preventiva y de promoción), sino de asistencia jurídica para la reacción

En una línea de deficiencia más general (está extendida en la mayor parte de los protocolos autonómicos en este sector, por más que divergen en el papel que otorgan a los servicios de prevención de riesgos laborales, más intenso en unos que en otros), estos instrumentos difícilmente pueden caracterizarse, por lo señalado, como genuinos protocolos de gestión preventiva -o promocional- de la salud de la persona profesional docente. Esta ausencia de dimensión de protocolo de salud incidirá luego en la ausencia de previsión de medidas propiamente preventivas, lo que también pone de relieve el retraso en este sector de la dimensión de gestión de salud laboral que tiene la cuestión. En consecuencia, tampoco goza de un significativo desarrollo la capacitación suficiente del personal para afrontar este riesgo laboral (concienciación-información-formación)

Prueba de esta deficiencia, es la centralidad que tiene la dimensión asistencial, en forma de servicio de asistencia jurídica gratuita para la persona trabajadora víctima de esta violencia social en el trabajo, así como de asistencia psicológica, previa solicitud por ésta. Asimismo, se establece una guía jurídica para orientar a las personas profesionales docentes sobre las acciones legales a emprender. En suma, si bien todos estos aspectos coinciden con el protocolo anteriormente analizado, queda clara la distancia enorme que hay en lo que refiere a la dimensión preventiva, existiendo una notable diferencia de ordenación, claramente deficiente la del sector. A menudo preocupa más realizar un seguro de responsabilidad civil, que cubra las bajas y los daños, que llevar a cabo un plan integral y eficaz de prevención de la violencia social (Tipo II) en el trabajo docente.

Asimismo, se echa en falta un enfoque de género más preciso, como ya se evidenció en el lugar oportuno, y se reflejará también en la selección de experiencias prácticas adicional a las aquí expuestas y que se recogen en el ANEXO correspondiente que se incorpora al final de este ESTUDIO, obra de la actividad profesional de Quirón Prevención.

PERSONAL CENTROS DOCENTES SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	
Marco Regulator	ORDEN de 20 de junio de 2011 de la Consejería de Educación
DISPOSICIONES	
Acción sancionadora	La consideración de la violencia social como delito (CP)
VALORACIÓN	
Aspectos positivos como factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento específico sobre violencia en el trabajo. • Protocolo ante agresiones claro y preciso. • Establece medidas de ayuda y/o de apoyo (psicológico y jurídico). • Establecimiento de una política de rechazo de cualquier tipo de agresión. • Dispone que esta conducta puede ser llevada a cabo por parte del alumnado o por cualquier persona que tenga relación con el mismo. • Recoge que la violencia puede ser en el ejercicio de sus funciones, independientemente de que el hecho se produzca en el interior del centro docente o fuera del mismo.
Aspectos que admiten mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Indeterminación de conceptos, tipologías y ejemplos sobre conductas de violencia. • Falta de establecimiento de medidas preventivas. • No se dispone de un programa concreto de reincorporación de la persona trabajadora que es víctima de violencia en el trabajo. • No se trata de un auténtico “protocolo de salud”, sino más bien de garantía de asistencia jurídica (intervención asistencial), sin perjuicio de la psicológica también, pero a demanda individual

XIV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

CONCLUSIONES SOBRE EL ESTADO DEL ARTE DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ANDALUZ EN GENERAL Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PARTICULAR

Sin pretender resumir el detallado análisis sobre la cuestión objeto de Estudio realizado en las páginas precedentes, sí resulta oportuno sintetizar en este apartado las principales CONCLUSIONES en la materia. A saber:

- 1) Existe una muy notable evidencia científica, basada en estudios e informes numéricos (basados en técnicas de investigación cuantitativas primarias y secundarias), así como en técnicas analíticas y reflexivas (basados en técnicas de investigación cualitativas), de que los factores y riesgos psicosociales en el trabajo, junto con los ergonómicos, **son los que presentan una mayor incidencia o prevalencia en las patologías relacionadas con el trabajo**
- 2) **Esta realidad**, constatada de forma constante desde principios del Siglo XXI por las muy diversas Encuestas de Condiciones de Vida y de Trabajo (comunitarias y estatales, así como autonómicas), **no solo incide negativamente en la calidad de vida** de las personas trabajadoras, dentro y fuera de su trabajo, **sino que también lastra la productividad de las empresas**, por los significativos costes -directos e indirectos- que generan.
- 3) Pese a esta evidencia científica, **las diferentes Estrategias sobre Seguridad y Salud en el Trabajo** (comunitarias, estatales y autonómicas) **confirman que la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo sigue siendo una asignatura pendiente en la práctica**, a comenzar por la menor atención prestada en las Evaluaciones de Riesgos en relación con los riesgos físicos, los tradicionales. Al igual que los factores ergonómicos, los factores psicosociales, con los que aquellos guardan estrecha relación, siguen siendo menos evaluados que el resto.

- 4) **Esta deficiencia en la práctica preventiva de las empresas y demás organizaciones de trabajo es más acusada si se valora la debida perspectiva de género en salud laboral**, explícitamente demandada en el art. 27 LOIEMH, así como en el artículo 26 LPRL, solo para la salud reproductiva, pero sólo implícitamente prevista en el art. 15 LPRL. **Tanto en el sistema preventivo de riesgos psicosociales laborales como en la experiencia de gestión práctica de los mismos, la perspectiva de género en salud (psicosocial) laboral ha permanecido ampliamente invisibilizada**, aumentando la “brecha de género” que más duele (la relativa a la salud), en un contexto de persistentes “brechas laborales de género”.
- 5) El sistema preventivo español en general, y andaluz en particular, y su práctica aplicativa muy mayoritaria, **continúan anclados en un enfoque aparentemente “neutro” desde una perspectiva de género, pero, en realidad, está produciendo efectos dispares en el estado de salud de mujeres y hombres** porque distintas son sus condiciones de empleo y de trabajo. **Es manifiesto que, con carácter general, no se busca ese efecto dispar de forma deliberada, pero el hecho es que se produce y, en consecuencia, se constatan también “brechas de género en la salud psicosocial de las personas trabajadoras”**, con inequidades preventivas que contradicen el derecho-valor a la igualdad efectiva de trato y de resultados entre mujeres y hombres (imperativo nacional, internacional y europeo)
- 6) **La triple crisis (sanitaria, económica y sociolaboral) que ha desplegado la pandemia de covid19 que seguimos padeciendo ha tenido el efecto de desvelar estas deficiencias estructurales en prevención de riesgos laborales, agravándolas.** Así, es otra evidencia científica que **no solo se está resintiendo de modo notable la salud psicosocial** (también la ergonómica por la migración masiva al teletrabajo sin protecciones eficaces) de las personas (no solo trabajadoras, pero también), no sólo la biológica (contagios), **tenida ya como “la pandemia silenciosa que viene”, sino igualmente, y sobre todo, la mayor factura pagada por las mujeres por la pérdida de salud y bienestar** (triple factura desproporcionada según la ONU-Mujeres: salud, empleo, violencia)
- 7) No obstante, **si bien pudiera parecer que este deterioro del estado de salud** (con sus costes económicos, y humanos) **es expresión de fenómenos coyunturales**, dramáticos, pero “pasajeros”, **la realidad es otra.** Además de desvelar déficits estructurales de los mercados de trabajo y de los sistemas preventivos edificados sobre ellos, **concurren en esos mayores riesgos para la salud psicosocial en el trabajo** (también pública, pero aquí nos atañe la laboral) en general, y **con perspectiva de género** en particular, **nuevos procesos que son transversales y crecerán en el futuro próximo.** Es el caso, por ejemplo, de la **transformación digital de la economía, la sociedad y el trabajo** que vivimos, con sus grandes ventajas y beneficios, sin duda, pero también son sus riesgos, **porque agrava ciertos desequilibrios en la gestión de los tiempos de vida y de trabajo** (ej. intensifica los conflictos psicosociales de la conciliación, que afecta de un modo

especial, de facto, a las mujeres). **Aquí, al consenso científico se suma el social. Diversos Dictámenes del Consejo Económico y Social Europeo (CESE) lo constatan de forma conjunta entre patronal y sindicatos, a través del Diálogo Social institucional europeo. En línea con el autónomo (Acuerdo de Digitalización, junio 2020).**

- 8) Consecuentemente, comprobamos cómo **diversos factores**, extrajurídicos (económicos, sociales, sanitarios, tecnológicos, culturales, etc.), así como de regulación, jurídica y de normalización, **dan actualidad a este imperativo y traen al primer plano del sistema preventivo de riesgos laborales tanto la salud psicosocial de las personas trabajadoras como el imperativo de que se gestione con equidad de género.**
- 9) En el plano socioeconómico, así como tecnológico y cultural, es evidente que **uno de los procesos de mayor relevancia para conciliar productividad y bienestar**, o viceversa, **es la referida transformación digital**. Evidenciando su ambivalencia, si es innegable -así se ha constatado por el CESE, en los Informes y Dictámenes que viene realizando y a los que se ha prestado atención en el cuerpo de este Estudio- que proporciona a las personas y a las empresas mayor autonomía y flexibilidad de gestión, también implica, en otros casos, una mayor difuminación de los tiempos de vida y de trabajo. **El referido acuerdo de diálogo social europeo sobre digitalización, junio 2020, es una magnífica expresión del acuerdo entre los interlocutores sociales tanto en sus beneficios como en sus riesgos** y, en consecuencia, **abre a la autonomía colectiva**, como también reclama la nueva legislación, emergida no solo de la crisis (ej. ley de trabajo a distancia), sino también de la digitalización más estructural (Ley Orgánica de Protección de Datos y sus políticas de usos razonables de las tecnologías para el bienestar en el trabajo, no solo en la sociedad), **nuevos espacios de autorregulación y de políticas y prácticas de gestión a impulsar para las empresas.**
- 10) Asimismo, en el plano no solo político-cultural, sino también socioeconómico, **el auge del movimiento a favor de una plena igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, y la centralidad de la erradicación, así como prevención, de las “brechas sociolaborales de género”, **exige corregir también la “brecha de género en la salud (psicosocial) laboral”**. Hoy no sería concebible una política y práctica preventivas al margen de la perspectiva de género. La integración de la igualdad de género en las políticas de salud laboral se ha convertido, en este marco más general de integración en todas las políticas de mercado de trabajo, en una prioridad fundamental para Europa. **A una cuestión de igualdad de derechos**, también en materia de protección de la salud en el trabajo, **se añade la convicción de estar ante una política económica sostenible, conforme a la Agenda Social 2030 (ODS, números 3 y 5)**, dados los altos costes humanos y económicos que suponen las lesiones y enfermedades originadas o agravadas por los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y su desigual impacto en términos de género.

- 11) Justamente, **así se habría reflejado también, en 2020, de forma explícita, en los diversos marcos y sistemas de regulación**, por lo que, en buena medida -y al margen de sus insuficiencias detectadas-, la evidencia científica, el consenso social y la creciente concienciación ciudadana al respecto, **se han convergido en “leyes”**. Al respecto, **tanto en los sistemas de normalización internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo (normas certificables), como prueba la ISO/DIS 4503, cuanto en los propios de la normativización internacional en el mismo ámbito, como el Convenio 190 de la OIT** (relativo a la erradicación y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo en general, y con perspectiva de género en particular, desde un enfoque de gestión psicosocial integral), **promueven más eficaces políticas y prácticas de prevención psicosocial en el trabajo** (el Convenio es de 2019, pero las ratificaciones han comenzado en 2020, y su entrada en vigor será en junio 2021).
- 12) **El Ordenamiento estatal no ha permanecido ajeno, en modo alguno, a esta evolución, y ha introducido diversas mejoras explícitas, que dan una más intensa visibilidad, en el sistema desde esta doble clave de protección de la salud psicosocial y en perspectiva de género en el trabajo**. Así ha sucedido con la “**ley del teletrabajo**” (RDL 28/2020) y con la norma de desarrollo reglamentario de los **Planes de Igualdad (RD 901/2020)**
- 13) En el Estudio se ha constatado la doble integración explícita que, tras estas reformas, incorpora nuestro sistema jurídico a efectos de garantizar, no solo promover, políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial en el trabajo con perspectiva de género. **De un lado, las cuestiones de género se han explicitado** -antes estaba solo implícita- **en la política de prevención de riesgos laborales en general, y de naturaleza psicosocial en particular, a partir de la nueva regulación en el trabajo a distancia** (arts. 4 y 8 RDL 28/2020). De otro, **se han integrado las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en las políticas y prácticas de empresa basadas en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, en especial a través del revigorizado instrumento de los Planes de Igualdad (Anexo sobre Diagnósticos, punto 4, RD 901/2020).
- 14) El resultado de estas innovaciones normativas, de fondo e instrumentales, sobre todo, **es la existencia de una pluralidad de medios** (procedimientos y herramientas: acuerdos y convenios colectivos; **Plan de Prevención de Riesgos Laborales; Planes de Igualdad; Protocolos de Gestión del Acoso**) **para hacer realidad un mismo imperativo o fin**: la protección eficaz de la salud (psicosocial) laboral con equidad de género. **La cooperación coordinada entre todos ellos será crucial**, tanto a escala de las políticas institucionales como de las políticas y prácticas **en el lugar de trabajo, para mejorar la prevención de los riesgos psicosociales a los quedan expuestos, de forma dispar, hombres y mujeres en el trabajo productivo -y fuera de él-, para lograr la igualdad de resultados** en la protección eficaz. **No es fácil, ni será automática**, porque pertenecen a ámbitos de políticas de mercado de trabajo diferentes, con competencias distintas (en las AAPP e

- interlocutores sociales), así como niveles diversos de regulación y gestión (sectoriales, de empresa, de grupo, etc.). **La autonomía colectiva tiene un reto mayúsculo.**
- 15) **Aunque la experiencia precedente**, tanto respecto de los acuerdos y convenios como de los Planes de Igualdad y Protocolos de Gestión del Acoso, **refleja una suerte dispar de esta doble cuestión** (salud psicosocial y género), lo cierto es que **han adquirido un creciente protagonismo**. Y así se refleja en la propia “política” y “prácticas” judiciales en torno al valor de tales instrumentos para avanzar en la prevención psicosocial y en clave de género. **Del repaso exhaustivo por la experiencia judicial reciente se ha concluye que el cumplimiento normativo no se satisface solo con la prevención formal, sino que se exige una diligencia cualificada. La gestión psicosocial y la perspectiva de género gana terreno en las decisiones judiciales -también en la acción inspectora-.**
- 16) En el Estudio se ha realizado una exposición, a modo de inventario o catálogo, de los principales factores psicosociales (de riesgo y de protección) que inciden en los estados de salud y de bienestar de las personas trabajadoras en general, y en clave de género en particular. La detenida revisión efectuada en él a la evidencia científica, cualitativa y cuantitativa, confirma que es la persistente intensa segregación ocupacional (horizontal y vertical) entre los géneros en el mercado laboral (**trabajo productivo**) en interacción con la no menos persistente y fuerte segregación sexista del trabajo de cuidar (**trabajo reproductivo**), a pesar de los muchos cambios normativos y sociales, dentro y fuera del trabajo de mercado, la fuente mayor de desigualdades e inequidades de género en salud (psicosocial -pero también ergonómica, o biológica-) laboral.
- 17) La consecuencia de la especificidad en los factores de riesgo psicosocial en perspectiva de género es que también los riesgos derivados manifiestan esa dimensión. Al respecto, **el Estudio ha evidenciado** (catalogándolos, inventariándolos o tipificándolos) **que todos los riesgos psicosociales tienen su singular dimensión de género** (el estrés, la violencia, el acoso, las “adicciones”). **Naturalmente, esta afirmación no es solo descriptiva, sino prescriptiva, en cuanto que incide en la necesidad tanto de establecer las previsiones debidas en la Evaluación de Riesgos Laborales cuanto de fijar las medidas preventivas.** Sin embargo, la práctica muestra mucha **mayor atención** (normativa, convencional, protocolaria, en los planes de igualdad) **al acoso** sexual y por razón de sexo en el trabajo (arts. 7, 46.2 y 48 LOIEMH), **dejando en un segundo plano a los demás riesgos.**
- 18) Paradójicamente, **pese a que los diversos organismos científico-técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo**, así como incluso en los competentes en materia de igualdad, sean estatales sean autonómicos, **diseñan y fomentan diversos instrumentos** (Guías, Notas Técnicas Preventivas, recomendaciones prácticas, etc.) **para dar pautas prácticas en torno a cómo ha de hacerse tal integración del género en la gestión preventiva** (evaluación, acción de planificación), **la experiencia de evaluación en los**

servicios de prevención de riesgos psicosociales apenas la contempla. Una primera razón es su carácter no vinculante. Una segunda, más potente, porque no se da ni la capacitación ni el hábito suficientes para que las personas prevencionistas integren ambas perspectivas. Las evaluaciones psicosociales aumentan -otra cosa es la acción preventiva posterior-, no la práctica de evaluación de riesgos en perspectiva de género.

19) Ahora bien, que no sea una práctica normalizada, ni siquiera frecuente, más bien todo lo contrario, en modo alguno significa que no exista. Por eso, **el Estudio incorpora varias experiencias reales (anonimizadas) de uno de los Servicios de Prevención Ajenos** más importantes del país, y que ha colaborado en el Estudio de forma activa, **que Sí se incluyen esa perspectiva de prevención psicosocial en clave de género.** A nuestro juicio, es una de las aportaciones más innovadoras y singulares del Estudio, pues no se conocen otros Estudios e Informes que así lo reflejen.

20) Ante las iniciales deficiencias e incertidumbres del ordenamiento jurídico y del sistema preventivo, que no explicitaban con precisión ambas perspectivas de gestión preventiva, psicosocial y de género, **ha sido el Diálogo Social, desde el plano comunitario, y, luego, la autonomía colectiva, la que ha protagonizado (y sigue) los mayores avances** (sin perjuicio de sus propias limitaciones, e incluso resistencias, y equívocos). Aunque, como se decía, de forma dispar (mientras que los Planes de Igualdad apenas han desarrollado esta posibilidad, como se desprende de los Informes y Estudios recientes analizados en este proyecto, los convenios colectivos aumentan -lentamente- su atención a tal fin), el principal motor de innovación jurídico-social y de acción en este ámbito proviene de la autonomía colectiva. A ella se debe la acción socialmente más innovadora para abordar la protección eficaz de la salud psicosocial en el trabajo y con perspectiva de género. **El balance aquí realizado reafirma, con sus limitaciones y disfunciones, el rol central de la acción colectiva en la construcción de un nuevo paradigma preventivo más atento a la salud psicosocial en general y con perspectiva de género en particular.** Como ya se expresó en la LPRL, este progreso no puede ser una cuestión solo de innovación y de evolución científico-técnica, aunque sea un presupuesto importante, sino una misión de índole social. De ahí la especial atención prestada en este Estudio.

21) **Naturalmente, esta afirmación (conclusión) responde a una aproximación cualitativa. En el plano cuantitativo, también aquí tratado, la conclusión es más pesimista.** El volumen de convenios colectivos que reflejan ese progreso es reducido, no alcanza la “masa crítica” (número: sectoriales y en la empresa) suficiente para verificar la debida “normalización”. **Las nuevas llamadas legales a la NC** para acompasar el cambio hacia un modelo productivo con más presencia del teletrabajo, así como de los procesos de digitalización, **deberán suponer nuevas oportunidades para crecer en esa línea.**

- 22) **La negociación colectiva**, conforme a la muestra exhaustiva aquí analizada (plena para la negociación en Andalucía, representativa para el ámbito estatal, a fin de comparar), **ha ido incorporando cada vez más la referencia, explícita, nominativa, dentro de los factores de riesgo a evaluar, a los factores psicosociales y organizativos**. En este sentido, los convenios han anticipado la nueva regulación para el trabajo a distancia, extendiendo la exigencia al presencial. **El valor de estas cláusulas** (normativas, si bien en ocasiones se quedan tan solo en cláusulas obligacionales, con los límites que de ello deriva para el control efectivo de su cumplimiento por la ITSS) **ha sido más de una vez subrayado por la doctrina judicial. El Estudio hace un repaso por algunos ejemplos**.
- 23) Si de la referencia genérica a los factores psicosociales y tipo organizativo pasamos a los riesgos, vemos cómo **las políticas y prácticas de gestión del estrés laboral apenas reciben atención en la negociación colectiva**. Ningún convenio en Andalucía, pocos en la NC estatal. **Ni que decir tiene que el estrés laboral de género sigue ausente de la NC, pese a la relevancia creciente dada a la prevención de conflictos psicosociales asociados a la conciliación de la vida laboral y familiar** desde las normas laborales.
- 24) **Muy distinta es la evolución en el tratamiento preventivo del acoso en el trabajo**. Aquí la NC ha experimentado un notable enriquecimiento, cuantitativo y cualitativo, pues son cada vez más los convenios que incorporan la gestión del acoso en el trabajo, en todas sus modalidades (moral, sexual, por razón de sexo), en perspectiva de prevención como riesgo psicosocial y de género, frente a la tradicional visión solo disciplinaria (que aún se mantiene). Ha quedado muy claro que **el tratamiento preventivo del acoso moral en el trabajo se ha beneficiado de las previsiones legales en torno al acoso por razón de sexo y/o género**. La ausencia de obligatoriedad explícita respecto de los protocolos de gestión del acoso (cuya normatividad reconoce la STC 56/2019, cuando procede de una Mesa de Negociación o Comisión Negociadora), se ha suplido con la obligatoriedad en relación con la gestión del acoso en perspectiva de género (acoso sexual, acoso por razón de sexo).
- 25) **Observamos, en relación con el riesgo de violencia y acoso en el trabajo, como un riesgo de índole psicosocial en general, y con perspectiva de género en particular, el impacto de la pluralidad de instrumentos** para su tratamiento y gestión (convenios, protocolos, Planes de Igualdad, etc.). De ahí que se haya hecho un análisis pormenorizado por cada instrumento en este Estudio, para una comprensión mejor del estado del arte práctico en esta materia.

- 26) La NC presta también cada vez más atención a la “violencia de género”, si bien desde una vertiente de “Violencia Tipo II” (INSST), esto es, externa a la relación de trabajo, pero que requiere un compromiso social (enfoque de responsabilidad social corporativa no de seguridad y salud en el trabajo) para facilitar la eficacia de las medidas adoptadas por las autoridades en protección frente a su mayor vulnerabilidad. Sin embargo, ni en los convenios, ni en los Planes de Igualdad, ni en los Protocolos -como luego se verá con más detalle- hay apenas innovación respecto de las previsiones legales, a las que suelen remitirse.
- 27) **Tampoco el riesgo de violencia física en el trabajo es tratado por la negociación colectiva de forma específica, pese a su importancia demostrada. Aunque sí es posible hallar algunos “acuerdos (colectivos) de empresa”** al respecto, en sectores donde hay una prevalencia significativa de este riesgo, que produce no sólo daños físicos, sino que tiene la consideración de “riesgo psicosocial” (por el temor que infunde, por la ansiedad que genera, por el estrés postraumático que tiende a generar, etc.). Es el caso del sector sanitario, o de los transportes urbanos de personas, etc. Varias empresas municipales de transportes (EMT) así lo han acordado, presentando ya diversas ediciones y que, en general, **expresan un creciente interés preventivo, menos de género**. Parece claro que aquí se debe hacer un esfuerzo mayor por la NC en sentido estricto y contemplar esta cuestión, aun limitándose a remitir a la adopción de protocolos específicos al efecto mediante acuerdo con la representación laboral. En el Estudio se han ofrecido algunas prácticas relevantes al respecto y en el Anexo se incorporan algunas otras experiencias.
- 28) **Un análisis específico ha merecido la NC hasta el momento desarrollada en materia de garantías de efectividad del derecho a la desconexión digital.** Se trataría de una de las claves más relevantes e innovadoras en orden no sólo a recomponer los equilibrios en riesgo o perdidos con la digitalización, como constata el CESE (que valora de forma muy positiva las nuevas leyes en esta materia, también la Directiva sobre conciliación), sino también a prevenir nuevos riesgos como la fatiga informática. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la obligación de políticas de usos razonables de los dispositivos digitales, establecida en el art. 88 LOPDGDD y reiterada en el art. 18 RDL 28/2020, para el trabajo a distancia, no sólo tiene una dimensión psicosocial, también biológica, pues en juego están numerosos riesgos (ergonómicos, fatiga visual, adicciones, etc.).
- 29) Respecto de esta dimensión de las políticas y prácticas de gestión de la salud psicosocial en general y de género en particular, **el Estudio ha sistematizado, ordenado y analizado más de 70 convenios y acuerdos colectivos, así como varios Planes de Igualdad**, en los que se regula esta garantía de desconexión digital, además de llamadas a las empresas para que, incluso vía negociación (la norma legal habla solo de audiencia), lleven a cabo políticas de usos socialmente razonables de los dispositivos digitales para la actividad en el trabajo. **Por lo general, se ha indicado un exceso de compromisos programáticos,**

que aplazan a posteriores políticas las condiciones efectivas de disfrute de esas garantías y que no resultan innovadores. La mayoría arrastran las deficiencias de la primera experiencia en materia (art. 14 Convenio Grupo Axa Seguros). Sin embargo, se han seleccionado, de la muestra, algunos especialmente relevantes, **a modo de buenas o mejores prácticas** (ej. **Acuerdo de Desconexión Digital de Caixabank**).

30) En suma, la apertura convencional al impulso de políticas y prácticas más proactivas en torno a la prevención de factores y riesgos psicosociales en general, y con perspectiva de género en particular, es innegable, pero todavía escasa y demasiado lenta. No hay apenas diferencias entre los convenios sectoriales y los de empresa.

31) Por lo que concierne a la Parte de este Estudio dedicado a realizar un balance de la experiencia de integración de la salud psicosocial en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, instrumentadas a través de los Planes de Igualdad, cuyo valor ha adquirido una nueva dimensión con las reformas normativas en el bienio 2019-2020 (entre otras cosas significará que más medianas empresas deberán incorporarse a la obligación de su elaboración y puesta en práctica), se ha constatado que la práctica ha sido escasa. Aunque buen número de Planes de Igualdad (hemos usado diversas bases de datos, incluida la del Grupo ADECCO y su Observatorio de Igualdad, colaborador en el Proyecto) sí contemplan formalmente el área de diagnóstico-intervención relativa a la salud laboral, apenas luego tiene contenido concreto. Por lo general, se agota en la gestión del acoso sexual y sexista en el trabajo, así como en la salud reproductiva, y en este caso tan solo para remitir a la norma legal (art. 26 LPRLS)

32) En el Estudio del otro gran instrumento para la gestión de riesgos psicosociales en general, y con perspectiva de género, en particular, los protocolos, ya se ha referido cómo se constata, en el análisis cuantitativo realizado, que la mayoría de los protocolos gestionan las diversas modalidades de acoso de manera conjunta o unitaria (acoso moral, sexual, sexista y discriminatorio) (77%), frente a aquellos que lo realiza de forma individual según el tipo de acoso laboral (23%). En buena medida, anticipan la opción a tal fin elegida por el Convenio 190 OIT.

33) En cambio, la prevalente dimensión preventiva que el Convenio 190 OIT atribuye a la gestión de la violencia y el acoso en el trabajo, incluido por razón de género, no tiene el mismo predicamento, todavía, en la mayor parte de estos protocolos. En línea con lo que sucediera con el tratamiento convencional -ya analizado: apenas 2 de cada 10 de los convenios analizados integran la dimensión preventiva junto a la disciplinaria en el tratamiento frente al acoso en el trabajo- de este tema, también los protocolos de gestión del acoso tienden a enfatizar su dimensión de instrumentos de investigación para identificar responsabilidades. Por lo tanto, solo una minoría de la amplia muestra analizada se diseña e implementan como protocolos de salud, siendo la mayoría actuados como protocolos de investigación disciplinaria.

- 34) En lo que concierne a la delimitación en los protocolos de estas conductas (lo que es muy importante para facilitar el enfoque preventivo si la definición es más amplia, o para dificultarlo, si es muy estricta, como entiende la STC 56/2019 para el protocolo de la AGE) **la mayoría se limita a repetir el concepto legal (art. 7 LOIEMH). No obstante, ha de valorarse positivamente que, con frecuencia, se acompañen de especificaciones de conductas constitutivas de violencia y acoso, en general, y de género en particular, que ayudan notablemente a dar seguridad y transparencia a este tipo de situaciones.**
- 35) Al respecto, **solo un grupo reducido de protocolos de gestión del acoso negociados ha incorporado de forma expresa modalidades típicas de la violencia y el acoso digital. No obstante, como evidencia el triste caso IVECO, que se contemplen estas modalidades no garantiza su eficacia,** lo que requiere de medidas de implementación práctica añadida para ser efectivos. Este deber de diligencia cualificada en prevención psicosocial en general, y con perspectiva de género en particular, lo exige la jurisdicción.
- 36) La eminente dimensión reactiva de los protocolos determina que solo se actúe a través de denuncia de un eventual acoso, por lo que su función sería, a lo sumo, correctora. En esta deficiencia preventiva incide el diseño del protocolo (defecto en origen), porque son muy pocos los que requieren atender, en el proceso de investigación, a los factores de riesgo psicosocial relativos a organización, condiciones de trabajo y relaciones de poder, incluidas las de género, así como los estereotipos sexistas. **Aunque el protocolo no implica evaluación sino intervención psicosocial, debe formar parte de una política más integral de gestión psicosocial, como recomienda el C 190 y la R 206 OIT.**
- 37) **La mayor parte de los protocolos analizados tan solo contemplan una intervención - por lo general disciplinaria- cuando se constata la situación de acoso denunciada,** en cuanto incumplimiento muy grave del código de conducta de la empresa. **Son pocos** (en nuestro Estudio se han seleccionado algunas buenas prácticas en la materia) **los protocolos que incorporan, además, medidas alternativas de intervención psicosocial para los casos en los que no se identifique tal riesgo-daño psicosocial (acoso), pero sí cualquier otro tipo de problemas relevantes desde la salud psicosocial** en general y en clave de género en particular. Esta deficiencia genera disfuncionalidades importantes, por cuanto se refleja, a través del Grupo de Discusión experta y en la intervención de los SPA colaboradores en el Estudio, una “altísima tasa de negativos” en la aplicación de los protocolos, lo que lleva a la mayoría a considerar irrelevantes los conflictos de riesgo psicosocial que latan en un buen número de denuncias de acoso en el trabajo.
- 38) **Un aspecto especialmente cuidado en los protocolos de gestión del acoso es el relativo a las garantías de los derechos, tanto de la persona denunciante como de la denunciada.** Un enfoque de garantías que refuerza el RD 901/2020. Sin embargo, algo menos frecuente es la inclusión de un catálogo de medidas cautelares adecuadas para evitar que, en tanto se tramita el procedimiento investigador, pueda producirse mayor daño. Al respecto, **si bien la legislación laboral permite que puedan desplegarse sobre**

la persona o personas pretendidamente “acosadoras”, lo cierto es que, allí donde se contemplan tales medidas cautelares, tienden a adoptarse respecto de la “víctima”.

39) **Aunque aparece de forma progresiva en los protocolos más recientes, sigue siendo uno de los principales déficits de los protocolos de gestión del acoso en el trabajo, ya tengan fuente unilateral ya, como sucede en la gran mayoría, negociada, la falta de reglas concretas en torno a las debidas acciones estrictamente formativas (no solo a campañas de sensibilización, compromiso genérico sí incluido de forma generalizada)** respecto a estos riesgos y a los canales de denuncia. Paradójicamente, todos insisten en el principio de corresponsabilidad de todas las personas de la empresa, incluida la plantilla en su conjunto, no solo dirección y cuadros intermedios, para mantener los entornos laborales libres de violencia y de acoso. Sin una adecuada política formativa es difícil exigir que haya un compromiso más serio con este objetivo, ciertamente común.

40) **En lo que concierne a los protocolos de gestión de la violencia externa (Violencia Tipo II) ya se ha constatado su escasez.** No obstante, se han señalado en el Estudio algunas experiencias relevantes. **Esta escasez de tratamiento contrasta con su relevancia:**

a) Andalucía está entre las CCAA que registra un mayor número de agresiones (124) y mayor incidencia o prevalencia

b) El sesgo de sexo-género de la violencia laboral en ciertos sectores es manifiesto, como en el sector sanitario: el 59% de las personas profesionales agredidas son mujeres, también el porcentaje más elevado de toda la serie (un 7% más que año pasado) y el 41% hombres.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA PROGRESAR EN LA GESTIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN GENERAL, Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PARTICULAR

A la luz de las Conclusiones evidenciadas, muchas de las cuales llevan implícitas propuestas de mejora en sí mismas, otras de consolidación de lo que se está haciendo razonablemente bien, más brevemente, podemos incluir como RECOMENDACIONES o PROPUESTAS DE MEJORA estas:

- 1) En cuanto que el cumplimiento de una legislación clara sigue siendo una causa de especial relevancia para la implantación efectiva de políticas y prácticas preventivas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo (ESENER-III), **sería bastante recomendable que la LPRL incluyera explícitamente el mandato de protección eficaz de la salud psicosocial y en perspectiva de género.** Hemos puesto de relieve la doble vía de progreso legislativo a tal fin que suponen tanto el RDL 28/2020 como el RD 901/2020. Pero, como ya sucediera sea con el art. 88 LOPDGDD (políticas de usos razonables de los dispositivos tecnológicos para proteger la salud digital laboral dentro y fuera del trabajo) sea con el art. 48 LOPDGDD (obligación de establecer, de forma negociada, protocolos de gestión del acoso por razón de sexo), y parece va a suceder con la proyectada Ley Orgánica de protección frente a la violencia sexual, la LPRL sigue quedando al margen de estas reformas explícitas. Se trata de reformas deslocalizadas que generan incertidumbre, algo poco favorable para la mejora de la actividad preventiva. Este es el modelo italiano y francés.
- 2) Asimismo, también en el plano legislativo, pero ahora con mayor concreción por su valor para orientar de forma eficaz la práctica preventiva desde el conocimiento de evidencia científico-técnica, **sería igualmente recomendable que los criterios fijados en las Notas Técnicas Preventivas del INSST,** que precisan las diferencias de género respecto de los diferentes factores de riesgo (la AESST/OSHA-EU también tiene Guías útiles al respecto), **se convirtieran en normas reglamentarias.** La opción debe ser estatal, por su competencia exclusiva en la materia (STC 159/2016). **De forma alternativa,** por si no se considerara adecuada esta mayor regulación, o por si se considera más adecuada una intervención institucional autonómica, **debería elaborarse una GUÍA PRÁCTICA oficial** en la que se mostrara tanto la necesidad como el modo para promover una gestión preventiva de riesgos laborales que integre la salud psicosocial en perspectiva de género. Así se ha hecho también en Italia. Aquí podrían asumir la tarea los gobiernos autonómicos, por cuanto se trata de una política de promoción.

- 3) Desde esta perspectiva promocional y autonómica, tras la ampliación del ámbito de empresas en los que es obligatorio el Plan de Igualdad y de sus contenidos, incluyendo expresamente la perspectiva de salud laboral en las políticas de igualdad de sexo, **sería muy recomendable, sobre todo para las PYMES, una política de incentivos** más sistemática y normalizada, que facilite tal integración.
- 4) Finalmente, en el ámbito de las políticas públicas, **debería promoverse una política de investigación** de riesgos laborales en general, y psicosociales en particular, **que incorpore de modo integral y sistemático los factores y riesgos en esta clave**. Hasta hoy esas acciones son esporádicas, puntuales y, en consecuencia, no favorece un conocimiento basado en la evidencia científica más aplicativo, esto es, más versado en las experiencias y situaciones concretas de los tejidos empresariales y entidades públicas. **Una mayor interacción entre los Laboratorios implicados en esta labor del IAPRL podría ser una buena experiencia al respecto**.
- 5) Pasando a la autonomía colectiva, **requerirá de medidas de promoción que facilite la labor de coordinación**, a partir de la pluralidad de instrumentos, no solo posibles, sino obligados a incluir la perspectiva preventiva psicosocial de riesgos en clave de igualdad género. Y ello tanto en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo como en el de igualdad laboral. Respetando absolutamente la autonomía colectiva, a las instituciones -estatal y autonómicas. incumbirá proporcionarle pautas cognitivas y medios promocionales, para facilitarles la labor
- 6) Asimismo, junto a esta labor de coordinación de la pluralidad de instrumentos, será recomendable **que también se asuma en la negociación colectiva una perspectiva más integral e interactiva de ambas dimensiones** de la política de seguridad y salud en el trabajo, así como de la política de igualdad de resultados por razón de sexo. A este respecto, se abren diversas opciones, que cada ámbito deberá decidir:
 - a) O se reserva un espacio negociador específico e integral para abordar esta materia en el seno del propio convenio colectivo
 - b) O se remite a un acuerdo específico, a modo de **“acuerdos para la calidad de entorno laboral (cada día más digital) en clave psicosocial y de género”**). En cierto modo, el **Acuerdo sobre Desconexión de Caixabank** es un primer pilar a tener en cuenta de futuro.
 - c) O se atribuyen competencias específicas de gestión psicosocial en clave de género o a nuevos órganos resultantes de la reestructuración de los que ya existen en ambas materias (salud y género), o, como nos parece mejor, a los ya existentes, fijando protocolos o mecanismos de coordinación.

- 7) En todo caso, sea cual sea la opción seguida, parece inexorable **que se promueva una visión convencional más preventiva o proactiva y menos reactiva respecto de estos temas**. Siendo indudable que las conductas constitutivas de violencia y de acoso, en su versión tradicional, y en las modernas (ciberacoso en el trabajo) deben seguir integrando los Códigos de Conducta disciplinarios en los convenios y regir en las empresas, con especial énfasis, no menos cierto es que, por razones humanas y económicas, anticipar la intervención y dotarse de mecanismos más preventivos es la mejor opción. Así lo viene evidenciando la OIT (Repertorio 2003, Convenio 19)
- 8) Finalmente, es recomendable **que este tipo de cláusulas sean normativas en sentido estricto, no obligacionales**, por sus disfuncionalidades. Asimismo, también es **conveniente que tengan un contenido regulador concreto, huyendo, en lo posible, de compromisos programáticos y aplazados a futuras** acciones (ej. como está sucediendo en las **cláusulas relativas a la desconexión digital**, así como a las **políticas internas de usos razonables de los dispositivos digitales** para evitar la fatiga digital; incluso **protocolos de conciliación de la vida laboral y familiar**). Si ya las leyes son genéricas, remitiendo a las negociaciones la concreción, que estas sigan tal técnica resultará contraproducente. Es manifiesto que la negociación colectiva (a través de los diversos canales: convenios, acuerdos, planes de igualdad, protocolos) está en mejores condiciones que las normas legales y reglamentarias para concretar las obligaciones legislativas, en línea con lo que promueve el acuerdo europeo de digitalización, según cada tipo de realidad organizativa (sectorial, empresarial, grupal, organizaciones públicas).
- 9) **Esta dimensión integral y proactiva deberá estar especialmente presente en los nuevos protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, en todas sus modalidades (moral, discriminatoria, por razón de sexo) y canales (físicos o digitales) formas digitales, sirven tanto al objetivo de la prevención como de la erradicación. **Dimensión integral que alcanzan ciertas experiencias positivas en la NC andaluza, como el Convenio Colectivo del Campo de Huelva**, al que se ha dedicado especial atención en este Estudio, por su manera de afrontar la gestión de la salud psicosocial con perspectiva de igualdad múltiple (por sexo-género y por la condición de mujer inmigrante). **En buena medida es una valiosa práctica en sede de autonomía colectiva que anticipa la visión innovadora que promueve el Convenio 190 OIT.**
- 10) **Desde este prisma más preventivo, e integral (a la vertiente de gestión de RRHH debe sumarse prioritariamente la de gestión de salud) la intervención psicosocial que supone el diseño y aplicación del protocolo debe verse, se decía, menos reactiva, y más propia de un acompañamiento psicosocial de las personas** que participan en el procedimiento, desde un enfoque de protección especial a las personas más vulnerables, como demanda la OIT. De este modo se evitará que el protocolo o el

procedimiento de solución de conflictos se convierta en sí mismo en un factor grave de “intoxicación” psicosocial del ambiente. En todo caso, se debería poner más énfasis en asegurar y promover la recuperación, personal y profesional, de la víctima en sus diferentes esferas de vida (prevención terciaria).

- 11) Aunque suelen estar presentes en la experiencia actual, creemos adecuado que se potencien más **dos principios para el éxito** de tal instrumento de gestión preventiva de la violencia y el acoso como riesgo psicosocial. De un lado, la **profesionalización de quienes intervienen** en la gestión. De otro, la participación colectiva

- 12) Finalmente, si bien constituye una concreción de la llamada a una estrategia expresa de coordinación de la pluralidad de instrumentos concernidos en la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género, **parece conveniente que haya una mayor implicación de la negociación colectiva de sector, incluso interprofesional, estatal y autonómica -en su caso-, pero principalmente aquélla.** Y ello no sólo con la finalidad de garantizar **un ámbito funcional más amplio** (para afectar a las PYMES y a más personas trabajadoras), **también para facilitar mecanismos de convergencia entre la experiencia de la NC** (convenios colectivos sectoriales) y la nueva dimensión de los Planes de Igualdad (acuerdos de empresa), **una vez que se han ampliado a las PYMES -complementándose con las políticas de incentivos a tal fin ya referidas-**.

XV. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. “*Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra*”, abril 2020, Disponible en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>

AA.VV. *Covid-19: A Gender lens. Protecting sexual and reproductive Health and rights, and promoting gender equality*, UNFPA (Fondo de Población de la ONU), marzo 2020. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf

AA.VV. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Organización Internacional del Trabajo. 2020.

AA.VV. *Guía de evaluación de Riesgos Psicosociales en la Industria Papelera*. Aspapel. Área de Psicología de la Sociedad de Prevención Fremap (2014). Versión online en http://www.aspapel.es/sites/default/files/publicaciones/doc_329.pdf

AA.VV. *Guía sobre cómo Implantar un Protocolo de Conciliación del Trabajo con la vida familiar en las empresas*, Observatorio Vasco sobre el acoso y la discriminación, 2020.

AA.VV. *GUÍA. Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo*, UGT-CEC, Madrid, 2018.

AA.VV. *Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Inspección de Trabajo* Versión online en <https://www.concilia2.es/igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres-en-la-inspeccion-de-trabajo/>

AA.VV. *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal*, Servicio Público de Empleo Estatal, 2020.

AA.VV. *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la covid19, 2020*, Disponible en [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

AA.VV. *Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects*, OIT, Ginebra, 2016.

AA.VV. *Observatorio Adecco de Igualdad*, The Adecco Group Institute, 2020, pág. 120.

AA.VV. *V Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo*. EUROFOUND. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2010). Disponible online en

<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>

AA.VV. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, EUROFOUND-OIT, 2017. Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

AA.VV.: *Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, Madrid, 2016.

AA.VV.: *Las cuestiones de género en la seguridad y salud en el Trabajo, Revisión. (OSHA-EU)*, Bruselas, 2006. Disponible online en <https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>.

AA.VV.: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Organización Internacional del Trabajo, 2003. Disponible online en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

AAVV. *Estudio sobre la Negociación Colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: A los 20 años de vigencia de la LPRL*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Madrid, 2015, Disponible online en <https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/guianegociacion.pdf/8697f2ab-9ee5-4356-83e1-e8146f4ba404>.

AAVV. *ISO/DIS 45003. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work: managing psychosocial risks — Guidelines*. Disponible en <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:dis:ed-1:v1:en>

AGUINAGA ROUSTAN, Josune: “¿Qué es la evidencia científica y cómo utilizarla?” *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, núm. 31, UNED, 2015, pp. 211-214.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina: “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, Madrid, CINCA, 2010.

ARENAS, M^a Carmen y PUIGSERVER, Araceli: “Diferencias entre hombres y mujeres en los trastornos de ansiedad: una aproximación psicobiológica”. *Escritos de Psicología*, Vol 3, n. 1, Málaga, 2009. Versión online en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300003

ASÚA, José; URBARREJA, Félix y AURRECOECHEA, José (1989). Salud mental en el trabajo: Alteraciones e intervención preventiva. *Salud y Trabajo*, (71), pp. 4–13.

BALLESTER PASTOR, María Amparo: “La prevención laboral efectiva frente al riesgo durante la lactancia: historia, estado de la cuestión y expectativas”, *Revista Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 138, 2018, pp. 139-162.

BALLESTER PASTOR, María Amparo: “La prevención laboral efectiva frente al riesgo durante la lactancia: historia, estado de la cuestión y expectativas”, *RMTMSS*, n. 138, 2018, pp. 187 y ss.

BENLLOCH RUIZ, Victoria y ZAPATA NAVARRO, Auxiliadora: “Estado del arte de los Planes de Igualdad en el tejido empresarial español”. En AAVV. *Informe del Observatorio Adecco de Igualdad*, 2020.

BOSCH FIOL, Esperanza; ALZAMORA MIR, Aina y FERRER PÉREZ, Victoria Aurora: *El laberinto patriarcal: reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Barcelona, Anthropos, 2006.

COMAS ARNAU, Domingo: *¿Qué es la evidencia científica y cómo utilizarla? Una propuesta para profesionales de la intervención*, Fundación Atenea, 2014. <http://www.edex.es/wp-content/uploads/Qu%C3%A9-es-la-evidencia-cient%C3%ADfica-y-c%C3%B3mo-utilizarla.pdf>

DAPONTE CODINA, Antonio: “Los psicólogos y la ley de Prevención de Riesgos Laborales”. *Papeles Del psicólogo*, (54), 1992, pp. 70–71.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana: “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, Vol. 1, n. 3, 2020, Versión online en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547/4115>

DE VICENTE PACHÉS, Francisco: “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, en *RTSS*, núm. 448, 2020, págs. 69-106.

DE VICENTE PACHÉS, Francisco: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 67, 2007, págs. 83-120.

DURÁN BERNARDINO, Manuela: ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la prevención de la violencia física en los lugares de trabajo?, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016, págs. 95-117.

DURÁN BERNARDINO, Manuela: “La violencia física en el ámbito laboral. Evolución en el tratamiento convencional”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.2, 2017, pp. 168-188.

FARRÉ, L-GONZÁLEZ. *Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres*, Observatorio La Caixa, 2020.

FARRÉ, Lidia y GONZÁLEZ, Libertad: *Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres*, Observatorio Social de la Caixa, septiembre 2020.

FAVERGE, J.M.: *Psicosociología de los Accidentes de Trabajo*. Trillas, 1975.

FEAR, Richard.: *La entrevista de evaluación*. Paidós, 1979.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “A vueltas con el Hostigamiento Psicológico”, en M. Martínez (Ed.). *El Hostigamiento Psíquico Laboral. -El Mobbing-* 2002, Egido, pp. 77-88.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “Análisis de las condiciones iniciales y específicas de Calidad en las evaluaciones psicosociales. Costes de las evaluaciones psicosociales”. En *La Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Secretaria de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, pp. 73-89.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “FASYS, Fábrica absolutamente segura y saludable. Servicios integrales de intervención en salud laboral”. En P. Collantes, J.I. Marcos (Ed.). *La Salud Mental de los Trabajadores*. (pp. 301-340). La Ley, 2012, pp. 301-340.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “La evaluación de riesgos psicosociales en las PYMES: un balance desde la experiencia profesional”. *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo* (3), 2011, pp. 153-168.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “Métodos de evaluación de los Factores Psicosociales”. En J.M, Álvarez, M.M. Pardos y R. Hueso (Ed.). *Manual de ergonomía y psicosociología*. (pp. 243-336). Fundación Mapfre, 2012.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “Prevención de la judicialización: la intervención psicosocial en la empresa”, M. Clemente (Ed.). *Manual de Psicología Jurídica Laboral*. Delta Publicaciones, 2008, pp. 119-166.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “Prevención y evaluación de riesgos psicosociales (contenidos y casos prácticos)”. En Instituto de Ergonomía Mapfre y Fundación (Ed.). *Curso e-learning*. Fundación Mapfre, 2012

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: “Redacción de casos y comentarios, Casos reales de Violencia y Acoso en el Trabajo”, J.I Marcos y M. Velázquez (Ed.). *Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral*. Lettera, 2010, pp. 47-54.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: Diagnóstico de los Factores Laborales de Riesgo. *Documentos, Serie Prevención de Riesgos Laborales* (1), 2003, pp. 23–48.

FERNÁNDEZ-ARIAS, J. Carlos: Estudio de los Factores Psicosociales y Clima Laboral realizado en una industria del sector metalúrgico. *Información Psicológica* (81), 2003, pp. 27–42.

FERNÁNDEZ-MONTALVO, Javier y GARRIDO Emilio: *Psicopatología laboral*. Universidad Pública de Navarra, 1999.

FLÓREZ, José Antonio: *Síndrome de estar quemado*. EdikaMed, 1994.

GARCÍA, Sergio: La discriminación en el trabajo, otra forma de violencia de género. Versión online en <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/11/la-discriminacion-en-el-trabajo-otra-forma-de-violencia-de-genero/>

GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo: “El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa”, *Revista Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, monográfico sobre “Mujer en el futuro del trabajo”, 2018, pp. 15-34.

GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo: “Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 8, agosto-septiembre, 2017, pp. 763-785.

GÓMEZ GÓMEZ, Elsa: “Equidad, género y salud: retos para la acción”. *Revista Panamericana de Salud Pública*, vol. 11, 2002, pp. 454-461. Disponible online en <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2002.v11n5-6/454-461/es/>

GRAU PINEDA, Carmen: “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los Planes de Igualdad”, *Femeris, Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol 5, n. 2, 2020, pp. 8-32.

GRAU PINEDA, Carmen: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, RTSS-CEF*, 408, 2017, pp. 23-58.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz. “De la prevención a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 138, 2019, pp. 139 y ss.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/GuiaSimplificacionDocumental.pdf>

IGARTUA MIRÓ, M.Teresa: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *RTSS CEF*, 383, 2015, p. 35.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012a). Guía Técnica de Simplificación Documental. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012b). NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2005). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006). *Psicosociología del trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/psicosociologia-del-trabajo-2-edicion>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). *NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Versión online en <https://www.insst.es/documents/94886/328681/860w.pdf/c70e8366-0fba-40b4-b1cb-340dc65dfbae>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015 a). NTP 1056: *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015 b). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/algunas-orientaciones-para-evaluar-los-factores-de-riesgo-psicosocial-edicion-ampliada>

KRISTA, Alix: *Superar el estrés*. Integral, 1986.

LAZARUS, Richard y FOLKMAN, Susan: *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez-Roca, 1986.

LEPLAT, Jacques: *La Psicología Ergonómica*. Oikos-Tau, 1985.

LÓPEZ LÓPEZ, Julia: "Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva en género". En *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (RMTMSS)*, Monográfico 2019, sobre "Mujer en el futuro del trabajo", pp. 35-50.

LÓPEZ-MENA, Luis: *Intervención Psicológica en la empresa*. Martínez Roca, 1989.

MALO DE MOLINA, Miguel Ángel: "Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de Economía Española*, n. 156, 2018, pp. 146-158. Versión online en <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>.

MANCHEÑO POTENCIANO, C.: *Salud laboral y género*. En AAVV. Observatorio Adecco de Igualdad, 2020. Versión online en: file:///C:/Users/34669/Desktop/OBSERVATORIO_ADECCO_DE_IGUALDAD_15062020.pdf

MARGOLIS, B. y KROES, W.: *El lado Humano de la Prevención de Accidentes*. El Manual Moderno, 1979.

MARTÍN DAZA, Félix y PÉREZ BILBAO, Jesús: *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid, 1997, Disponible en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

MC KAY, M., DAVIS, M. y FANNING, P.: *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Martínez Roca. 1985.

MEJÍAS GARCÍA, Ana; CARBONELL VAYÁ, Enrique; GIMENO NAVARRO, Miguel Ángel y FIDALGO VEGA, Manuel: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSHT, 2001.

MIÑARRO YANINI, Margarita. "El acoso discriminatorio racial o étnico: entre disciplina y prevención de un riesgos psicosocial emergente en empresas multiculturales", *RTSS-CEF*, n. 437-438, p. 181-188

MIÑARRO YANINI, Margarita. Excelencia económica e inmigración femenina: la explotación de temporeras del "oro rojo", *RTSS-CEF*, número 427, 2018, pp. 5 y ss.

MINAYA, G.: Análisis de la accidentabilidad en la empresa y medidas a adoptar. *Mapfre Seguridad*, (49), 1993, pp. 31–39.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: Riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en AA.VV. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. (coord.) *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: Presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*, en Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, La Ley, Madrid, 2019, pág. 410. DE VICENTE PACHÉS, F. “Ciberacoso en el trabajo”, Ed. Atelier, 2018

Moreno Jiménez, Bernardo: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013.

MORENO, Carmen et alt.: “How mental health care should change as a consequence of the COVID-19 pandemic”, *Lancet Psychiatry*, Vol. 7, 2020, pp. 813-824. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30307-2/fulltext#%20](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30307-2/fulltext#%20)

MUCHINSKY, P. M. (1994). *Psicología Aplicada al trabajo: Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Desclée de Brouwer, 1994.

NIÑO ESCALANTE, José: La atribución de las causas de los accidentes. *Mapfre Seguridad*, (51), 1993, pp. 33 – 43.

NIÑO ESCALANTE, José: Los errores en las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales. *Mapfre Seguridad*, (103), 2006, pp. 29 – 42.

NIÑO ESCALANTE, José: Psicología de la prevención: La realidad subjetiva de los riesgos. *Mapfre Seguridad*, (41), 1991, pp.31 – 39.

OMS.: Género y Salud, 2018. Disponible online en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

ONU-Mujeres. *La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números*. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>

OSALAN. *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación (2019)*. Disponible online en https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf

PAOLI, Gabriela: *Salud Digital. Claves para un uso saludable de la tecnología*, Edición J.L. Servicios Editoriales, 2020.

PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad Laboral en su contexto (Volumen I)*. Síntesis – Psicología, 1996.

PEIRÓ, J.M. y SALVADOR, A.: *Control del Estrés Laboral*. EUDEMA-Psicología, 1993.

PEIRÓ, José María: *Desencadenantes del Estrés Laboral*. EUDEMA-Psicología, 1992.

PÉREZ BILBAO, Jesús y NOGAREDA CUIXART, Clotilde: *Nota Técnica Preventiva 489: Violencia en el lugar de trabajo*, INSST, Madrid, 1998.

PÉREZ BILBAO, Jesús y NOGAREDA CUIXART, Clotilde: *NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid, 1998. Versión online en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_489.pdf/4f149448-058e-4cf6-b82d-02e20404e762

PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen: “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, 2013, pp. 195-219.

PÉREZ GUARDO, Rocío: “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España”, en *Athenea Digital*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs.199-219.

PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen y GÁLVEZ MOZO, Ana María: “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, núm. 15, 2009, pág. 58.

PÉREZ, GUARDO, Rocío: *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. *Athenea Digital*, 12 (2), 2012, págs.199-206.

POYATOS, Gloria: “El derecho a la salud laboral, con perspectiva de género. A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 julio de 2019”, Disponible en:

<https://www.laboral-social.com/la-STSJ-Canarias-2-julio-2019-sobre-camareras-de-pisos-integra-la-perspectiva-de-genero-en-la-interpretacion-de-los-criterios-de-modulacion-de-sanciones-de-la-LISOS.html>

POYATOS, Gloria: “Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19”, 2020. Disponible en https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html

QUESADA SEGURA, Rosa: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 195.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel (Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, albacete, 2014.

RIVAS VALLEJO, Pilar: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Ed. Comares, Granada, 2008.

ROMERO RÓDENAS, María José. «El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al acuerdo Europeo sobre el estrés laboral», *Revista de Justicia laboral*, n. 22, 2005, pp.13-31.

RUANO- HERNÁNDEZ, A. y FERNÁNDEZ-ARIAS, J.C.: *Actividad Informática y Salud Laboral. Mapfre Seguridad*, (48), 1992, pp. 27–37.

RUANO- HERNÁNDEZ, A., NOGUERA, N. y FERNÁNDEZ-ARIAS, J.C.: *El desempeño del trabajo con carretillas de manutención. Perspectiva desde la prevención de los riesgos laborales. Mapfre Seguridad*, (54), 1994, pp. 21–31.

RUBENSTEIN, M.: *The Dignity of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburg, 1988.

SALAS NICÁS, Sergio; LLORENS SERRANO, Clara; NAVARRO I GINÉ, Albert y MONCADA I LLUÍS, Salvador: *Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del covid-19. Estudio de la población asalariada de la Encuesta COST*, Barcelona, junio 2020.

SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 149-180.

SEGURA GONZÁLEZ, Rosa María y PÉREZ SEGURA, Isaac: “Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género”, *Revista de Alternativas en Psicología*, núm. 36, 2016, pp. 105-120. Versión online en:

<https://www.alternativas.me/numeros/25-numero-36-noviembre-2016-edicion-especial/138-impacto-diferencial-del-estres-entre-hombres-y-mujeres>

SIVADON, P. y FERNÁNDEZ-ZOÏLA, A.: *Tiempo de trabajar, tiempo de vivir*. Herder, 1987.

Tarín, G. S., Guillén, P. y Carbonell, E.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial: protocolo PSICOVS2012*. SGS TECNOS, Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación, 2014.

TÉLLEZ INFANTES, Anastasia. “La puesta en valor del trabajo femenino en el desarrollo rural: las “mantecaeras” de Estepa. <http://mantecadosypolvoronesdeestepa.com/la-puesta-en-valor-del-trabajo-femenino-en-el-desarrollo-rural-las-mantecaeras-de-estepa/>.

URBARREJA, F., AURRECOECHA, J.J y ASÚA, J: Trabajo y salud mental. *Salud y Trabajo*, (68), 1988, pp. 4–8.

URIS LLORET, José María: La violencia de género en el ámbito laboral, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2014. Disponible en <https://www.tdx.cat/handle/10803/134054#page=3>

VALLELLANO PÉREZ, María Dolores: *Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, UGT-CEC, Madrid, 2018. Disponible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

VEGA MARTÍNEZ, Sofía: *NTP 1056. PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, INSST, Madrid, 2015.

VELAZQUEZ FERNANDEZ, Manuel: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo principales novedades y expectativas”, en *RTSS.CEF*, núm. 437, 2019, págs. 119-142.

WARR, P. *Ergonomía Aplicada*. Trillas. 1993.

ANEXOS

ANEXO I. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.

ALMERÍA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (BOP 24/04/2013)
- CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERIA (BOP 11/11/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS (BOP 18/04/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN (BOP 31/07/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL (BOP 02/05/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE DEPENDENCIA MERCANTIL (COMERCIO) (BOP 05/06/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (BOP 05/10/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA (BOP 02/03/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA Y TURISMO (BOP 05/12/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES (BOP 17/04/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOP 19/01/2017)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CANTORIA (PERSONAL LABORAL) (BOP 11/9/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE RESTAURANTES TEMÁTICOS DEL SUR (BOP 21/2/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE UTE PONIENTE ALMERIENSE (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA-DITECSA SOLUCIONES AMBIENTALES SL) (BOP 10/9/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE URBASER (BOE 1/2/2018) ES EL PLAN DE IGUALDAD, BUSCAR EL CONVENIO.

CÁDIZ

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (DENUNCIADO)
- CONVENIOS COLECTIVO DE INDUSTRIA ALMADRABERA (BOP 5/06/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE VID (INDUSTRIAS VINÍCOLAS (BOP 3/02/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA (BOP 31/01/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS (DENUNCIADO)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (BOP 1/02/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (BOP 24/05/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL, MERCERIAS, PAQUETERIA, QUINCALLAS (BOP 27/08/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARITIMAS DE LA PROVINCIA DE CADIZ -APEMAR (BOP 2/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ (BOP 14/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOP 3/11/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS (BOP 29/03/2019)
- PACTO DE CONDICIONES COMUNES EMPLEADOS MUNICIPALES (BOP 29/03/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE CLINICAS Y HOSPITALES PRIVADOS (ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA (BOP 24/04/2018)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A. (BOP 14/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE ALJADARA SUR SL. (BOP 12/07/2019)
- CONVENIO COLECTIVO ANGEL CUSTODIO ALONSO TOSSO (BOP 6/06/2019)
- CONVENIO COLECTIVO AUTRANSA SL (BOP 24/09/2019)
- CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA (PERSONAL LABORAL) (BOP 5/07/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE ROTA (PERSONAL LABORAL) (BOP 29/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE BASURAS SIERRA DE CÁDIZ S.A.U. (BOP 22/04/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DEL CEMENTARIO MANCOMUNADO BAHÍA DE CÁDIZ (BOP 6/03/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE CRISTALERÍA UBRICRIS (BOP 30/01/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ S.A. (BOP 9/04/2019)

CÓRDOBA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (BOP 16/08/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (BOP 25/09/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE LA MADERA (BOP 3/10/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS (BOP 28/12/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (BOP 27/09/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO (BOP 30/10/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (BOP 3/04/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA (BOP 26/10/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOP 27/03/2017)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS ECONATUR SLU (BOP 16/08/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SUBBÉTICA (BOP 24/09/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE LA OFICINA PROVINCIAL DE LA CRUZ ROJA (BOP 2/10/2018)

GRANADA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (BOP 22/11/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE ACEITE Y SUS DERIVADOS (BOP 27/09/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE ALIMENTACION (BOP 22/11/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS (BOP 19/06/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (BOP 8/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA (BOP 16/03/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES NO SANITARIOS (BOP 26/01/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLÍNICAS PRIVADAS (BOP 4/06/2018)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

NO SE HA ENCONTRADO NINGÚN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CUYA VIGENCIA OCUPE TODO O PARTE DE 2018, 2019 y 2020 QUE CONTENGA ALGUNA PREVISIÓN RESEÑABLE ACERCA DEL GÉNERO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

HUELVA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (BOP 8/11/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES (BOP 6/06/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE ALIMENTACIÓN (BOP 28/08/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO ÚNICO (BOP 6/03/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA (BOP 29/01/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES (BOP 28/08/2019)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DE DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA (BOP 5/03/2018)

JÁEN

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CAMPO) (BOP 4/01/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE ACEITE Y SUS DERIVADOS (BOP 15/12/2015)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (BOP 3/08/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO EN GENERAL (EXCEPTO METAL Y ELECTRICIDAD) (BOP 10/02/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE METAL Y ELECTRICIDAD (BOP 10/08/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE MADERA Y CORCHO (BOP 22/03/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA (7/07/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS (BOP 25/05/2019)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DE CLARTON HORN SAU (BOP 9/07/2019)

- CONVENIO COLECTIVO DE TBN HANDICAPS SOLUTIONS (BOP 14/05/2019)
- PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SOFTWARE DELSOL SA (BOP 1/06/2020)

MÁLAGA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOP 22/12/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS Y HOSPITALES PRIVADOS (BOP 22708/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍA, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍA, AUTOSERVICIO, OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y A MÁQUINA, ASÍ COMO LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECEPCIÓN Y ENTREGA DE ROPA A MANO Y MÁQUINA, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS DE RECEPCIÓN Y ENTREGA AL PÚBLICO (BOP 5/11/2018)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA (BOP 21/08/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA MALAGUEÑA (BOP 26/08/2019)

SEVILLA

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- CONVENIO COLECTIVO DE FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS (BOP 23/04/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS, ALFAJORES Y DEMÁS PRODUCTOS QUE SE ELABORAN EN ESTEPA (BOP 4/12/2017)
- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (BOP 9/10/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO, ENVASADO Y COMERCIALIZACIÓN AL MAYOR Y EXPORTACIÓN DE FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES (BOP 19/05/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE OPERADORES LOGÍSTICOS (BOP de 7/11/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA (BOP 9/02/2018)
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOP 23/10/2016)
- CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO (BOP 10/04/2018)

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ECOLÓGICA SEVILLANA Y DISTRIBUCIÓN SL (BOP 21/05/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE EUI IT GLOBAL SERVICES A.I.E. (BOP 13/06/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE SEVILLA NERVION COURIER SL. (BOP 18/09/2019)

- CONVENIO COLECTIVO DE TEATRO DE LA MAESTRANZA Y SALAS DEL ARENAL SA. (BOP 26/06/2019)
- CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONFOR MANGÜE SL (BOP 8/2/2020)

ANEXO II. PROTOCOLOS ESTUDIADOS SOBRE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO EN EL TERRITORIO ANDALUZ.

EMPRESAS

- Cc AUTRANSA SL (BOP-Cádiz, núm. 183, de 24 de septiembre de 2019)
- Cc de la empresa Efficold, S.L. (BOP-Córdoba, núm. 80, de 29 de abril de 2019)
- Cc ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA SL (BOP-Cádiz, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019)
- Cc. BASURAS SIERRA DE CADIZ, S.A.U. (BOP-Cádiz, núm. 74, de 22 de abril de 2019)
- Cc. BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOJA, núm. 6, de 10 de enero de 2020)
- Cc. Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-Málaga, núm. 128, de 4 de julio de 2018).
- Cc. Clarton Horn, S.A.U. (BOP-Jaén, núm. 129, de 9 de julio de 2019)
- Cc. EUIT Global Services A.I.E. (BOP-Sevilla, núm. 135, de 13 de junio de 2019)
- Cc. III Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba (BOP-Córdoba, núm. 190, de 2 de octubre de 2018)
- Cc. Laboratorios Econatur, SLU (BOP-Córdoba, núm. 157, de 6 de agosto de 2018)
- Cc. LUSO O.M. TTES S.L. (BOP-Cádiz, núm. 184, de 25 de septiembre de 2019)
- Cc. Prensa Malagueña, S.A. (BOP-Málaga, núm. 162, de 26 de agosto de 2019)
- Cc. PUSAMA S.L. (BOP-Cádiz, núm. 166, de 30 de agosto de 2019)
- Cc. Salón Celebraciones El Cortijo, S.L. (BOP-Huelva, núm. 168, 2 de septiembre de 2019)
- Cc. Salón Celebraciones El Cortijo, S.L. (BOP-Huelva, núm. 168, de 2 de septiembre)
- Cc. Sevilla Nervión Courier S.L. (BOP-Sevilla, núm. 217, de 18 de septiembre de 2019)
- Cc. TNB Handicap Solutions (BOP-Jaén, núm. 91, de 14 de mayo de 2019)
- Plan de Igualdad de la empresa ABC de Sevilla, S.L.U. (BOJA, núm. 93, de 17 de mayo de 2019)
- Cc. Empresa Ecológica Sevillana y Distribución S.L. (BOP-Sevilla, núm. 115, de 21 de mayo de 2019)
- Cc. Restaurantes temáticos del Sur (BOP- Cádiz, núm. 137, de 18 de julio de 2018)

ENTIDADES PÚBLICAS

- Cc. Ayuntamiento de Yunquera (BOP-Málaga, núm. 127, de 5 de julio de 2019)
- Cc. Ayuntamiento de Rota-Personal laboral (BOP-Cádiz, núm. 229, de 29 de noviembre de 2018)
- Cc. Ayuntamiento de Lebrija, (BOP-Sevilla, núm. 170, de 24 de julio de 2018)
- Cc. Ayuntamiento de Villamartín (BOP-Cádiz, núm. 99, de 25 de mayo de 2018)
- Cc. Ayuntamiento de Villamartín (BOP-Cádiz, núm. 99, de 25 de mayo de 2018)

SECTOR

- Cc. Comercio De Alimentación (BOP-Huelva, núm. 71, de 12 de abril de 2019)
- Cc. trabajadores del campo en la provincia de Huelva (BOP-Huelva, núm. 215, de 8 de Noviembre de 2018)
- Cc. de trabajo de ámbito sectorial para la Industria Siderometalúrgica (BOP-Jaén, núm. 149, de 3 de agosto de 2018)
- Cc. Hostelería (BOP-Sevilla, núm. 33, de 9 de febrero de 2018)
- Cc. de trabajo de ámbito provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla (BOP-Sevilla, núm. 296, de 23 de diciembre de 2016)

ANEXO III. VISIÓN COMPARADA GUÍAS PREEXISTENTES EN TORNO AL TRATAMIENTO DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: RESISTENTE VISIÓN TRADICIONAL.

GUÍA	ENTIDAD	RESUMEN DEL CONTENIDO SOBRE GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES
<p>Buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género</p>	<p>Asociación empresarial de economía social de la Región de Murcia (AMUSAL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye listado de riesgos (físicos, biológicos, químicos y otros) durante el embarazo y la lactancia • Señala como el acoso sexual y moral por cuestión de género, la doble presencia, el exceso de trabajo o la dificultad para conciliar la vida familiar, laboral y social pueden desembocar en riesgos psicosociales como el estrés laboral, mobbing, acoso, síndrome de Burnout, y depresión o ansiedad laboral, pero no lo desarrolla.
<p>La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género</p>	<p>Asociación de trabajadores autónomos (ATA). Castilla y León</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciona brevemente la doble presencia como riesgo para la salud que está determinado por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo realizado fuera del hogar y el trabajo doméstico cuando aparecen de manera simultánea, pero no lo desarrolla. • Sí trata de manera extensa el acoso sexual y al acoso moral y los riesgos durante el embarazo, reproducción y maternidad.
<p>El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral (Mayo 2020)</p>	<p>Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recoge un compromiso genérico: <p><i>“En cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales del teletrabajo, es preciso recordar la necesidad de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de</i></p>

		<p><i>detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las y los trabajadores”.</i></p>
<p>Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género</p>	<p>Secretaría de Salud Laboral y Juventud con la participación de la Secretaria de la Mujer. CCOO-Castilla y León</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Señala como compromiso: <p>“Debemos hacer que sea vital la aplicación de la perspectiva de género a dichas prácticas preventivas en todos los órdenes de la seguridad y salud en el trabajo, pues los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a hombres y a mujeres”.</p> • Reconoce que hay que ir más allá de la mera protección de la salud reproductiva y la maternidad: <p>“Por tanto para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres es imprescindible abordar de forma conjunta las dimensiones: salud, género y trabajo, llevando las soluciones no solo a la protección de la salud reproductiva y de la maternidad, sino dando un paso más con un punto de vista global de la actual realidad. Identificando y valorando factores de riesgos específicos de género como es la doble presencia, e incorporando el enfoque de género en los llamados riesgos tradicionales para tener en cuenta otros factores de gran calado como es la distribución de ocupaciones por sexo... todo ello con una mirada nueva tanto de los problemas como de las soluciones.</p> • Desarrolla como riesgos específicos de género: <ul style="list-style-type: none"> • <i>La doble presencia.</i> • <i>El acoso sexual.</i> • <i>El acoso por razón de sexo.</i> • Dedicar un capítulo entero a la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo

<p>Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género</p>	<p>Ibermutuamur (Castilla y León)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la doble presencia como riesgo para la salud y propone una serie de medidas para su solución. • Contiene una declaración de intenciones sobre la corresponsabilidad en las tareas familiares: <i>“Se deberían además implantar estrategias orientadas no sólo a equiparar las oportunidades en el empleo, sino también a que los hombres y las mujeres sean igualmente responsables del mantenimiento de la unidad familiar”</i> • Dedicar un capítulo entero a la protección de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia
<p>Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</p>	<p>Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce una mayor exposición de la mujer a los riesgos psicosociales: <i>“Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos”</i>, • Señala la necesidad de evaluar los riesgos, incluidos los psicosociales, con perspectiva de género: <i>“La identificación de peligros y evaluación de riesgos específica de los trabajos a realizar debe hacerse con perspectiva de género, considerando por ejemplo las restricciones de las tareas en situaciones de embarazo, lactancia, edad o especial sensibilidad, las exigencias físicas del trabajo, los lugares donde debe</i>

		<p>realizarse y su adecuación a personas de los distintos sexos, los aspectos organizativos que puedan influir positiva o negativamente en la igualdad de mujeres y hombres, los factores psicosociales asociados a un posible clima “sexista”, la eventualidad de violencia interna o externa, la posibilidad de acoso sexual o por razón de sexo,...”</p>
<p>Salud y riesgos laborales con perspectiva de género</p>	<p>Secretaría de Estado de servicios sociales e igualdad. Dirección general para la igualdad de oportunidades. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recoge como riesgos laborales específicos de las mujeres el acoso laboral genérico o sexual; la doble presencia y riesgos derivados de otros factores de discriminación, mucho menos explorados hasta el momento, por no decir ignorados: salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, precariedad laboral (factor de riesgo psicosocial), temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc. Los efectos de la exposición crónica a un lugar de trabajo poco democrático requieren de una atención especial, particularmente desde la índole preventiva. • Contiene un apartado específico sobre las desigualdades en las exposiciones a riesgos psicosociales <p><i>“Las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial y esto se explica por las desigualdades en las condiciones de trabajo. Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos de ejecución en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de</i></p>

		<p><i>autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Destaca las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la dobles presencia. <i>“Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos”</i>
<p>La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> Señala la mayor exposición de las mujeres a determinados riesgos psicosociales como el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de sexo, la dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar, la doble presencia y la mayor precariedad en las condiciones laborales
<p>La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales. Modelo de prevención de riesgos laborales sensible al género</p>	<p>Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León</p>	<ul style="list-style-type: none"> Define los riesgos psicosociales y el porcentaje de incidencia de cada uno de ellos prestando especial atención a la violencia, acoso sexual, acoso moral y a los riesgos propios del embarazo
<p>Salud laboral con perspectiva de género: la prevención de riesgos psicosociales en el sector comercio</p>	<p>Instituto Asturiano de la Mujer. Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana del Principado de Asturias</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trata la dobles jornada y al acoso sexual y por razón de sexo, su incidencia en el sector comercio y posibles medidas para su prevención

FUENTE: Elaboración propia.

Las referencias que las guías estudiadas dedican a los riesgos psicosociales se limitan en la mayoría de los casos a ofrecer un listado de los mismos sin mayor detalle o, como mucho, a recoger una breve definición de los mismos.

También encontramos compromisos genéricos y declaraciones de intenciones sin desarrollo en el contenido de la guía o cuyo desarrollo se limita a relatar los riesgos “típicos”. Es el caso de la **“Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género”** de la Secretaría de Salud Laboral y Juventud con la participación de la Secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla y León en la que tras anunciar el compromiso de no ceñirse a la protección de la salud reproductiva y de la maternidad y de ir más allá, a la hora de desarrollar los riesgos específicos de género sólo se refiere a la doble presencia y al acoso sexual y por razón de sexo, dedicando un capítulo entero a la protección de la maternidad, quedando en nada el compromiso anunciado.

Superando la típica alusión al acoso y a la maternidad encontramos el catálogo de factores y riesgos psicosociales que incluye la guía **“Salud y riesgos laborales con perspectiva de género”** de la Secretaría de Estado de servicios sociales e igualdad que destaca algunos factores de discriminación hacia la mujer mucho menos explorados hasta el momento como los salarios más bajos, la menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, la precariedad laboral, el temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc.

Si bien, salvo contadas excepciones, como regla general se confirma la prevalencia de las guías por destacar como riesgos psicosociales el acoso, la doble presencia y los relacionados con el embarazo y la lactancia.

ANEXO IV. Selección de protocolos para la prevención de la Violencia Externa (Tipo II) y la variable de género en la experiencia de un SPA (Quirón Prevención).

Empresa del Sector público

Protocolo de Violencia administración pública, se centra en la Violencia tipo II, ejercida por usuarios del servicio, se establecen de modo oficial las pautas a seguir cuando los trabajadores se enfrentan a situaciones de agresión y amenaza, estableciendo por una lado, medidas relacionadas con evitar el trabajo en solitario, condición a la que los trabajadores atribuyen la elevada presencia del riesgo en su puesto de trabajo, así como pautas para actuar respecto a la posibilidad de interponer denuncias hacia los supuestos agresores, contando con la representación de la empresa, a través del abogado del estado, por lo que la percepción de apoyo por parte de la empresa hacia los trabajadores se ve reforzada y la percepción de los agresores respecto una inexistencia de consecuencias legales sobre sus acciones, disminuiría.

En dicho protocolo también se marcan las pautas para poner en conocimientos de los trabajadores que se trata de un riesgo laboral por lo que, si en cualquier caso necesitan de la asistencia sanitaria, tanto por lesiones físicas como psíquicas la será considerado como accidente laboral contando con la asistencia de la Mutua de accidentes con la que cuenta el organismo. El SPP realizará el estudio y evaluación de lo ocurrido para establecer las medidas preventivas pertinentes que eviten de nuevo la aparición de este tipo de situaciones, además de proporcionar formación específica en comunicación y manejo de situaciones conflictivas a todos los trabajadores expuestos.

Empresa del Sector Privado

Protocolo de Violencia Parking, en este protocolo se tienen en cuenta por un lado acciones a llevar a cabo en situaciones en las que los trabajadores están expuestos a situaciones de Violencia tipo I, robo, para ello la empresa cuenta con una empresa externa de seguridad que presta el apoyo a los trabajadores en este tipo de situaciones, marcando las pautas y las acciones a seguir tanto para evitar este tipo de situaciones así como las instrucciones a seguir por parte de los trabajadores en el momento en el que se esté llevando a cabo el atraco, cubriéndose también las indicaciones del criterio de la ITSS (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2011).

Respecto a situaciones de Violencia tipo II también se establecen las acciones a seguir por parte de los trabajadores, la mera existencia de dichas instrucciones, tiene como consecuencia la de disminuir la percepción de estrés por parte del trabajador que se debe de enfrentar a este

tipo de situaciones. Del mismo modo se informa a los trabajadores de la necesidad de acudir a la Mutua de accidentes de trabajo cuando se han visto expuestos a este tipo de riesgos y se han derivado de dicha exposición lesiones tanto físicas como psicológicas. El SPP, se encargará de realizar la investigación de lo ocurrido para plantear medidas preventivas que eviten o disminuyan la probabilidad de que aparezca el riesgo.

Empresa de Servicios con Usuarios con funcionalidades diferentes.

Protocolo de Violencia Residencia de Ancianos, se trata de un procedimiento muy simple, en el que se marcan instrucciones a seguir por parte de los trabajadores, expuestos a Violencia tipo II, muy frecuente en este tipo de empresa ya que la presencia de conductas agresivas por parte de los usuarios es muy elevada, derivada de los propios estadios por lo que pasan en determinadas enfermedades que presentan, demencia, alzhéimer, etc.

Se pretende marcar una pauta clara de actuación para evitar y/o disminuir la presencia de estas conductas en los usuarios, disminuyendo así la probabilidad de la exposición al riesgo por parte de los trabajadores, del mismo modo que en los protocolos anteriores queda contemplado un registro de la situación para posteriormente tomar las medidas oportunas que puedan evitar o disminuir la presencia de este tipo de situaciones dentro del entorno laboral.

Conclusiones

Como podemos observar en ninguno de ellos se tiene en cuenta la perspectiva de género, si bien la exposición a este riesgo se encuentra presente en profesiones en las que la presencia de mujeres es muy alta.

Tradicionalmente se ha tenido la idea de que era necesario tolerar cierto tipo de agresiones, intimidaciones, como parte de nuestro quehacer profesional por la interrelación con otras personas. Como consecuencia, la agresión se ha asimilado como algo habitualmente presente en el ejercicio profesional. El despliegue de comportamientos violentos puede suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de las personas.

Podemos extraer de los protocolos analizados que si bien el nivel de exposición al riesgo de violencia externa es abordado desde distintas perspectivas, en todos ellos es coincidente que las conductas más presentes son las que están relacionadas con la violencia tipo 1 y tipo 2 en la que la agresión aparece derivada de una relación directa entre el trabajador y el cliente o usuario del servicio prestado, y cómo hecho único vinculado al género estaría cómo hemos indicado que en todos ellos, y especialmente en dos de ellos, la proporción de mujeres trabajadoras es mayoritaria, por lo que la desprotección, tanto física como psicológica en el ámbito laboral es un elemento a evaluar, y minimizar o erradicar siempre que sea posible, dado que si no se toman

las medidas necesarias para evitar o disminuir la exposición a este riesgo, la intensidad y magnitud de la misma será la responsable directa de generar consecuencias desfavorables para la salud y el bienestar de las trabajadoras.

Aunque el marco normativo actual, como se ha visto, proporciona instrumentos suficientes para avanzar en la protección eficaz de la violencia de terceros en general, y con enfoque de género en particular, parece inequívoco que la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso nº 190 (Organización Mundial del Trabajo, 2020) y la Recomendación núm 206 que lo acompaña aprobado por la OIT **nos abre nuevos escenarios de actuación. Pero sólo desde una gestión responsable y consecuente con las situaciones de violencia conseguiremos una prevención eficaz.**

Las recomendaciones básicas que -desde el SPA- se hacen a los interlocutores en las empresas respecto al riesgo de violencia son:

- Establecer todas las medidas de seguridad necesarias.
- Informar y formar a las trabajadoras sobre el riesgo de violencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar las trabajadoras formación específica sobre habilidades en la comunicación con los usuarios, el manejo de las situaciones conflictivas, manejo del estrés con efectividad y actuaciones de control sobre el ambiente de trabajo.
- Establecer procedimientos de trabajo adecuados, niveles de plantilla, correcta comunicación interna, experiencia en el puesto, etc.
- Establecer un protocolo de agresión, en el cual:

- Se incluyan pautas de actuación, claras y eficaces ante los incidentes violentos y agresiones protegiendo a las posibles víctimas.
- Se asegure la asistencia sanitaria y psicológica al personal afectado por la violencia y agresiones, así como la rehabilitación y reincorporación del personal afectado por la violencia y agresiones a su trabajo.
- Se asesore jurídicamente al personal afectado por la violencia y agresiones.
- Se evalúen los actos violentos sucedidos para fijar las medidas preventivas y valorar su eficacia, contando con la participación de las trabajadoras.