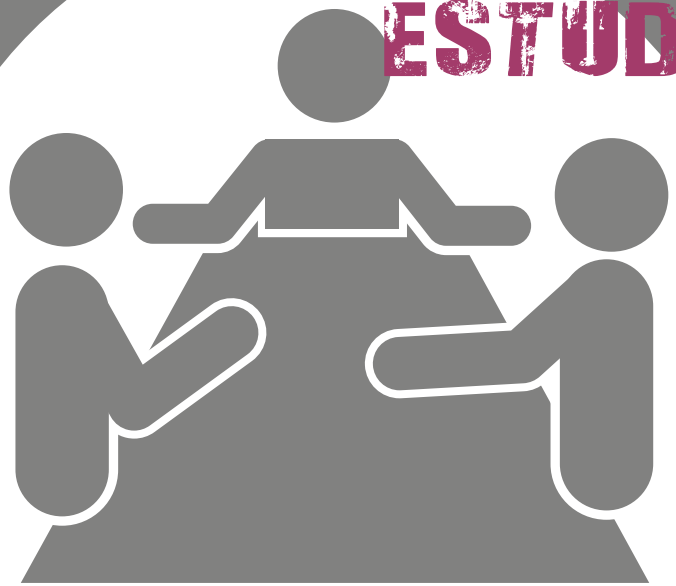
La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica

GUÍA ESTUDIO



Con la Financiación de: DI-0007/2013

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUÍA ESTUDIO

La Prevención de Riesgos Psicosociales
en la negociación colectiva de la crisis económica

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

Este trabajo ha sido financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
y realizado por el Instituto Universitario de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos para UGT-CEC.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

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

Depósito Legal: M-32558-2014

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

La Prevención de Riesgos Psicosociales
en la negociación colectiva de la crisis económica

Directora
Carolina San Martín Mazzucconi

Autoras
Pilar Charro Baena
Lourdes Meléndez Morillo-Velarde
Ana I. Pérez Campos
Josefa Romeral Hernández
Carolina San Martín Mazzucconi

Índice

Nota introductoria 11

I. DISPOSICIONES GENERALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES 19

1. Declaración de objetivos y principios que inspiran la acción preventiva en el marco del convenio 19
2. Medidas concretas de acción contra los riesgos 25
3. Formación en materia de prevención 53
4. Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud 59

II. DISPOSICIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS 65

1. Introducción 65
2. Factores de riesgo psicosocial 66
3. Riesgos psicosociales 67
   - 3.1. Catálogo de riesgos psicosociales 67
   - 3.2. Medidas de intervención sobre los riesgos psicosociales 72
4. Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva 84
   - 4.1. Estrés laboral 84
   - 4.2. Violencia en el trabajo 85
   - 4.3. Acoso sexual y moral 86
   - 4.4. Acoso discriminatorio 92
   - 4.5. Consumo de alcohol y estupefacientes 93
   - 4.6. Alcance de las cláusulas 94

III. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN
COMO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 109
1. Consideraciones previas 109
2. Violencia de género 109
2.1. Tipología de las cláusulas convencionales 111
2.2. Ámbito subjetivo de aplicación de la norma 113
2.3. Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género 116
2.4. Acceso al trabajo 125
2.5. Acreditación de haber padecido violencia de género 126
2.6. Buenas prácticas 127
3. Igualdad y no discriminación 128
3.1. Cláusulas antidiscriminatorias generales 132
3.2. Propuesta y articulación de medidas de acción positiva 135
3.3. Igualdad por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución 137
3.4. Planes de igualdad 143
3.5. Previsiones en garantía de la igualdad. Lenguaje no sexista 151
3.6. Otras manifestaciones de la igualdad 153

IV. OTROS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 161
1. Consideraciones previas 161
2. Organización de condiciones de trabajo 164
3. Carga de trabajo 167
4. Autonomía del trabajo 170
5. Aislamiento en el trabajo 171
6. Seguridad en el trabajo:
Situaciones de peligro para la vida o la integridad física 172

V. VIGILANCIA DE LA SALUD APLICADA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 177
1. Apunte introductorio 177
2. Aproximación conceptual a la vigilancia de la salud de los trabajadores 177
3. Diseño del deber empresarial de vigilar la salud de los trabajadores 182

VI. MECANISMOS REPARADORES: LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 197

VII. CONCLUSIONES 209

VIII. ANEXO I: CLÁUSULAS DE INTERÉS 223
I. DISPOSICIONES GENERALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES 223
II. DISPOSICIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS 243
III. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN COMO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 268
IV. OTROS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 288
V. VIGILANCIA DE LA SALUD PSICOSOCIAL 291
VI. TIPIFICACIÓN DE FALTAS RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 294

IX. ANEXO II: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS 298

Introducción

UGT

Nota introductoria

Desde el mismo nacimiento de lo que hoy es el Derecho del Trabajo, el legislador se afana en lograr un ambiente laboral saludable y exento de riesgo para los trabajadores[1]. Este objetivo, aún pendiente de cumplir en toda su extensión, es uno de los justificantes de la creciente importancia que ha ido ganando el establecimiento de mecanismos que garanticen la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo. Buena muestra de esta relevancia es la atención que han prestado los legisladores comunitario, internacional y nacional al citado tema; interés que se manifiesta en la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo.

Con este marco, no es de extrañar la creciente creciente preocupación por la incidencia de los riesgos psicosociales en las relaciones de trabajo, definidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo"[2].

Tanto la práctica judicial como la doctrina vienen atendiendo con especial interés al efecto de los mencionados riesgos en el marco del contrato de trabajo, en muchas ocasiones espoleado por el avance de fenómenos sociales que potencian su emergencia: incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo, nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, exaltación de la eficiencia económica, globalización, etc.

El carácter poliédrico del fenómeno admite su observación desde distintas perspectivas jurídicas, siendo una de ellas –seguramente la más significativa- la de la seguridad y salud en el trabajo. Existe la convicción generalizada de que esta parcela del ordenamiento laboral ha de adaptar sus parámetros al específico perfil de los riesgos psicosociales, en orden a garantizar la verdadera eficacia de la acción preventiva, hasta ahora enfocada a riesgos de signo más tradicional.

---

1 Señala MONTOYA MELGAR, A., que a finales del siglo XIX "el Estado asume la función de tutelar y garantizar lo que en la época se llama la salud material y moral de las clases obreras". Por ello, "toda una parcela –sin duda la más extensa e importante- de la primera legislación laboral se orienta hacia la tutela de la personalidad física y moral del trabajador" [*Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, 1992, pág. 36].

2 NTTP: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos constituyen una de las fuentes más ricas, inagotables y dinámicas del Derecho del Trabajo. El estudio de sus contenidos permite descender desde la abstracción y generalidad de la construcción legal a un plano mucho más cercano a la realidad cotidiana, que es, en definitiva, donde está llamada a operar la totalidad del ordenamiento jurídico, incluyendo las normas preventivas.

Ese apego al terreno determina que la negociación colectiva sea un instrumento especialmente permeable a todos los elementos y factores que inciden transversalmente en el desarrollo de las relaciones laborales. Los convenios colectivos se convierten así en receptores naturales de las influencias que en el día a día de la actividad productiva se proyectan desde ámbitos muy diversos, jurídico-laborales o no, y que emanan directamente de las preocupaciones y necesidades sociales.

Partiendo, por tanto, del interés que de por sí presenta el estudio del tratamiento convencional de cualquier institución jurídica laboral, la oportuna selección de esta última puede aportar un valor adicional al análisis. Eso es justamente lo que ocurre en este caso, en el que se propone la observación y valoración de la recepción que los convenios colectivos hacen de los riesgos psicosociales. De todos es sabido que el marco legal para la prevención de este tipo de riesgos emergentes es bastante parco, sin que la creciente preocupación por el problema haya dado lugar a un desarrollo normativo específico y proporcionado. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) acoge la figura de modo general y amplio (por fuerza, dado el carácter básico de la propia norma) en el art. 14, al reconocer el derecho de los trabajadores a una protección eficaz y el correlativo deber empresarial de protección. Por su parte, el art. 15 contiene alusiones predicables de los riesgos psicosociales: entre los principios que inspiran el deber de protección, se encuentra el de adaptar el trabajo a la persona, atenuando las labores monótonas y repetitivas y reduciendo sus efectos en la salud. Igualmente se alude a la planificación de la prevención, integrando en ella la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. El art. 4.7.d) LPRL conceptúa como “condición de trabajo” la relativa a la organización y ordenación del trabajo que influya en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
A estos y otros preceptos de la LPRL se suma la recepción de ciertos riesgos psicosociales en normas de contenido laboral, como es el caso de ciertas modalidades de acoso, definidas y contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y antes en la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Sin embargo, no existe actualmente una regulación sistemática específicamente dirigida a prevenir los riesgos psicosociales[3]. No en vano el Prof. Molina Navarrete ha señalado que uno de los principales defectos del sistema de prevención de riesgos vigente es su carácter "tradicionalista", centrado en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes[4]. Ello coloca la intervención normativa en esta materia en una fase que sigue siendo embrionaria, seguramente destinada a una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo[5].

Hasta tanto ello ocurra –y no hay indicios de que vaya a suceder en un futuro cercano-, es fundamental el papel de la negociación colectiva, destinada a suplir tales carencias y dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos psicosociales[6]. Ya hace tiempo que la doctrina señaló que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas[7] e incluso a la aparición de nuevos riesgos generados como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo o las nuevos enfermedades que pueden tener lugar como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados[8].

---

3 Se trata de una omisión común en la práctica totalidad de las legislaciones europeas, que carecen de referencia expresa y específica a estos riesgos, ni en la Ley ni en sus desarrollos reglamentarios. Así lo indica MOLINA NAVARRETE, C., "El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España", *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Boletín Informativo* núm. 1, 2006.

4 MOLINA NAVARRETE, C., "La 'cultura de la prevención' en el siglo XXI: Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT", Ponencia elaborada para el *Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2008.

5 CRUZ VILLALÓN, J., DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., "Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales", en VV.AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS (http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100617.pdf). Tal como mantienen estos autores, "no existe en la actualidad un tratamiento legislativo global y sistemático de los riesgos psicosociales como categoría genérica, ni una identificación completa y precisa de sus diversas manifestaciones, o de los factores de riesgo que deben ser tomados en consideración". En la misma obra, se hace eco de quienes reclaman un reflejo normativo de los riesgos psicosociales, FERRADANS CARAMÉS, C., "Prevención de riesgos psicosociales".

6 En realidad, es esencial el papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales en general y no sólo en lo que se refiere a los riesgos psicosociales. Porque el CC permite adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación (MERCADER UGUINA, J., MUÑOZ RUIZ, A.B., "El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales", *Aranzadi Social* núm. 14, 2002, págs. 61 y 62).

7 GETE CASTRILLO, P., "El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales", *Relaciones Laborales* vol. I, 1997, pág. 373.

8 MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Aranzadi, 2004.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012[9] señalaba que las políticas públicas de prevención de riesgos laborales deben "integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores y trabajadoras como consecuencia del ejercicio de su actividad dentro y fuera de sus centros de trabajo, con especial atención a los denominados riesgos emergentes, los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, o los riesgos asociados a la movilidad con incidencia directa en los accidentes de tráfico in itinere y en misión". Y el mismo documento destacaba la necesidad de fortalecer el papel de los interlocutores sociales.

Por tanto, el paso que el legislador no ha dado, ha de darse por los agentes sociales. Esa es una de sus funciones primordiales, tanto en esta como en otras muchas materias del ámbito sociolaboral en las que la timidez del legislador es ya proverbial. E incluso una vez que las normas legales se pongan al día, la negociación colectiva seguirá cumpliendo una labor esencial, de acompañamiento y modalización de las previsiones genéricas y amplias al específico ámbito sectorial y de organizaciones productivas concretas[10].

En este sentido, el objetivo de este estudio, que se enmarca en el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores, es llevar a cabo un análisis científico del tratamiento convencional de los riesgos psicosociales a que se encuentran expuestos los trabajadores. Estudio que forma parte de una suerte de trilogía, pues sucede a dos análisis del mismo tenor, también auspiciados por el Observatorio de Riesgos Psicosociales, y llevados a cabo respectivamente en 2008 (*El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro*) y en 2010 (*El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: estado actual y nuevas propuestas*), de modo que, en total, venimos examinando de cerca a la negociación colectiva nada menos que desde 2007. Ello nos permite contar con un margen temporal lo suficientemente amplio como para identificar claramente la tendencia evolutiva de la materia.

Pero en esta ocasión el análisis tiene un perfil especial, pues el período examinado responde a una coyuntura de crisis económica que ha podido tener su incidencia también, lógicamente, en la negociación colectiva. De lo que se trata es de ver hasta qué punto el tratamiento de los riesgos psicosociales se ha visto, en su caso, desplazado por cuestiones que podrían considerarse, en principio, más urgentes en un contexto económicamente crítico (señaladamente la materia salarial).

9 La correspondiente a 2014-2020 aún se encuentra en fase de elaboración.

10 "El papel del Estado, sin duda importante, debe ser completado necesariamente por la negociación colectiva, ya que, sólo por esta vía se puede llevar a efecto el necesario proceso de adecuación de las medidas preventivas a las particularidades organizativas del sector o empresa donde vayan a ser aplicadas" [CORREA CARRASCO, M., "Presentación", VV.AA. *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños* (M. Correa Carrasco, Dir.), Aranzadi, 2006, pág. 11].

En definitiva, a través del análisis cualificado de la negociación colectiva de nuestro país, se extraen conclusiones útiles sobre el estado actual de la cuestión, estudiando qué espacio (y con qué características) se dedica al tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva –especialmente la de 2012 y 2013, como años más afectados por la crisis económica-, y comparándola con la situación detectada en nuestro estudio de 2010, previo a la generalización de dicha crisis.

El estudio de campo abarca los convenios colectivos y planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013 (más de 800 acuerdos), buscando en ellos los siguientes contenidos:

- Disposiciones generales en prevención de riesgos y de riesgos psicosociales.
- Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos
- Medidas sobre violencia de género y discriminación, como factores de riesgo.
- Otros factores de riesgo psicosocial.
- Vigilancia de la salud aplicada a los riesgos psicosociales.
- Infracciones y sanciones relativas riesgos psicosociales.

Este nuevo análisis, ahora de la negociación colectiva “de la crisis”, nos ha permitido alcanzar conclusiones que esperamos resulten de utilidad a los interlocutores sociales interesados en la materia.

Disposiciones Generales en Prevención de Riesgos y Riesgos Psicosociales

1

Lourdes Meléndez Morillo-Velarde
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

UGT

1. Declaración de objetivos y principios que inspiran la acción preventiva en el marco del convenio

En el año 2007 la importancia que los interlocutores sociales daban a la prevención de los riesgos psicosociales aparecía plasmada en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007, prorrogado para el año 2008[11]. En tal Acuerdo se consideraba como acción prioritaria prevenir el estrés laboral, que aparecía como uno de los riesgos psicosociales más representativos, reconociéndose que el mismo constituía "una preocupación creciente de empresarios y trabajadores", por lo que "las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo". Los sucesivos acuerdos suscritos como marco para la negociación colectiva no han incluido alusión alguna a la prevención de los riesgos laborales en el ámbito de la empresa; al contrario, se centran en tratar de solucionar la crisis económica empresarial mediante la negociación, entre otras cuestiones, de las medidas de flexibilidad interna y externa en las empresas[12].

Aun partiendo de la premisa de la importancia que en la actualidad debe darse a la prevención y protección frente a los riesgos psicosociales, lo cierto es que todavía muchos convenios colectivos no incluyen entre sus referencias generales al deber de prevención ni alusiones a la protección de este tipo de riesgos. Y esta es una práctica que se viene observando desde el año 2007.

No obstante, con un planteamiento muy general, son muchos los convenios colectivos que trasladan a su ámbito específico de negociación el propósito de proteger la seguridad y la salud en el trabajo desde una vertiente preventiva, estableciendo que la protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud[13]. Desde

11 Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos.

12 Véase en este sentido el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010); también el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (BOE de 14 de junio de 2013).

13 Esta fórmula se viene repitiendo en el CC general de trabajo de la industria textil y de la confección para 2010 y 2013.

otra perspectiva, más amplia, el CC Repsol YPF (2011) prevé que las partes firmantes del acuerdo marco para el grupo son conscientes de la importancia de la LPRL, que consagra una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, por lo que acuerdan proseguir con su implantación y desarrollo en todas las empresas y centros de trabajo del Grupo de una manera rápida y coordinada[14]. Con la misma formulación que establecía en el año 2010, el CC de Aldeasa 2011 incluye fórmulas del tipo es objetivo permanente y prioritario de las partes del convenio, mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral, y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el "documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales"[15]. En la misma línea el V CC estatal del corcho establece que los negociadores son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomentar la información a los trabajadores, así como de la formación a los mismos y en especial de sus representantes.

A partir de esta premisa de colaboración entre las partes en materia de prevención, algunos convenios convierten la salud laboral en un compromiso de calidad y de responsabilidad interna de la empresa[16]. Y sobre la base de ese planteamiento recogen toda una declaración de objetivos en los que se entremezclan los dirigidos a garantizar una adecuada gestión medio ambiental, una adecuada gestión de los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores y una adecuada gestión de la satisfacción a los clientes[17]. En ocasiones estos objetivos se quedan en meras formulaciones generales carentes de concreción, pero no faltan los convenios en los que se plasma un amplio elenco de normas de seguridad y salud[18]. En este sentido, el CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U., dispone que todos los trabajadores de la empresa tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Y que en esta protección habrá de prestarse una especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal

14 CC de Repsol YPF, SA.

15 CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010. CC de Aldeasa, SA. (2012) que reproduce íntegramente la cláusula que ya incluía en el convenio de 2010.

16 CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.); XVII CC de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA..

17 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

18 Véase, por ejemplo, el CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. También el CC de Acciona Multiservicios, SA.

y reglamentariamente. Igualmente expresiva de tales objetivos es la previsión convencional conforme a la que la prevención constituye un objetivo fundamental en la actividad de la Empresa, por lo que debe estar integrada en el sistema de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta[19]. O que la integración en todos los niveles jerárquicos, supone que se atribuya a todos y cada uno de ellos la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y, en todas las decisiones que adopten[20].

Incluso algunos convenios colectivos van más allá de incluir una mera enunciación de formulaciones generales en materia preventiva, y remarcan su propósito de cumplir las normas en materia de prevención, a fin de integrar la prevención en todos los ámbitos de la organización productiva[21] con el propósito de proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a todos los riesgos derivados del trabajo[22]. Conforme a una formulación más detallada, la protección del colectivo de trabajadores se articula a través del desarrollo de las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo no afecten negativamente la salud de los trabajadores. O a la previsión concreta, que da paso a todo un catálogo de medidas preventivas, de que todos los centros de trabajo y todo su personal, independientemente de la vinculación o del régimen jurídico al que se esté sujeto, están obligados a cumplir las medidas de seguridad, prevención e higiene indicadas en la LPRL, los reglamentos y normativas de desarrollo de la Ley, así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de su servicio[23]. En esta línea el CC de Altadis, SA., con el propósito de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, enumera e identifica los principios rectores de su política preventiva que se van a desarrollar de forma integrada con el resto de los procesos en la empresa[24].

19 CC de Fertiberia, SA.

20 CC de Vodafone España, SAU.

21 V CC de Iberdrola Grupo.

22 CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. 2011; CC de Aldeasa, SA. 2012; II CC del Grupo de empresas SWISSPORT-MENZIES.

23 III CC de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. Premisa que repite el IV CC de Tradia Telecom, SAU.

24 Por ejemplo: -La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales. -La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar. -La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos, y, en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual. -La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores. -Al planificar la prevención se buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. -Se adoptarán las medidas necesarias, a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a la zona de riesgos graves y específicos. -Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

Por su parte, el I CC de Gas Natural Fenosa, destaca que los firmantes del convenio consideran que la seguridad y salud de los trabajadores es una materia prevalente en sus relaciones recíprocas, por lo que se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

Para el V CC de supermercados del Grupo Eroski, la responsabilidad de la gestión de la prevención de riesgos laborales incumbe a todos los que trabajan en la organización, por lo que "adopta un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales como elemento esencial para asegurar en la práctica este principio, y en este sentido define su Política general en la materia como Proactiva e Integrada".

Ahondando en este objetivo y en clara referencia a los riesgos emergentes, el III CC de Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U., dispone que una vez constatadas las lagunas legales y los posibles desfases derivados de la aplicación de nuevos sistemas de trabajo, las partes negociadoras se plantean superar aquéllos y proteger eficazmente los riesgos profesionales que de ellos se deriven[25]. Estas previsiones se completan con alusiones del tipo:

- La política de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, tiene "como objetivo primordial la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, procurando, siempre que sea posible, la eliminación de los riesgos detectados en la empresa, y, en todo caso, adoptando las medidas necesarias para reducir al mínimo los riesgos que no fueran evitables"[26]. Así, por ejemplo, algún convenio se refiere a la necesidad de que la empresa adopte las medidas oportunas para evitar la repetición de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales[27].

- La seguridad y la salud de los trabajadores representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas[28].

25 El III CC de Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U., reitera lo que establecían el I y II CC.

26 III CC de Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U.

27 VII CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima. También CC de Pirelli Neumáticos, S.A. para los años 2010 y 2011.

28 V CC de Anaya Comunicación España, SLU.

- La Empresa se compromete a integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento adecuado de las medidas de prevención[29].

A partir de esas declaraciones, algún convenio identifica claramente las obligaciones y responsabilidades de los distintos sujetos involucrados en la prevención[30].

La implicación de las empresas en la prevención de riesgos laborales encuentra uno de sus máximos exponentes, por ejemplo, en el CC de perfumería y afines (2012). Las partes de este convenio han pactado que la regulación convencional de las cláusulas de seguridad y salud no sólo persigue la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el ámbito laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención y una nueva forma de actuar ante la misma[31]. Como muestra de esa nueva cultura y nueva forma de actuar en materia de prevención, el CC de este sector para el año 2012 incluye medidas concretas de protección de la salud laboral en caso, por ejemplo, de cambio de condiciones de trabajo o de teletrabajo, susceptibles ambas de generar riesgos de carácter psicosocial en los trabajadores.

También en el II CC del Grupo de empresas SWISSPORT-MENZIES se indica que las empresas obligadas por el convenio consideran que la prevención de riesgos para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. A partir de esta declaración se incluyen medidas concretas como: la existencia de un servicio de prevención mancomunado, que actúe como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas preventivas; una clara definición de la estructura organizativa en el área de prevención de riesgos laborales para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva; un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado; un plan de prevención que hará constar entre otros el compromiso de las U.T.E.'s de integrar la pre-

29 I CC del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación.

30 Entre otros muchos y como se verá más adelante con detalle: CC estatal del sector de Contact Center; CC de Disa Corporación Petrolífera, S.A. años 2011 y 2012.

31 La misma cláusula se incluía en el derogado CC de Perfumería y Afines.

vención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las mencionadas U.T.E.'s, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención[32].

Por otra parte, el deber de protección en el ámbito de algunos convenios implica, asimismo, un derecho del trabajador a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo[33], pero también un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de protección[34]. Este derecho de los trabajadores se concreta, en algún ámbito, en su posibilidad de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, así como en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia[35].

En definitiva, debe destacarse que la práctica totalidad de los convenios colectivos de los años 2010 a 2013 incluyen alguna referencia, aun cuando sólo sea de carácter programático, a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Aunque tales cláusulas no sean en muchos casos más que una mera repetición de las incluidas en convenios colectivos anteriores que parecen irse sucediendo a lo largo de los sucesivos convenios.

Debe también llamarse la atención acerca del hecho de que la prevención de riesgos laborales ya forma parte de los propósitos prioritario de las partes negociadoras, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos[36]; o estableciendo un compromiso general por las partes del convenio de desarrollo de las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como de la adopción de cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la LPRL y normas de desarrollo[37].

32 II CC del Grupo de empresas Swissport-Menzies.

33 CC de Adidas España, SAU; CC de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias; VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU. IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA.; VII CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; CC de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales.

34 CC de Adidas España, SAU; CC de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias; VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU. IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA.; VII CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; CC de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales; CC de Saint-Gobain Cristalería, S.A.; VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF.

35 IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S.A.; CC de Siemens, S.A.

36 CC de Nutricia, S. R. L.

37 IV y V CC de Cegelec, S.A.; III CC para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.

Frente a la situación apreciada en el estudio anterior, donde se ponía de manifiesto que un importante porcentaje de los convenios colectivos negociados en los años 2008 y 2009 no incluían ninguna referencia a la prevención de riesgos, lo cierto es que la práctica totalidad de los convenios negociados en los años 2010 a 2013 incluyen referencias, de variado tipo y extensión, a la necesidad de prevenir los riesgos laborales. Ello, creemos, es un dato muy positivo puesto que desde hace tiempo se producen llamadas de atención sobre la necesidad de que haya una regulación convencional de una materia de tanta relevancia en el ámbito de la relación laboral, y esta regulación sigue siendo necesario por mucho que se entienda las obligaciones de seguridad y salud disfrutan de una regulación legal y reglamentaria adecuada y suficiente, o que se alegue que en realidad en determinados ámbitos -empresas o sectores- el riesgo para los trabajadores es prácticamente inexistente, por lo que se hace innecesaria una regulación más detallada.

2. Medidas concretas de acción contra los riesgos

Al igual que se destacó en el estudio de convenios colectivos de los años 2008 y 2009, también ahora hay que destacar que muchos de los convenios colectivos negociados en los años 2010 a 2013, no se conforman con trasladar a su ámbito específico los objetivos de la LPRL y a enunciar con una formulación genérica el alcance de la responsabilidad de los empresarios en prevención de riesgos laborales, sino que regulan las medidas concretas en las que debe basarse su actividad preventiva.

En primer término se sitúan los convenios colectivos que contienen un auténtico código de seguridad y salud en el trabajo. En ellos, se parte de la premisa de que la fórmula para lograr el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores radica en evitar la generación, la emisión y la transmisión de cualquier riesgo al trabajador, estableciendo de forma detallada las distintas fases por las que debe atravesar la acción preventiva en la empresa[38], que llega a abarcar también al medio ambiente[39]. Incluso convierten el desarrollo de la seguridad y la salud laboral en una medida imprescindible para mejorar los niveles de calidad del trabajo; en particular se aboga por mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

38 CC de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L., 2011.

39 Entre otros muchos, véase Anexo II Seguridad y Salud en el Trabajo del V CC general estatal del corcho. IV CC de Exide Technologies, S.A.

En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo[40]. En esta misma línea el Convenio marco de la Unión General de Trabajadores, prevé en su art. 40 que las partes del convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la UGT un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, determinando los procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata.

En esta misma línea de actuación, ciertos convenios contienen el catálogo de medidas que deben adoptarse en el seno de la empresa para garantizar debidamente la seguridad y salud de los trabajadores; ello se concreta en el establecimiento de un conjunto de normas de prevención de riesgos laborales mediante el que se logre alcanzar tal objetivo, a través de la gestión y realización de todas sus actividades de forma segura, con la identificación y evaluación de los riesgos potenciales para la salud y a través de la información y formación de los trabajadores sobre los riesgos concretos que pueden afectarles[41]. Se trata en todos los casos de convenios colectivos renegociados en años posteriores que no han experimentado variación alguna en lo que refiere a la prevención de riesgos laborales.

También con una tendencia similar a la expuesta, algunos convenios llegan a corresponsabilizar a los trabajadores, a fin de garantizar su total implicación en la materia preventiva mediante el establecimiento de un conjunto de obligaciones que se incardinan en el ámbito de la prevención en la empresa[42]. En particular se detalla, por ejemplo, el deber de los trabajadores de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario[43].

Tales compromisos a los que hacen referencia los convenios, se plasman, por ejemplo, en el ejercicio de las acciones y en la adopción de las medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo que no afecten de forma negativa la seguridad y salud; por ello, puede afirmarse, en términos generales, que este tipo de convenios tratan de alcanzar una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo de los trabajadores. Para ello, muchas empresas se comprometen a adoptar las medidas y a poner en marcha los medios de protección necesarios para

40 V CC de supermercados del Grupo Eroski.

41 CC de Aldeasa, S. A., para el año 2012. También un detalladísimo elenco de las obligaciones en materia de prevención que se imponen a los trabajadores en IV CC de Exide Technologies, S.A. III y IV CC de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU.

42 CC de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L, año 2013, que prevé el mismo sistema de responsabilidades y obligaciones que las que ya preveía el anterior convenio de la empresa.

43 CC de Saint-Gobain Cristalería, S.A.; CC de Repsol YPF, S.A. para 2011; IX CC de Repsol Petróleo, S.A.

garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos, así como a ejercer una labor de vigilancia, cumplimiento y control de la prevención de riesgos. Y lo hacen con fórmulas mediante las que reconocen públicamente su compromiso para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores, la integración total de la actividad preventiva en el seno de la empresa. Y ello, sobre la base de que la protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de los firmantes, por lo que para alcanzarlo se comprometen a utilizar todos los medios establecidos en la legislación vigente[44]. Se trata en definitiva, en el marco de estas empresas de promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo[45].

Al tiempo constituye una práctica habitual incluir disposiciones adicionales que refuerzan la protección, tales como por ejemplo, la prevista en el CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, año 2012, que al igual que hacía su predecesor, regula la obligación de las partes de elaborar un Código de buenas practicas en materia de salud, que, a modo de código sectorial de seguridad y salud en el trabajo, contemple un conjunto de recomendaciones en esta materia de aplicación general a las empresas afectadas por el convenio. En similares términos, el IV CC estatal de prensa diaria se refiere a la necesidad de llevar a efecto estudios en orden a la aplicación de las conclusiones del Libro Blanco de Seguridad y Salud en el trabajo a las peculiaridades del sector de Prensa Diaria.

Un lugar intermedio entre los convenios que simplemente remiten a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias y los que regulan en detalle las obligaciones de seguridad y salud laboral, lo ocupan los convenios que prevén la adopción de medidas aisladas de prevención de riesgos[46]. Tales medidas aisladas y deslavazadas se concretan, por ejemplo, en garantizar el derecho de los trabajadores a que el empresario adopte las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios, pero sin que las mismas se regulen convencionalmente de forma ordenada y organizada de conformidad con las previsiones legales y reglamentarias[47]; el derecho a que la empresa subsane todas las posibles carencias de seguridad y salud con las mejoras necesarias en un

44 CC de Hero España, S.A.

45 VII CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

46 CC de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L.

47 CC de JC Decaux España, SLU.

período de tres meses[48]; la previsión de la obligación empresarial de adoptar medidas de protección para evitar los efectos negativos que el establecimiento de nuevas tecnologías puedan ocasionar en la seguridad y salud de los trabajadores[49]; o, en general, el compromiso de que la empresa durante la vigencia del convenio mantenga todas las normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando por los medios más convenientes al Comité de Seguridad y Salud Laboral y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios[50].

Aun sin hacer mención alguna a las medidas que deben establecerse, algún convenio simplemente enuncia el compromiso por parte de la empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito del convenio de observar y cumplir las obligaciones contenidas en la LPRL[51].

• Identificación y delimitación de obligaciones y de responsabilidades

Son muchos los convenios colectivos que incluyen previsiones orientadas a delimitar e identificar el ámbito de responsabilidad de cada una de las partes en el ámbito de aplicación del convenio. En este sentido, suele recogerse una obligación de todos los afectados por el convenio de cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas negociadas en el convenio, reguladas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, así como las normas específicas emanadas de la Dirección de la Empresa o de su Servicio de Prevención[52]. A cada uno de los sujetos implicados en la prevención se le atribuye un ámbito determinado de responsabilidad, aunque la mayoría de los convenios colectivos suelen hacer constar de forma expresa que el primer obligado en materia de prevención de riesgos, de diseño y ejecución de planes de prevención, y de formación para la prevención es el empresario, y que la responsabilidad de las organizaciones sindicales en este punto, se limita a la implantación y desarrollo de las medidas adoptadas. Por su parte, los trabajadores son responsables de cumplir con las medidas preventivas recogidas en el convenio que les sea de aplicación[53].

48 CC de Hertz de España, SL.

49 CC estatal de pastas, papel y cartón.

50 CC de la Compañía Española de Petróleos del Atlántico, SA.

51 IX CC de Control y Montajes CYMI, S.A, para 2013; CC de Cannon Hygiene, S.A, 2011; VII CC nacional para las industrias de pastas alimenticias.

52 CC de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L. CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. XXII CC nacional de autoescuelas. IV y V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

53 II CC de Mediapost Spain, SL.; CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU.; CC de Martinez Loriente, SA.; CC de Refrescos Envasados del Sur, SA.; CC de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente.

Los derechos de protección de la seguridad y salud de los trabajadores se identifican detalladamente en algún convenio; así, por ejemplo, el VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU., se refiere al derecho a la protección frente a los riesgos laborales, para establecer en concreto que los trabajadores tienen derecho a:

a) Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
b) Ser informados de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
c) Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
d) Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
e) Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
f) La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
g) En los términos de lo establecidos en el artículo 21 de la LPRL y ante una situación de riesgo grave e inminente el trabajador tendrán derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

Los derechos de los trabajadores pueden verse completados con un conjunto de obligaciones en materia de prevención que imponen algunos convenios colectivos[54]; por ejemplo, la obligación de seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. Previéndose en particular el deber del

54 Una lista detallada de estas obligaciones en CC de La Voz de Galicia, S. A., para el año 2012. En concreto, se hace referencia a que corma general, para prevenir posibles accidentes se evitará: a) Servirse de máquinas, herramientas o utensilios de trabajo sin estar autorizado. b) Trabajar en máquina o próximo a transmisiones con ropas volantes o mal sujetas. c) Asir las correas en marcha o situarse en los planos de rotación de elementos que giran a gran velocidad. d) Limpiar o engrasar máquinas en movimiento a gran velocidad. e) Poner en marcha cualquier mecanismo sin tomar previamente las precauciones necesarias. f) Retirar de las máquinas los elementos de protección, salvo cuando estén paradas y sea preciso para proceder a su limpieza o reparación. g) Reparar o cambiar piezas de las máquinas, salvo cuando se encuentren en reposo o aseguradas de arrancadas accidentales. h) Permanecer durante las horas de descanso junto a los focos de calor, depósitos, motores, máquinas, transmisiones y, en general, cualquier lugar que ofrezca peligro. i) Emplear dispositivos de fuego libre en locales donde pueden resultar peligrosos. j) Llevar calzado inadecuado, salvo en casos de prescripción facultativa. k) Todos cuantos actos de ligereza o imprudencia puedan ocasionar daños a quien los realice, o a otros productores. Las transgresiones de estas prohibiciones serán consideradas, según su entidad, circunstancias y efectos que produzcan, como faltas graves o muy graves. Toda la maquinaria tiene que estar debidamente acreditada para que cumpla las actuales exigencias de seguridad de dispositivos de seguridad, siendo obligación ineludible de los trabajadores utilizarlas.

trabajador de cumplir las obligaciones del artículo 29 LPRL[55]. O su obligación de someterse a pruebas concretas; por ejemplo, las que refieren a los casos en que por parte de la empresa se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad. En tales casos, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, "que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios"[56]. En similares términos, el Convenio marco de la Unión General de Trabajadores dispone que las partes asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata.

Igualmente el CC de Mediapost Spain SL., recoge todo un elenco de obligaciones en materia de prevención, entre las que incluye: utilizar los equipos en todo momento en el desempeño de su labor, siendo sancionable por parte de la dirección de la empresa el incumplimiento de lo que en este artículo se establece; usar adecuadamente, según sus características y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que ejecuten su actividad; no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes; informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, de cualquier situación que pueda comportar un riesgo; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores; cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos.

En términos similares, para el CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección; este deber tan amplio se cumple, según prevé el convenio, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas por la empresa.

55 IV y V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

56 CC estatal de las empresas de seguridad.

En cuanto a las obligaciones de la empresa, es recurrente referir como primera de las obligaciones la de cumplir las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la LPRL y sus disposiciones de desarrollo[57]. De forma más concreta se alude, por ejemplo, a[58]:

a) Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
b) Informar de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
c) Dar formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
d) Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce el derecho de los trabajadores a participar.
e) Dar medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
f) La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
g) Garantizar la posibilidad de interrumpir la actividad laboral y abandonar el puesto de trabajo, en los términos de lo establecidos en el artículo 21 de la LPRL, ante una situación de riesgo grave e inminente.

En similares términos, se prevé que la obligación preventiva de la empresa debe concluir con el desarrollo de las acciones y medidas de seguridad y salud que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores[59].

Una medida específica en materia de prevención que merece destacarse es la que se contemplaba en el III CC de Tradia Telecom, SAU -antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones-, SAU (2010), que preveía que el comité de seguridad y salud participaría en la elaboración y propuesta a la dirección de la empresa de un reglamento es-

57 CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

58 VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU.

59 V CC general estatal del corcho; III CC de Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico); IV CC de Exide Technologies, S.A.

pecífico o protocolo de seguridad y salud. Una copia del protocolo se entregaría a cada empleado de la empresa, y se incluiría como anexo obligado en las contratas y subcontratas de obras y/o servicios, previsión que se repite literalmente en el IV CC de Tradia Telecom, SAU (2013).

Como contrapunto a la amplitud con la que ciertos convenios regulan las obligaciones empresariales de seguridad y salud, en algún convenio, mientras que las obligaciones de los trabajadores son sumamente amplias y detalladas, las obligaciones de la empresa quedan limitadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que se realicen[60].

• Constitución de comisiones específicas

Constituye una práctica habitual en los convenios negociados entre los años 2010 a 2013 la inclusión de previsiones sobre la creación de Comisiones de seguridad y salud. Estas comisiones presentan diferentes variantes, puede tratarse de comisiones de ámbito sectorial, de empresa o de grupos de empresas, están formadas por representantes de los empresarios y de los sindicatos, y tienen por misión velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el sector. En particular, los convenios contienen referencias a la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y daños a la salud en el sector; de elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre las carencias y los problemas detectados o, entre otras competencias, de elaborar planes de formación específica para los trabajadores[61]. En este sentido, el VI CC sectorial, de ámbito estatal de las administraciones de loterías, prevé la creación de un Comité sectorial de seguridad y salud que canalizará la prevención de riesgos en el ámbito de las diferentes empresas afectadas por el convenio. En particular, se le atribuye competencia para la vigilancia, control y desarrollo de la LPRL y demás normas en el ámbito establecido en el convenio y en concreto se hace referencia a la obligación de las empresas de consultar y dar participación al mismo a la hora de adoptar las medidas en esta materia.

60 II CC de Mediapost Spain, SL. Las obligaciones de los trabajadores incluidas en el convenio son: 1. Los trabajadores estarán obligados a utilizar los equipos en todo momento en el desempeño de su labor, siendo sancionable por parte de la dirección de la empresa el incumplimiento de lo que en este artículo se establece. 2. Deben usar adecuadamente, según sus características y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que ejecuten su actividad. 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes. 4. Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, de cualquier situación que pueda comportar un riesgo. 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. 6. Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos.

61 IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, 2011.

Similares previsiones se contenían en el IV CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, donde se aludía a la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud, integrada por Delegados de Prevención y representantes de la empresa en igual número. La Comisión de Seguridad y Salud se reuniría, en cualquier caso, trimestralmente y siempre que lo solicite cualquiera de las partes en función de la urgencia y la gravedad del caso. La Comisión de Seguridad y Salud de SASEMAR estaba obligada a adoptar las medidas a su alcance para evitar que el desempeño del trabajo de todo el personal pudiera repercutir en su salud física y mental[62]. Esta comisión específica de seguridad y salud se sustituye en el VII CC, por el comité intercentros que asume la realización de todas las funciones que venían atribuidas a la Comisión de Seguridad y Salud[63].

También el CC de Danone, SA., regula la constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, y destaca de esta Comisión su carácter de órgano paritario, compuesta por representantes del personal y de la Dirección de la empresa, así como el hecho de que su misión principal es la implantación de medidas y acciones de carácter preventivo, divulgativo y formativo que favorezcan la cultura de la seguridad en el ámbito de la empresa.
No cabe duda que este tipo de cláusulas pueden adquirir una gran relevancia en relación con el tratamiento y la prevención de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de que se trata de riesgos emergentes a los que, en muchos casos, debe darse solución desde comisiones formadas por expertos en la materia. En los convenios de los años 2008 y 2009 las previsiones concretas se completaban en algunos de los convenios analizados con el establecimiento de mecanismos de información y seguimiento referidas al derecho de la Comisión sobre los aspectos referidos a la evolución de los principales indicadores en materia de Seguridad y Salud Laboral, a la situación respecto al entorno español de la empresa en cuestión y de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Seguridad y Salud Laboral[64].

Son muchos los convenios negociados entre los años 2010 a 2013 que incluyen cláusulas relativas bien a la creación de este tipo de comisiones, bien a la determinación de cómo debe ser su funcionamiento y a la identificación de sus competencias. Así, por ejemplo, se alude a la creación de una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud[65]; de un órgano específico denominado “Comisión Central Paritaria de Salud Laboral” que sustituye a las antigua Comisión Central Paritaria y a la Comisión Central de Seguridad e Higiene y que asume las competencias

62 VI CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.

63 VII CC de Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, año 2010.

64 Entre otros, CC de Aceralia Transformados, S.A. Plantas de Lesaca y Legasa y Delegaciones Comerciales.

65 V CC general estatal del corcho.

de ambas[66]. O la constitución de una comisión sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo, que sin solución de continuidad se viene estableciendo desde el XV CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Sus funciones se concretan en fomentar la participación de empresarios y trabajadores, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo[67]. Sus competencias, dentro de la formulación general de las mismas en el convenio colectivo, podrían referirse asimismo al estudio de los riesgos psicosociales, aunque sería deseable que se especificara este aspecto. En el XV CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, se establecía que tendrá como competencias: las de estudio, propuesta y ejecución, en su caso, de las acciones en materia de prevención de riesgos, dentro del sector, que puedan financiarse con asignaciones de recursos hechas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales o instituciones similares que las convoquen y concedan, siempre que tales acciones sean acordadas en el seno de la Comisión Sectorial. Las mismas previsiones se reiteran en los convenios XVI y XVII de la empresa

De forma similar, el VI CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, ordena la creación de un "Órgano paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos", sus funciones en el ámbito de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo se concretan en el desarrollo de programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones de seguridad y salud del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas, asumiendo todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en las disposiciones de desarrollo, en su caso. Este órgano debe realizar cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

Al margen de ello, hay algún convenio que prevé la elaboración de un "Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa", que debe estar desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro. Sus previsiones, conforme a lo que dispone el convenio colectivo, serán aplicables tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la Empresa, como a la maquinaria fabricada o adquirida a ter-

66 CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA.

67 XVI y XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (años 2011 y 2013).

ceros que forma parte de la actividad industrial de la Empresa[68]. Por su parte, el III CC de Retevisión I, S.A.U. parece tener en cuenta la necesidad de atender también los riesgos de carácter psicológico y no sólo a la salud física, pues regula un Servicio de Prevención que cuenta con las especialidades de: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

También en similares términos, el CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015, regula una Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente a la que atribuye la competencia de ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en cuanto a su posible incidencia negativa en la seguridad y salud de los trabajadores y en la prevención de tal incidencia.

• Medidas en caso de abuso de autoridad

El concepto de abuso de autoridad hace referencia en los convenios colectivos analizados, a los actos arbitrarios, efectuados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios[69].

En relación con este factor concreto, susceptible de generar, entre otras, situaciones de estrés, ansiedad o depresión debe destacarse que la comparativa entre los convenios correspondientes al período 2008 y 2009 y el período 2010-2013 permite afirmar que ha habido un incremento significativo de los convenios colectivos que se involucran de forma decidida en la protección del trabajador frente a este tipo de conductas, regulando mecanismos de respuesta ante este tipo de situaciones. Así, el CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU para el año 2011, establece que "todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las inspecciones de trabajo"[70].

---

68 CC de Hero España, S. A. También III CC de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU.

69 CC estatal de pastas, papel y cartón; III CC de Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico); VII CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima; CC para el personal de las sociedades del Grupo CIATESA, año 2012; XXII CC de Sociedad Española de Instalaciones Redes Telefónicas, S.A.U., año 2012; IX CC estatal de entrega domiciliaria; VIII CC de Renault España Comercial, SA. año 2011; II CC de la industria de la producción audiovisual (Técnicos); CC de Activa Mutua 2008, año 2013.

70 La misma previsión ya se contenía en el convenio de la empresa vigente entre los años 2007 y 2010.

Al margen de las definiciones de lo que deba considerarse abuso de autoridad, que son ciertamente numerosas, muchos convenios tipifican el abuso de autoridad como falta grava o muy grave de los trabajadores estableciendo asimismo la correspondiente sanción. Así, y sin perjuicio de lo que más adelante se dirá en el punto relativo a las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos, el CC del Grupo Cetelem sanciona el abuso de autoridad, estableciendo que se trata de una falta muy grave por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes, en puestos de actividad normal, puedan tener personas de igual o inferior nivel a ellos supeditadas. La misma previsión se contiene en el convenio negociado en el año 2013, aunque con alguna ampliación en cuanto a su regulación en cuanto que se incluyen los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Empresa en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del empleado, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del trabajo. El mecanismo de solución de este problema pasa por que el empleado afectado lo ponga en conocimiento, por escrito, del Responsable inmediato de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja.

En los Convenios colectivos estatales de pastas, papel y cartón, años 2011 y 2013, se prevé que si un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicio a un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. En este caso, el trabajador interesado pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un plazo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en plazo no superior a quince días, por vía del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá en lo que proceda.

Similar procedimiento se contiene en el CC de Mediapost Spain, SL., donde se prevé que todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia.

El CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo amplía las posibilidades en cuanto a la protección de los afectados por un abuso de autoridad al prever que si la Dirección de la empresa no resuelve la queja de abuso, los representantes legales de los trabajadores o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la autoridad laboral y ante las autoridades estatales o autonómicas con competencias en materias de juego.

• Protección de colectivos concretos

El reconocimiento legal del derecho de los trabajadores en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, conlleva que sean muchos los convenios colectivos que aluden de forma expresa al compromiso de los negociadores de desarrollar una auténtica política de seguridad mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Al margen de lo anterior, no se alude a cualquier trabajo, sino sólo a algunos, muy concretos, que pueden llevar asociado un mayor riesgo de lesiones de tipo psicosocial. En estos términos, los trabajadores de la empresa Reintegra son sujetos de la aplicación de un protocolo de reconocimientos médicos que incluye un cuestionario de la valoración de la carga mental[71].

Con un planteamiento similar, en algunos sectores y empresas se parte de la premisa de que la prestación de servicios en terminales de ordenador, pantallas de grabación y de vídeo, y en general en pantallas de visualización de datos o PVD, se llevan a cabo en unas condiciones tales que pueden llegar a causar enfermedades profesionales (de tipología músculo esquelético, ergonómico y/o psicosocial). Por lo que se reconoce a los trabajadores que prestan sus servicios en estos puestos de trabajo la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el objeto de disminuir el riesgo al que están expuestos[72].

Por otro lado, debe recordarse que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho a determinados colectivos de trabajadores a recibir una protección específica que queda justificada por sus condiciones personales. Se trata en concreto, de los menores, los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia y los trabajadores temporales. Realmente las referencias en la negociación colectiva a estos grupos de trabajadores, exceptuando a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y a los trabajadores con capacidad reducida, es sumamen-

71 CC de Reintegra, SA.

72 CC de Ediciones Reunidas, S. A.

te escasa. Son pocos los convenios colectivos que prevén una protección específica[73], y los que lo hacen utilizan una formulación muy general que en realidad, se limita a transcribir las previsiones legales lo que conlleva que se les reconozca un derecho genérico a recibir una protección adecuada a sus condiciones personales[74].

En lo que refiere a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el artículo 25 LPRL obliga al empresario a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, "por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo". En particular el empresario queda obligado a "tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias".

En particular, en lo que en este punto interesa, dispone el mencionado artículo que "los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

En un significativo número de convenios colectivos negociados entre los años 2010 y 2013 se aprecia la inclusión de esta obligación de carácter preventivo, bien directa o indirectamente, al disponer que no se mantendrá a un trabajador con capacidad laboral disminuida en un puesto de trabajo que sea incompatible con su estado. Las fórmulas utilizadas por la negociación colectiva varían sustancialmente, si bien todos ellos parten básicamente de la misma premisa: se trata de trabajadores que presentan una reducción de su capacidad, que esa reducción ha sido médicamente constatada, aunque no han obtenido la declaración de incapacidad permanente en grado alguno. A partir de esa circunstancia, la empresa les da preferencia para la movilidad funcional en el ámbito de la empresa, aunque la efectividad de la movilidad se supedita a que exista una vacante[75].

73 El X y el XI CC de Repsol Química, S.A. se refieren a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, pero no recoge medidas concretas a los efectos de su ámbito de aplicación, limitándose por el contrario a transcribir los preceptos de la LPRL.

74 II y III CC de Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico); VII CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima; V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.; VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; CC marco para los establecimientos financieros de crédito.

75 Entre muchos otros, regulan esta posibilidad CC de Teka Sanitary Systems, SA (antes, Casa Buades, SA); CC de Vega Mayor, S.L, para el año 2013; II CC para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación; CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA.

En este ámbito de la protección se encuentran también algunas cláusulas más restrictivas, como la contenida en el XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 que sólo reconoce este derecho a los trabajadores que hayan visto reducidas sus facultades físicas o intelectuales debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Tal capacidad disminuida les da preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Sin duda, la inclusión de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva puede resultar muy útil para prevenir la actualización de un riesgo psicosocial, así como también puede actuar como medida de mantenimiento de un buen ambiente de trabajo en la empresa. En efecto, el hecho de que el trabajador sea consciente de que el convenio contempla la posibilidad de recolocación en un puesto compatible con su estado, supone un avance muy importante en la evitación de la actualización de un riesgo psicosocial. Por ejemplo, en evitar el estrés que podría sufrir un trabajador con capacidad laboral disminuida, debido al temor de verse privado de su puesto de trabajo.

Por otro lado, debe destacarse que la negociación colectiva puede, y debe, asumir competencias específicas en orden a garantizar la protección de los riesgos psicosociales de los colectivos de trabajadores a los que la propia Ley reconoce el derecho a esta especial protección. Pues ha de partirse de la base de que los menores, por su inmadurez, los trabajadores discapacitados, por su grado de discapacidad reconocida por la entidad competente o incluso no reconocida, y los trabajadores temporales, tanto por su menor nivel de preparación cuanto por el temor a perder su trabajo en la certeza de que su contrato tiene una duración determinada, representan actualmente, por sus propias circunstancias, los colectivos con mayor riesgo de sufrir uno de los riesgos psicosociales.

Por su parte, algún convenio regula la posibilidad de declarar la disminución de capacidad por motivos psicológicos. No obstante, y tras identificar el órgano calificador y las consecuencias y derechos aparejadas a tal situación, de forma restrictiva se determina que no se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la Empresa, salvo aquéllos casos especiales que estudiará y decidirá la misma, oídos los representantes de los trabajadores[76]. También en algún otro convenio, la disminución de la capacidad por deficiencias psíquicas o sensoriales lleva aparejada la posibilidad de ser destinado a puestos de trabajo adecuados a tal capacidad disminuida, mientras ésta persista[77].

76 CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA.

77 CC de Uniprex, SAU.

En fin, aunque no vayan estrictamente referidos a los trabajadores mencionados en el art. 25 LPRL, el III CC de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU, ya enumeraba todo un elenco de trabajadores merecedores de una especial protección, por el tipo de tareas que desempeñaban o las condiciones en las que trabajaban. En concreto, se trataba de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y trabajos en altura y trabajos eléctricos. Para cada uno de ellos el CC contemplaba una medidas de protección específicas (arts. 68 a 70). La misma cláusula, con el mismo ámbito protector, se recoge en el VI CC de Tradia Telecom, SAU, año 2013.

• Medidas de lucha frente al acoso, la discriminación y la violencia de género

Las previsiones convencionales de lucha contra el acoso, la discriminación y la violencia de género son objeto de tratamiento detallado en otra parte de este estudio, por lo que aquí sólo se trata de señalar, de forma muy somera, las tendencias generales que pueden encontrarse en los convenios colectivos de los años 2010 a 2013. Si ya como una de las conclusiones alcanzadas tras el análisis de los convenios de 2008 y 2009 se destacaba el número significativo de convenios colectivos que incluía medidas específicas de protección de los trabajadores frente a estas situaciones, la conclusión ahora sigue siendo la misma. Puede afirmarse que la práctica totalidad de los convenios analizados tipifica este tipo de conductas a fin de establecer la sanción correspondiente, al tiempo que incluye los protocolos de actuación en caso de acoso moral, sexual o de ambos[78].

Lo mismo cabe decir de la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género[79] y de la protección frente a situaciones discriminatorias en el ámbito de la empresa mediante la garantía de la igualdad de oportunidades[80],

78 CC de Aldeasa, S. A., para el año 2012, que repite lo que ya recogía en el CC negociado para los años 2007-2010; CC estatal del sector de Contact Center; III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, para el año 2013; CC para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición; CC de Mediapost Spain, SL. CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U.; CC de Adidas España, SAU.; CC Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA.; CC de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias; CC de Altadis, SA.; II CC de Nokia Siemens Networks, SL.; CC Planeta Agostini; I CC de Gas Natural Fenosa; CC de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 151; CC de JCDecaux España, SLU., entre otros.

79 VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; CC de Duna Tecnics, S.A., para el año 2012; IX CC de Repsol Petróleo, S.A; X y XI CC de Repsol Química, S.A.; XXIII y XXIV CC de Repsol Butano, S. A.; V Acuerdo complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA; CC del sector de la madera.

80 III CC de Unipost, S. A.; II CC de Nokia Siemens Networks, SL.; CC del sector de la madera.

de la constitución de comisiones de igualdad de oportunidades[81]; de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral[82]; en la redacción de planes de igualdad[83], o en el compromiso formal de redacción de los mismos[84]. Situaciones todas estas, como es sabido, susceptibles de generar un riesgo de carácter psicosocial.

Como complemento a lo señalado, debe destacarse que algún convenio, se refiere específicamente al derecho de la trabajadora embarazada o en período de lactancia a que se le apliquen las medidas de protección previstas en el convenio colectivo, señalando que no podrá ser objeto de discriminación por tal motivo. Se trata de una medida que se incluye entre el elenco de previsiones en materia de prevención del IV CC de Tradia Telecom, SAU, año 2013. Medida que, de cualquier forma, no supone una innovación, ya que la misma previsión se contemplaba en el III CC de la empresa.

Por su parte el XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012, articula un extenso procedimiento de prevención y denuncia del acoso y discriminación, fundado en el compromiso de la empresa de mantener los más altos niveles de buena conducta, lo que ha plasmado en sus "Principios Generales de Negocio y en las Directivas que los desarrollan", donde se declara expresamente que no se tolerará ninguna forma de acoso o discriminación con respecto al empleo o el puesto.

• Protección del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar

Es un hecho constatado que determinadas decisiones organizativas en el ámbito de la empresa pueden resultar en la actualización de un riesgo psicosocial. Aunque no se trate de una práctica muy común, debe destacarse que algún convenio colectivo contiene cláusulas claramente proteccionistas a favor de trabajadores con cargas familiares. Así, en el caso del CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., para el año 2010, se prevé que "durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo menor de 9 meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo o a petición de la interesada". Aunque no se ha encontrado ninguna otra cláusula de contenido

81 II CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF; XI CC de Repsol Química, S.A.; CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U.; CC de Hertz de España, SL.

82 III CC de Unipost, S. A.; CC de Provico Servicios Auxiliares, S.L.; CC de Mepaban, S.A. CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U

83 IX CC de Repsol Petróleo, S.A; X y XI CC de Repsol Química, S.A.; XXIII y XXIV CC de Repsol Butano, S. A. CC de Altadis, SA.; CC de Lloyd Outsourcing, SL.; CC de Fidelis Servicios Integrales, SL., entre otros.

84 III CC de Unipost, S. A.

similar al de la prevista en el CC de Allianz, hay algunos otros convenios que muestran también su preocupación por garantizar una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral en el marco de la prevención de riesgos, sobre la base de la evitación de actualización de riesgos psicosociales.

Así, el CC de Numil Nutrición, SRL incluye una regulación del teletrabajo como instrumento de apoyo a la conciliación. El XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012, incluye todo un conjunto de medidas orientadas a lograr una eficaz conciliación de la vida familiar y laboral, entre las que destacan, por ejemplo, la flexibilidad de horario, el derecho a los diferentes tipos de excedencias, el permiso sin sueldo/descanso profesional o la asesoría personal y familiar.

En fin, también el CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. incluye un amplio elenco de medidas orientadas a aunar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores con el derecho de la Empresa a desarrollar su actividad de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes. Como indica el convenio, las medidas de conciliación que en él se contemplan son el resultado de la aplicación del objetivo de Telefónica de ser el mejor lugar para trabajar. En particular se contemplan unas medidas específicas que, además de garantizar la flexibilidad horaria, los permisos, y las licencias y excedencias por cuidado de hijos o familiar recogidas en el Convenio, mejoran la legislación laboral para propiciar un mayor grado de conciliación de la vida laboral y personal.

• Lucha contra el hábito de fumar y contra el alcoholismo y la drogadicción

Desde el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007[85] se viene aludiendo a la conveniencia de que los convenios colectivos regulen "procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias".

Sin embargo, esta previsión no ha calado aún suficientemente en la negociación colectiva, ya que tal y como se constató en el anterior estudio, también ahora podemos concluir que sólo unos pocos convenios incorporan a su articulado previsiones específicas relativas a estos hábitos. Además, mientras en alguno de los convenios se articulan medidas de lucha contra estos hábitos, en otros, sólo se prevén sanciones.

85 Prorrogado para el año 2008 por Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos.

Desde esta perspectiva exclusivamente sancionadora, el XI CC de Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.) regula la obligación de desarrollar una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, incidiendo específicamente, entre otros aspectos, en la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo y la drogadicción. También el CC de Compañía Española de Petróleos, S. A., 2013, dispone que cuando se detecte por el mando correspondiente un problema de alcoholismo o drogadicción en cualquier trabajador, en primera instancia, será tratado como enfermo, por lo que se recurrirá por parte del mando a los Servicios Médicos y/o Trabajadora Social para la recuperación del enfermo, siempre que sea posible, antes de que incurra en acciones que tengan como consecuencia, entre otras, la aplicación del Régimen Disciplinario. En segunda instancia, si tras una imprudencia temeraria y no colaborar en su tratamiento y recuperación, comete infracciones, será tratado con el mismo rigor que otro trabajador en sus circunstancias. Igualmente el CC de Velpa, S.A., 2013, prevé que "dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos. Obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y del Delegado de los Trabajadores cualquier situación que pueda hacer sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa".

Frente a los convenios que sólo se refieren al consumo de drogas y/o al hábito de fumar desde una perspectiva sancionadora, debe destacarse el contenido de los convenios que aluden a medidas concretas de ayuda al trabajador.

Así, el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, destaca la conveniencia de incluir en el convenio un plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada para el consumo de drogas:

- **Preventiva:** Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Asistencial:** Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.
- **Reinsertiva:** El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

- **Participativa:** Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.
- **No sancionadora:** El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

También el II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA), establece que la empresa fomentará y apoyará los programas de reeducación en la salud para dejar de fumar, beber alcohol o el consumo de cualquier sustancia que genere adicción. Asimismo, el CC de Coviran, SCA., en su artículo 27, que lleva por título toxicomanía y drogodependencia, establece que en los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo, la sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito. La empresa desarrolla convenios suscritos con organizaciones no gubernamentales para facilitar la formación relacionada con la toxicomanía y drogodependencia.

En fin, como curiosidad, debe llamarse la atención acerca del hecho de que en el anterior estudio se hacía una llamada de atención sobre el hecho de que el VII CC de La Vanguardia Ediciones, S.L., recogía el compromiso de la empresa de realizar una propuesta "para declarar La Vanguardia Ediciones S.L. Empresa sin Humo, con el fin de que sólo se pueda fumar en las áreas habilitadas al efecto, y se buscarán vías de colaboración con la Administración Pública para obtener programas y ayudas para la deshabituación"; se destacaba su carácter de cláusula curiosa tanto por el hecho de que en la actualidad está totalmente prohibido por Ley, fumar en los lugares de trabajo sin necesidad de que la prohibición venga recogida en una cláusula convencional, como por el hecho de que se trataba de un convenio colectivo negociado en el año 2009[86], lo que ponía de manifiesto que en no pocas ocasiones las cláusulas se iban repitiendo en los convenios negociados en años sucesivos sin verificar su oportunidad y/o validez; pues bien, esa cláusula se ha eliminado del articulado del VIII CC de La Vanguardia Ediciones, SLU.

86 Resolución de 7 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII CC de La Vanguardia Ediciones, S.L. (BOE 176, de 22 de julio de 2009).

• Evaluación de riesgos psicosociales

El procedimiento de evaluación de riesgos que regula el artículo 16 LPRL prevé varias fases en esta obligación del empresario. Una evaluación inicial de los posibles riesgos que existan en la empresa, que debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores adscritos a cada puesto, y ulteriores evaluaciones cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el citado artículo 16.
En efecto, la obligación del empresario no termina con la conclusión de la evaluación inicial de los riesgos, sino que tanto la LPRL como el RSP configuran la evaluación de riesgos como una obligación sometida a actualización constante, puesto que han de reevaluarse periódicamente los puestos de trabajo que se vean afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, por el cambio en las condiciones de trabajo, así como por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto (art. 4.2 RSP).

En relación con este deber de evaluación, lo cierto es que la generalidad de los convenios o bien transcriben las previsiones de la LPRL, o contienen una formulación de carácter muy general, pero, al igual que se destacó en las conclusiones del estudio anterior, también ahora debe llamarse la atención sobre el creciente interés que se observa en algunos convenios colectivos en indicar que la evaluación debe incluir también los riesgos psicosociales[87].
Así, el VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, el XI CC de Repsol Química, S.A y el VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A., reiterando lo que ya recogían en los convenios de los años 2008 y 2009, incluyen una referencia expresa a los riesgos psicosociales. Literalmente disponen que “la Dirección de Repsol YPF se compromete, durante el año 2006, a revisar el actual Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales, de manera que incluya también los riesgos psicosociales. Las propuestas de revisión de este procedimiento serán consultadas con la representación de los trabajadores”. El IX CC de Repsol Petróleo, SA remite en cuanto al procedimiento a aplicar para la evaluación de riesgos psicosociales al establecido para el grupo.

De nuevo debe destacarse la importancia de estos convenios, ya que al tratarse de convenios estatales tienen un ámbito de aplicación muy amplio, lo que se traduce en un importante número de empresas que quedarían así obligadas a cumplir con tales previsiones.

87 Entre otros, CC de Gallina Blanca, SA -oficinas centrales y delegaciones comerciales; IX CC de Repsol Petróleo, SA.; XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España; II CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Sumamente interesantes resultan algunas cláusulas incluidas en ciertos convenios, relativas a los supuestos concretos de ampliación o modificación del proceso productivo a fin de procurar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos no controlables, así como a la obligación de añadir las técnicas de protección que las nuevas tecnologías lleve anejas[88]. Debe llamarse la atención acerca del valor de este tipo de cláusulas porque la introducción de nuevas tecnologías o la modificación del proceso productivo implantado en la empresa, pueden convertirse en situaciones susceptibles de generar algún riesgo de carácter psicosocial en los trabajadores, por ello es del todo conveniente que las empresas tengan en cuenta estos aspectos al efectuar la evaluación de los riesgos.

Con ese ánimo de mantener una evaluación de riesgos en constante actualización, el VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. establece como factores a tener en cuenta, la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

El XV CC de la industria química se refería de manera expresa a las modificaciones del proceso productivo o a las modificaciones de carácter tecnológico que pudieran influir en la seguridad y salud de los trabajadores. Y no sólo en su salud física sino también psicológica, al disponerse que en los casos en que se produjera una ampliación o una modificación en el proceso productivo, habría de procurarse que esa nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generasen riesgos que superasen unos determinados valores límites umbral. De manera literal, se disponía que “cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas. Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador”. Aunque no se aprecia tanto interés sobre esta cuestión en el XVII CC general de la industria química, que al regular la implantación de nuevas tecnologías en una empresa sólo prevé que aquélla se comunique con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos estos sobre los

88 CC estatal de pastas, papel y cartón; III CC para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.; I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional; XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España; XVII CC general de la industria química.

que deberán ser consultados, debiendo facilitarse a los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función y finalizando con la previsión de que la introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

En similares términos, el II CC de Maxam y otras empresas de su grupo prevé que en toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que las nuevas tecnologías, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles máximos admisibles y, en su caso, reduzcan en lo posible los existentes. Toda ampliación o modificación será comunicada a los trabajadores afectados y a sus representantes legales en materia de prevención de riesgos laborales, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquélla pudiera tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

Debe destacarse por su regulación sumamente detallada el CC de Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA., en el convenio anterior nada se decía sobre este aspecto de la prevención de riesgos, pero el CC para el año 2013 dispone que se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista, que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud. En cuanto a los riesgos psicosociales en particular, este CC establece que hay que actuar sobre este tipo de riesgos como se actuaría sobre cualquier otro riesgo más, y que debe hacerse a través de la negociación colectiva, con propuestas concretas para reforzar las políticas preventivas que actúan sobre los riesgos psicosociales.

Entre tales propuestas necesarias destacan: la detección de los riesgos psicosociales en las evaluaciones iniciales o periódicas de riesgos; la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, señalando que la metodología a aplicar se acordará en el seno del CSS; la planificación de la actividad preventiva de estos riesgos; la información y la formación específica sobre estos riesgos; llevar a cabo procesos de consulta y participación de los trabajadores para proponer protocolos de actuación definiendo los contenidos mínimos: «política de empresa» de los riesgos psicosociales, definiciones, objetivos y alcance.

De forma similar, el XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España regula una evaluación de riesgos que necesariamente debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales. Y en particular, en relación con los riesgos psicosociales, se prevé la elaboración de estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales.

Por su parte, el CC estatal del sector de Contact Center, enumera un listado mínimo de factores de riesgo que han de contemplarse en tal evaluación por todas las empresas del sector, e incluye entre esos factores los psicosociales y de organización. En particular, se contienen referencias expresas al tiempo entre llamadas inferior a 23-35 segundos en puestos de demarcación 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. Con un contenido similar, el II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA), al tratar las evaluaciones de riesgos, establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas evaluaciones en el que incluye los factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, 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 los clientes externos o internos, horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Igualmente, el CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras partiendo de la premisa de las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, señala que ésta deberá prestar atención prioritaria a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, que ha de ser científica, contrastable, repetible y que deberá garantizar, en circunstancias iguales, unos similares resultados, que apunten al origen de los problemas; es decir, a las características de la organización del trabajo. Se adquiere en el ámbito de esta organización el compromiso de actualizar la evaluación de riesgos y aplicar, para los riesgos psicosociales, métodos científicos y técnicos de referencia como «ISTAS 21 Copsoq» o «Factores Psicosociales» preferentemente u otros métodos de características equivalentes, que cuenten con el consenso de la representación legal de los trabajadores. También se compromete la organización a garantizar efectivas medidas preventivas y correctoras, consensuadas entre las partes, destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, entre otros.

En el II CC del Grupo de Empresas Zena, se prevé que las evaluaciones de riesgos contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo. A esos efectos, las Empresas del Grupo quedan obligadas a establecer los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

En el I CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la evaluación de riesgos incluye los riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo. Además, se prevé que en el caso específico de la evaluación de riesgos psicosociales se mantendrá el grupo de trabajo paritario existente a estos efectos, con el objetivo de que la evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación sea continua. Previsión que se mantiene en sus mismos términos en el II CC de la Fundación. Igualmente para el CC de grandes almacenes, para el periodo 2009-2012, son las empresas quienes deben establecer los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

En el VII CC de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima se prevé que toda modificación de los sistemas de trabajo tanto en los procesos de cambio como en la incorporación de nuevas tecnologías, tenderá a evitar y disminuir los riesgos anteriores y a no generar otros que superen el umbral de niveles máximos de agentes nocivos.
En otro orden de consideraciones, una correcta evaluación que tenga en cuenta todos los riesgos, directa o indirectamente presentes en los distintos puestos de trabajo, pasa por la participación directa de los trabajadores en este procedimiento. El CC de La Voz de Galicia, S. A. regula esta posibilidad, al establecer el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en los temas relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Participación que canaliza a través de los representantes en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Probablemente lo más llamativo de esta medida, que puede ser de ayuda en la detección de los riesgos psicosociales, es el procedimiento previsto de comunicación de riesgos “encaminado a que cualquier trabajador participe en la detección de riesgos, involucrando en su análisis y resolución a todos los niveles afectados de la Compañía”, no cabe duda que la aplicación de este procedimiento junto con el de análisis de incidentes y de accidentes que se atribuye a órganos con competencias en materia preventiva, puede presentarse como una medida de extraordinaria utilidad a los efectos de complementar las evaluaciones de riesgos, convirtiéndolo, como indica el propio convenio, en un importante mecanismo de evaluación permanente.

En cuanto a la identificación de quiénes deben llevar a cabo esta evaluación, el I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional dispone que las evaluaciones de riesgos, incluidas las de riesgos psicosociales, las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Como puede apreciarse, en un creciente número de convenios colectivos se va, por fin, tomando conciencia de la necesidad de tratar los riesgos psicosociales de la misma forma en que se tratan los demás riesgos en el ámbito de la empresa, pero, salvo en un número poco significativo de convenios, todavía se echa en falta la inclusión de medidas concretas de protección de los riesgos psicosociales.

No obstante ese incremento en el tratamiento de los riesgos psicosociales, resulta especialmente llamativo que en el convenio colectivo de alguna empresa, desaparezca con la actualización del convenio referencias importantes en materia de prevención de riesgos que antes sí regulaba el mismo. Así, el CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, S. A., y Grupo Supeco-Maxor, S. L.), venía previendo que las empresas establecerían los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederían a la evaluación de los mismos y promoverían, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. En el convenio negociado en el año 2012, simplemente contiene una referencia muy genérica a la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la Empresa, por lo que todas las cuestiones que se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la Compañía serán tratadas en el seno del Comité Intercentros en su calidad de órgano superior de consulta, negociación y concertación [CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL)]. Igual ocurre con el CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; el convenio I atribuía a la Comisión Mixta de Normativa Laboral la obligación de adaptar los contenidos relativos a vigilancia de la salud a las últimas disposiciones legales, así como los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales de los puestos, especialmente de aquellos que lo aconsejen sus condiciones especiales de desempeño profesional; por el contrario el II CC omite cualquier referencia a la prevención y/o protección de este tipo de riesgos.

• Medidas relativas al servicio de prevención

Debe destacarse que no se encuentra novedad alguna en relación al servicio de prevención, en las cláusulas convencionales de los años 2010 a 2013 con respecto a las previsiones de los convenios negociados en 2008 y 2009.

Una de las cláusulas más completas referidas al servicio de prevención, es la que se contiene en el XV CC de Bridgestone Hispania, SA, que bajo la denominación, medios preventivos, disponía que "el Servicio de Prevención dispondrá de un servicio Psicosociológico, con medios acordes a dicha función, contratando con profesionales o con una entidad externa especializada en Psicosociología para cubrir esta prestación de manera adecuada, de acuerdo con criterios médicos y técnicos". También en este convenio colectivo de Bridgestone aparece una referencia directa a la importancia que en el ámbito de alguna empresa adquiere la prevención, y en su caso el tratamiento no sólo de las afecciones de carácter físico, sino también de las de tipo psicológico.

Al margen de lo anterior, el III CC de Retevisión I, S.A.U., prevé que "el Servicio de Prevención de Retevisión I, S.A.U., dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios, asumiendo de forma propia las disciplinas preventivas de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, y concertando la disciplina de Medicina del Trabajo e Higiene Industrial con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados".

El VI CC de Volkswagen Finance, S.A., E.F.C. estructura un "Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del Grupo, que contará, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas de las previstas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Estas especialidades son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergometría y Psicosociología Aplicada y Medicina en el Trabajo".

Para el I CC de Pressprint, SLU, el Servicio de Prevención es una unidad organizativa específica que se encarga del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención. Dentro del Servicio de Prevención se integrará como área específica y bajo la dirección del especialista en Medicina del Trabajo, el Servicio Médico, el cual, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos de los puestos de trabajo y la atención de las urgencias que puedan presentarse durante el mismo. El especialista en Medicina del Trabajo, como responsable de este servicio será el encargado de velar por la mejor cobertura médico sanitaria de cada Centro de Trabajo, concertando para cada uno de ellos los servicios que fueran necesarios con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos. En cuanto al funcionamiento y composición específica de este servicio en los distintos Centros de trabajo, se estará a lo estipulado para los mismos por los Comités de Seguridad y Salud.

Aunque se trate de un mero cumplimiento de las previsiones legales, resulta interesante que el CC de Fertiberia, SA, garantice de manera expresa la presencia de los recursos preventivos en la Empresa en los casos requeridos por la LPRL (art. 32 bis. 1. a, b y c). Esto es, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo; cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales y cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. Conforme al convenio citado, se garantizar la presencia en los centros de trabajo de los recursos preventivos, siendo considerados recursos preventivos con presencia en el centro de trabajo, además de los miembros del Servicio de Prevención, todos los jefes y mandos de cada centro, en relación con las actividades y personal bajo su ámbito de competencia. Las personas que ostenten la consideración de "recursos preventivos" deberán recibir la formación adecuada para ejercer correctamente sus funciones y responsabilidades[89].

• Papel de los representantes de los trabajadores en prevención de riesgos

En un tema como el de la incidencia de la negociación colectiva en la prevención de riesgos de carácter psicosocial, debe tenerse presente que delegados de prevención y miembros del comité de seguridad y salud pueden, y deben, jugar un papel fundamental en este aspecto. No obstante, los convenios obvian por completo esta posibilidad y plantean las competencias de estos sujetos en términos muy generales de acuerdo con lo que establece la propia LPRL[90].

89 CC de Fertiberia, SA.

90 El X y el XI CC de Repsol Química, S.A., establecen: artículo 57. *Delegados de prevención.* a) Competencias y facultades: 2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para: (…) f. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
Artículo 58. *Comité de seguridad y salud.* 58.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud.– (…) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riegos, los proyectos en materia de: Planificación. Organización del trabajo.
Introducción de nuevas tecnologías. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Pese a ello, algunos convenios colectivos incluyen importantes previsiones al respecto. Así, el III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana contiene una importante cláusula que, referida a la tecnología y organización del trabajo, prevé que 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, lo que pone de manifiesto la importancia que se da en el ámbito de este convenio a la protección de los riesgos de carácter psicológico[91].

Igualmente el CC del Diario ABC prevé que se celebren visitas y revisiones con una periodicidad semestral de los puestos de trabajo en videoterminales o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.

3. Formación en materia de prevención

Bajo el concepto de formación no sólo se incluye la puesta en conocimiento del trabajador de los riesgos a los que puede estar expuesto y de las medidas para evitarlos, sino que la formación lleva implícita la idea de enseñanza y de aprendizaje de las medidas necesarias para reducir o eliminar el riesgo.

Desde esta perspectiva, la formación puede definirse como el conjunto de técnicas, orientadas a fomentar entre los trabajadores el interés por la prevención y a propiciar la adquisición de una serie de conocimientos, a fin de hacer posible la eliminación o, al menos, la reducción de la siniestralidad laboral. A su vez, a través de la formación el trabajador se convierte en sujeto activo de la prevención, puesto que esa formación lo capacita suficientemente para poder participar en la prevención de riesgos en la empresa. Mediante la formación, puede eliminarse de forma definitiva la concepción del trabajador como sujeto pasivo de la prevención, que se limitaba a ser el receptor de un conjunto más o menos amplio de medidas de protección, para convertirse en sujeto activo de la prevención al desarrollar sus capacidades y aptitudes para el correcto desempeño de las funciones que se le encomiendan.

91 En similares términos, CC de Pirelli Neumáticos, S.A.; CC de Compañía Española de Petróleos, S. A.; III CC para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.: VI CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.

Desde un punto de vista legal, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo forma parte de la obligación general de prevención de riegos que se impone al empresario. En los términos expresados por el artículo 19 LPRL, el empresario debe garantizar una formación adecuada y suficiente a sus trabajadores, que abarca varios aspectos:

- En el momento de la contratación del trabajador, con independencia de la modalidad contractual utilizada y de su duración.
- Actualizada, siempre que se produzca un cambio en las funciones del trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador que, además, debe ser constantemente adaptada a la evolución de los riesgos o a la aparición de nuevos riesgos.

Sobre la base de la importancia que la LPRL da a la prevención, no es de extrañar que un importante número de convenios colectivos regulen, o al menos aludan, a esta obligación del empresario. De hecho, en la práctica puede afirmarse la casi totalidad de los convenios colectivos incluyen alguna referencia a la obligación empresarial de garantizar una adecuada formación a sus trabajadores. Al margen del alcance y contenido de la formación en los distintos convenios, el creciente interés de los interlocutores sociales en negociar sobre esta materia, puede deberse a su inclusión en el Acuerdo para la Negociación Colectiva (año 2007) que daba una importancia fundamental a la formación para la prevención de riesgos al establecer que "la formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada".

Por otro lado, debe señalarse que, salvo contadas excepciones, los convenios colectivos obvian por completo cualquier referencia a una formación específica en la prevención de riesgos psicosociales.

Así, hay convenios que destacan la necesidad de promover la más completa formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores[92], o que señalan que la formación se convierte en uno de los objetivos

92 CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010.

prioritarios de la política de recursos humanos de la Empresa y persigue conseguir la adecuación del personal "a los cambios organizativos y tecnológicos"[93]; que es obligación de la empresa promover la más completa formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores[94], que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva[95], o que la formación se garantiza a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad o duración de su contrato[96]. Sin embargo, son pocos los convenios colectivos que concretan su contenido.

Su contenido se recoge en algunos convenios colectivos para establecer que la formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento). La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos[97].

Con una regulación muy detallada, el V CC general estatal del corcho (2012) se refiere a los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud. En concreto: "a) La formación inicial cuya duración será de tres horas mínimo. b) La formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de tres horas anuales mínimo. c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios. d) Formación para empresario que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo. Los trabajadores inmigrantes recibirán la formación en un lenguaje y forma que les sea comprensible, asimismo se comprobará que han asimilado dicha formación".

Destaca por su extensísimo contenido el programa formativo contenido en el CC estatal del sector de Contact Center, que incluye entre sus contenidos referencias expresas a las materias referentes al estrés, envejecimiento, insatisfacción y a los riesgos ligados a los aspectos psicosociales y de organización

93 Por ejemplo, CC estatal de pastas, papel y cartón.

94 CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010. CC de Michelin España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gastéiz, para el período 2007-2010.

95 V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

96 VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU.

97 XIX CC de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra y II CC de Acciona Airport Services, S. A. Sumamente detallado resulta el programa formativo recogido en el CC estatal del sector de Contact Center.

Se detecta que hay convenios que incluyen referencias expresas a la obligación del empresario de actualizar la formación cuando cambien de puesto de trabajo, tengan que aplicar una nueva técnica o se introduzcan modificaciones tecnológicas[98]. Así, de forma concreta, el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA, prevé que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Muy detallada resulta también la regulación del deber de formación en materia de prevención de riesgos laborales que contiene el IV CC de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU (año 2013, que reitera lo previsto en el III CC), donde bajo la denominación de "Plan de formación de seguridad y salud laboral", incluye acciones de formación continuada de los trabajadores (art. 66) que deben efectuarse cada dos años como mínimo, y que debe quedar referida a la formación específica sobre seguridad y salud laboral, adaptada a las necesidades de su puesto de trabajo. Así como a la formación del personal de nueva incorporación (art. 67), que es obligatoria y se refiere tanto a la formación sobre seguridad y salud laboral general de la empresa y específica al puesto de trabajo a ocupar. En esta misma línea, el II CC de Easyjet Handling Spain, sucursal en España recoge el compromiso expreso de la empresa de dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores. El contenido de las acciones formativas, que difiere de unos centros de trabajo a otros, viene determinado por el resultado de la evaluación de riesgos. En líneas generales, la formación en prevención de riesgos estará centrada en cada puesto de trabajo e incluirá: -riesgos potenciales; -productos que se utilizan; -procedimientos de prevención; -protecciones mecánicas; -equipos de protección individual y -manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.

Además, se parte de la base de la existencia de dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL, que se reconoce a todos los trabajadores de la empresa y la formación para personas concretas -Delegados de prevención, mandos-. Sobre esa premisa, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

98 CC para la industria de alimentos compuestos para animales (2012); VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU.; II CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

También el CC de Hero España, S. A se refiere de manera expresa al derecho de los trabajadores a recibir una formación teórica y práctica suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

En cuanto al control de la validez de los programas formativos, algún convenio colectivo especifica que corresponde al Servicio de Prevención revisar el Plan de Formación en Materia de Prevención de Riesgos teniendo en cuenta las necesidades que puedan surgir a tenor de los cambios en las condiciones de trabajo, y que las sugerencias en temas de formación serán debatidas en el seno del Comité de Seguridad y Salud[99]. El CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, año 2013, dispone que compete al Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación fijar los aspectos de la formación en prevención de riesgos, en particular, su diseño, contenido y duración, aunque debe consultarlo previamente con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Asimismo se establecerán los cauces "a través de los cuales los delegados de prevención de los centros de trabajo puedan formular las sugerencias e ideas que estimen convenientes para el diseño de la formación".

En fin, las cláusulas en materia de formación se completan con previsiones sobre los distintos tipos de formación, que la empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores dependiendo de sus funciones en aquélla. Esto es, una formación con contenidos más completos para quienes ejercen tareas de prevención en la empresa. Así, en el CC de Saint-Gobain Cristalería, S.A., se regula la formación de los representantes sindicales, conforme a la que se les dotará de la formación necesaria para que tengan acceso a la especialización en prevención de riesgos laborales de nivel básico, así como, a una formación continua, que permita la periódica actualización de los conocimientos. Y formación del personal de empresas contratistas[100]. De forma terminante, el II CC de Easyjet Handling Spain, sucursal en España reconoce que existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL, con carácter general a todos los trabajadores y la formación para personas concretas (Delegados de prevención, mandos...). Por lo que el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos,

99 III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico), para 2013, que reitera lo previsto en el II CC.

100 También el V Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF; el VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. y el X CC de Repsol Química, S.A., regulan esta formación con contenidos diferentes en atención a los destinatarios de la misma.

y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención. También el IX CC de Repsol Petróleo, SA diferencia la formación en materia de prevención dependiendo de quienes la vayan a recibir, si los trabajadores[101] o los Delegados de Prevención[102].

Igualmente, el CC del sector de la madera incluye diferentes programas de formación en el convenio. Así, una formación básica general en prevención (común a todos los niveles y puestos de trabajo). Una formación específica por oficios, puestos de trabajo o función. Una formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios, y una formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos.

En fin, sumamente completo y exhaustivo, en cuanto a las obligaciones formativas como vía para lograr una adecuada protección, resulta el Acuerdo sobre el Reglamento de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble, que contempla el conjunto de acciones a desarrollar en cuanto a la consecución del nivel formativo en prevención de los trabajadores. A tales efectos, prevé la posibilidad de suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de los trabajadores del Sector de la Madera y el Mueble en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción. Y a partir de ello, reconoce la existencia de distintos niveles de formación; así, una formación inicial sobre los riesgos del Sector que contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; una formación específica donde se deberán transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional y, en fin, una formación para directivos, responsables y técnicos de ejecución de la actividad, mandos intermedios y delegados de prevención.

Las funciones de la tarjeta que regula el reglamento se concretan fundamentalmente en acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción; acreditar el Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional; acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular y facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FLMM.

101 Con una formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario

102 En cuyo caso, la formación debe ser la adecuada para permitirles desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada Empresa.

4. Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud

Si bien, como se ha venido señalando en los apartados anteriores, puede afirmarse que hay un interés creciente en incluir en los convenios colectivos los principios que deben regir la actuación preventiva en sus ámbitos de aplicación, todavía son muchos los convenios colectivos que contienen remisiones directas a la LPRL y a sus disposiciones de desarrollo, sin concretar , sin concretar en qué debe consistir la actividad preventiva en el sector o empresa[103]. Tal remisión, se lleva a cabo a través de fórmulas genéricas del estilo de "las empresas y el personal afectado por este Convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo"[104]. También: "la empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del reglamento de servicios de prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y demás normativa de desarrollo[105].

En esta misma línea se sitúa algún convenio que tras remitir en bloque a la Ley 31/1995, especifica que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del deber correlativo de la Dirección de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales[106].

---

103 Una remisión directa, aunque esta vez incluyendo alguna especificación en materia de prevención de riesgos, en el IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, donde se establece que "La empresa y los trabajadores afectados por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo", las referencias expresas quedan referidas exclusivamente a la Comisión sectorial de seguridad y salud y a la protección de la maternidad. También en el CC del Diario ABC.

104 CC estatal para el sector de agencias de viajes; I CC de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes; CC del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU.; CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.; CC estatal de Fleet Care Services, SL.

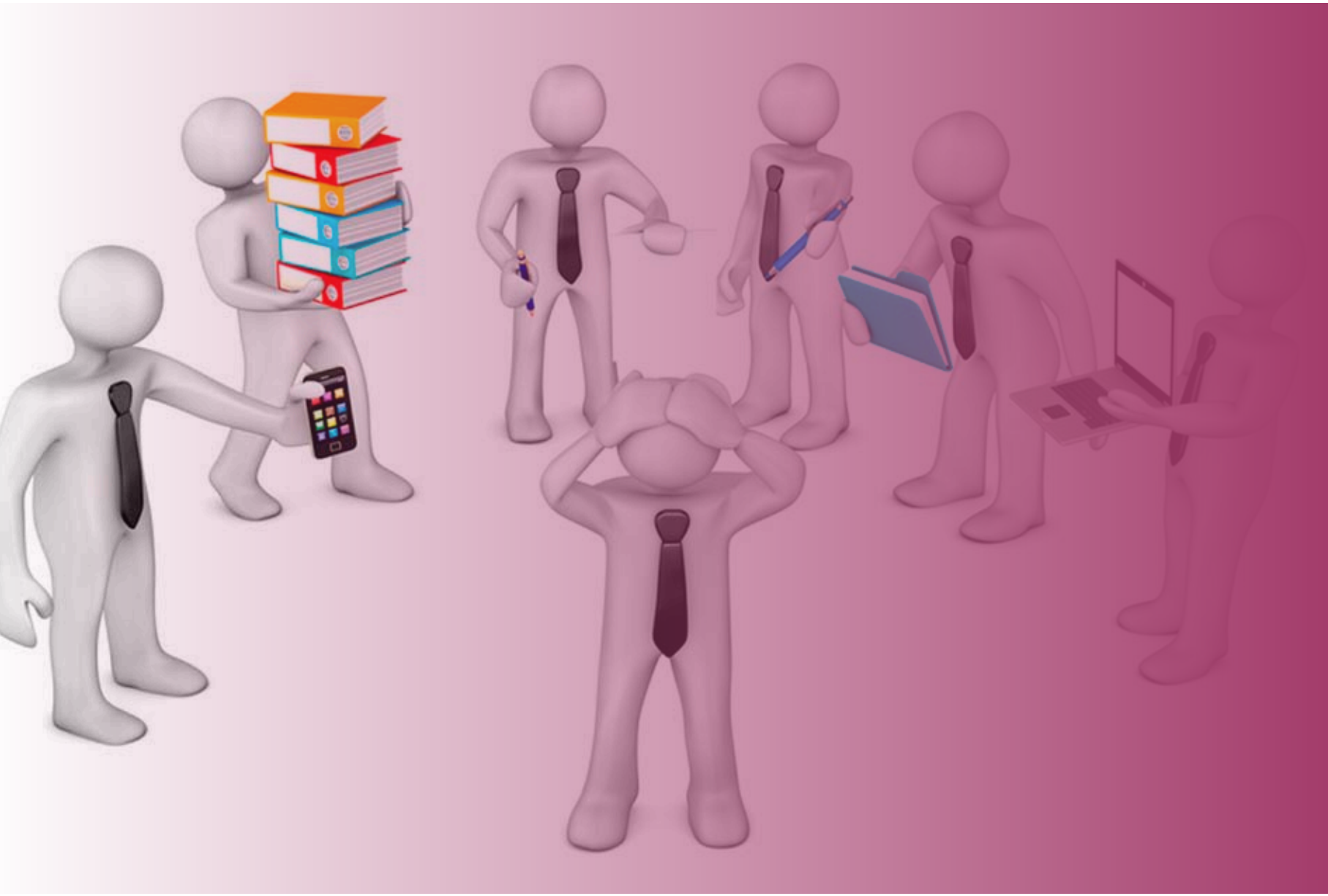
105 CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.

106 CC del Diario ABC.

Destacan por su curiosidad, ciertos convenios que sólo contienen una remisión muy general a las normas de prevención y que pese a esa remisión de tipo generalista se encargan de tipificar las infracciones en materia de seguridad y salud[107].

En suma, en consonancia con la remisión en bloque a la LPRL y a sus reglamentos de desarrollo, los principios convencionales que informan la actividad preventiva son una mera repetición de los criterios regulados por el artículo 15 LPRL.

107 Siguen esta práctica, por ejemplo, CC de La Unión Resinera Española, para el año 2013, S. A.; CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.; IV CC de Flex Equipos de Descanso, SA Unipersonal; IV CC de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA.; IV CC de Eads-Casa, Airbus Operations, SL y Eads Casa Espacio.



Disposiciones sobre Riesgos Psicosociales específicos

Josefa Romeral Hernández
Prof. Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

2

UGT

1. Introducción

La evolución del mundo laboral hacia un modelo más competitivo y globalizado lleva consigo cambios en la forma de realizar el trabajo, en su organización y en las relaciones laborales. El trabajo ha pasado a ser más mental que físico, en el que prima la gestión de la información y la capacidad de resolución de problemas. A ello tenemos que sumar la tecnificación que facilita la realización del trabajo pero lo hace más repetitivo y monótono, o el uso intensivo de los recursos humanos para conseguir mayor competitividad, lo que genera rotación continua de puestos de trabajo e inestabilidad laboral. Estas nuevas condiciones laborales generan nuevos riesgos como el estrés laboral, acoso psicológico, síndrome del quemado o violencia laboral, a los que es necesario hacer frente, para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde organismos como la OIT, OMS y la UE, se alerta insistentemente sobre la necesidad de adoptar nuevos enfoques en materia de prevención de riesgos laborales para atender los riesgos derivados de las transformaciones del mundo del trabajo. Estos organismos internacionales no ocultan las dificultades existentes para la prevención de los Riesgos psicosociales dada la diversidad del catálogo de factores de riesgos que pueden desencadenarlos. Ahora bien, todos confluyen en la necesidad de abordarlos desde la prevención de riesgos, mediante la gestión en la empresa de un conjunto de actuaciones dirigidas a su reducción o, cuando menos, a su control.

La prevención de estos riesgos es una actividad empresarial ineludible, pero para conseguir los objetivos es necesaria la participación de todos los sujetos intervinientes en la actividad laboral: los poderes públicos con políticas de fomento y control de estos riesgos, los empresarios implementando las políticas preventivas y los trabajadores colaborando en su implantación. En este escenario, la negociación colectiva es un instrumento idóneo de gestión colectiva de las políticas de actuación frente a estos riesgos.

2. Factores de riesgo psicosocial

La OIT define los riesgos psicosociales en virtud de dos grupos de variables relacionadas entre sí: "por un lado las interacciones entre el contenido de la tarea, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales; y por otro, las funciones y necesidades de los trabajadores. La interacción de estas variables puede ejercer una influenza nociva en la salud de los trabajadores según sus percepciones personales y su experiencia". Estas situaciones de trabajo percibidas, o reales, por el trabajador como nocivas pueden desembocar en conductas y aptitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como son el estrés, la desmotivación labora, la violencia en el trabajo o el acoso psicológico y sexual, que de materializarse pueden ocasionar consecuencias perniciosas para la salud y el bienestar del trabajador.

En coherencia con la OIT, los artículos 4 y 15.1 d) y g) de la LPRL definen el riesgo Psicosocial como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador; de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, de las relaciones sociales en la empresa, o de cualquier otro factor ambiental del trabajo.

De esta definición se deduce que los factores de riesgo que pueden desencadenar los riesgos psicosociales son todos aquellos aspectos de la concepción de la organización y gestión del trabajo y su contexto social y ambiental. En el caso de los riesgos psicosociales, a diferencia de los riesgos de seguridad o higiénicos, no existe una lista exhaustiva de factores que los generen, de ahí que se hable de una multicausalidad abierta. No obstante, está demostrado que algunas condiciones de trabajo tienen mayor probabilidad de generarlos. Así sucedería, por ejemplo, con la exposición continuada a una excesiva presión de tiempos o ritmos de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la falta de apoyo social.

Es importante resaltar que en la dificultad de identificar los factores de riesgo psicosocial incide la importancia que tienen las características individuales de los trabajadores. Es sabido que ante una misma situación laboral no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, es decir, que las características personales (personalidad, percepción, capacidad de adaptación) tienen mucho que ver en la determinación de la magnitud y la naturaleza de las consecuencias que experimenta el trabajador ante situaciones de riesgo. De ello se deriva también la gran complejidad que encierra la evaluación preventiva de estos riesgos.

A la diversidad de factores objetivos que potencialmente pueden desencadenar una situación o estado de riesgo psicosocial, hay que sumar la incidencia que tienen los factores subjetivos relacionados con la percepción que de estos tenga el trabajador y su capacidad para hacerles frente. Así, siguiendo los factores reconocidos en los criterios técnicos elaborados por los Organismos Internacionales y las Notas Técnicas preventivas del INSHT, los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en dos grandes grupos:

- Los relacionados con el ambiente o entorno objetivo de trabajo:
  - · Relativos al ambiente físico o material del trabajo
  - · Relativos a la organización del trabajo
  - · Relativos al contenido de la tarea
- Los relacionados con las condiciones subjetivas o dimensión individual
  - · Características de la persona
  - · Relaciones interpersonales

3. Riesgos psicosociales

3.1. Catálogo de riesgos psicosociales

Conforme a los artículos 4.2 de la LPRL por riesgo laboral se entiende “La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. En esta definición genérica quedan incluidos los daños derivados de la inadaptación al puesto, métodos y proceso de trabajo [art. 15.1 d) LPRL]; los ocasionados por la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, incluido las relaciones sociales en la empresa, y los factores ambientales del trabajo [art 15.1 g) LPRL]. Todos ellos factores que pueden generar los riesgos catalogados como psicosociales.

A día de hoy se considera que forman parte de este catálogo los siguientes:

- Estrés laboral y sus derivaciones:
  - · Estrés ocupacional
  - · Desgaste profesional o síndrome del quemado (burnout)
- Violencia laboral
- Acoso laboral
  - · Acoso moral
  - · Acoso sexual
  - · Acoso discriminatorio

De la definición genérica de riesgo, y la amplitud de factores que pueden generarlo no podemos afirmar que exista un catálogo cerrado de riesgos psicosociales; más bien podemos decir que se trata de un catálogo abierto al que se pueden incluir riesgos calificables como psicosociales, según cambien las condiciones de trabajo derivado de los avances científicos y sociales. Así, a los que hoy consideramos como tales se pueden añadir los riesgos de adicciones (alcoholismo, tabaquismo, drogadicción, etc.), a los que cada vez se va prestando más atención desde el punto de vista de la salud, no sólo pública sino laboral, incluida la negociación colectiva como veremos.

A) Estrés laboral.

Como hemos adelantado, el estrés laboral está ocasionado por factores ligados a la organización, a los procesos y a las condiciones de trabajo; ahora bien, no todos los trabajadores lo sufren por igual dependiendo de la percepción de las demandas y de su capacidad de adaptación a ellas. A pesar de la larga tradición de estudios sobre el estrés, la multicausalidad de factores que lo puede provocar y la diversidad de perspectivas que se pueden adoptar impiden la existencia de una definición unánime del riesgo. En general cabe entender como estrés laboral, la respuesta biológica, integrada por un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, que tiene un trabajador expuesto de forma prolongada a una presión intensa por las cargas que le crea su entorno de trabajo. Este estado se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la sensación de no poder hacer frente a las demandas del trabajo.

Según el Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del estrés relacionado con el trabajo, debido a su multicausalidad, el estrés laboral puede afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. Una situación de

estrés siempre parte de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona, planteándole demandas y exigencias que no se controlan o no pueden atenderse. De lo que se deduce que el estrés siempre implica una interrelación entre aspectos objetivos y aspectos subjetivos; de manera que el trato que reciba desde la organización laboral va a ser determinante para frenar o reducir sus efectos.

B) Desgaste profesional o síndrome del quemado (burnout).
Tampoco existe unanimidad en la definición de este riesgo, pero si existe consenso a la hora de considerarlo como una respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico. Se caracteriza por un progresivo desgaste profesional en el que se aprecia una baja realización personal del trabajador, despersonalización en el ejercicio de su actividad laboral y fatiga o agotamiento físico, mental y emocional, lo que lleva a desarrollar actitudes, respuestas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como hacia el rol profesional y el propio trabajo.

Aunque puede darse en cualquier profesión se acepta mayoritariamente su prevalencia en las profesiones que tienen un continuo contacto con usuarios (profesionales de la educación, sanitarios, servicios sociales, administraciones públicas, hostelería, etc.), en las que se requiere un alto compromiso laboral y en las que se está sometido a fuertes presiones de aislamiento y, en ocasiones menosprecio, lo que provoca una alta desmotivación del trabajador. A lo anterior hay que unir las circunstancias ambientales y organizativas en que se desarrolla el trabajo y las características personales del trabajador, como ya apuntamos.

C) Violencia laboral.
Estamos ante un riesgo de gran relevancia en el mundo laboral puesto que por sí sólo constituye un importante factor de estrés laboral. Dentro del concepto de violencia laboral podemos incluir un conjunto de manifestaciones y actos vejatorios que van desde el ataque físico al maltrato psicológico, lo que implica que estemos ante actuaciones en unos casos más visibles que otras, pero todas ellas de consecuencias profundamente negativas para la salud de los trabajadores y las empresas[108].

Entendido en un sentido amplio, la OMS define este riesgo como “el ejercicio o uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga

108 Puede verse un estudio del impacto de la violencia en el trabajo en diferentes países, en el estudio sobre la materia presentado por OIT en 1998 y 2000 (www.ilo.org).

probabilidad de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones". Mucho más general, la OIT lo define como "cualquier acción, incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo"[109]. De modo más preciso, la Comisión Europea delimita la violencia en el trabajo como "todo incidente en que la persona sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".

Según estas definiciones la lista de acciones que pueden incluirse dentro de la violencia en el trabajo es muy amplia, lo que puede genera problemas a la hora de delimitar qué conductas pueden considerarse relevantes y el origen de la causalidad laboral de éstas, como reconoce la NTP 489 del INSHT. A la hora de clasificar los diferentes tipos de violencia laboral, según esta NTP se pueden seguir dos criterios: por un lado, teniendo en cuenta el origen o agente causante; es decir, si la violencia es ejercida por personas ajenas a la empresa, o por personas del interior de la organización, y por otro, la naturaleza de la agresión: violencia física, psíquica o moral.

- **Violencia física**.- En este caso se ejerce una fuerza física o material que produce un traumatismo o lesión corporal de modo inmediato, llegando en casos extremos a producir la muerte. En muchas ocasiones también implica daños psíquicos y morales.
- **Violencia psíquica y/o moral**- se trata de una serie de conductas basadas en el desequilibrio o alteración cognitiva o sensorial de la víctima, como vejaciones insultos o discriminación. Aunque pueden darse episodios súbitos de violencia psíquica y/o moral, lo normal es una actuación prolongada en el tiempo. Se pueden distinguir varios tipos de violencia psíquica:

a) **Acoso psicológico o mobbing**.- Es el comportamiento negativo y reiterado en el tiempo por una o varias personas, con el propósito o el efecto de degradar las condiciones de vida y de trabajo de uno o varios trabajadores mediante la creación de un entorno ofensivo, intimidatorio o humillante. El acoso puede ser institucional cuando el sujeto es objeto de una persecución o presión psíquica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con el consentimiento del resto por obtener un beneficio colectivo.

109 Recomendación práctica sobre violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas destinadas a combatir ese fenómeno, 2003.

b) **Acoso discriminatorio**- Es una variante del acoso psicológico y consiste en una conducta no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal de origen, raza, orientación sexual, edad, etc. que tiene como propósito o efecto crearle un entorno intimidatorio, hostil, humillante o degradante; y que por tanto lesiona derechos de la persona como la dignidad o la igualdad.

c) **Acoso sexual.-** Según la OIT y la UE constituye acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual no deseado que se realiza en el contexto de una relación laboral, una persona respecto de un/a trabajador/a, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella. (art. 2.2 Directiva 2002/73). Incluye conductas verbales y no verbales de naturaleza sexual; por lo que presenta connotaciones tanto de agresión física como psicológica.

Como en el resto de riesgos psicosociales, se desencadena por la confluencia de diversas causas y factores objetivos y subjetivos: factores objetivos como el entorno laboral en que se desarrolla el trabajo, procedimientos de trabajo, condiciones laborales, sistemas de gestión, etc.; factores subjetivos relacionados con el carácter individual, tanto de los agresores como de las víctimas y la percepción de éstas de las situaciones conflictivas y su capacidad para gestionarlas; a lo que hay que unir las relaciones interpersonales que se desarrollen en el trabajo.

Igual que los factores de riesgo desencadenantes de los riesgos psicosociales están interrelacionados, no podemos eludir la conexión que existe entre los diferentes riesgos puesto que unos y otros pueden actuar como causa o efecto del sistema y condiciones de trabajo inadecuadas, o presiones ejercidas por la organización. En este sentido niveles elevados de estrés laboral pueden posibilitar comportamientos violentos, y, a su vez, la violencia en el lugar de trabajo puede ser un importante factor de estrés. El Acuerdo Comunitario sobre el estrés laboral así lo reconoce al asumir que la violencia en el trabajo puede ser un factor de riesgo de estrés laboral, y del mismo modo el estrés puede revelarse como factor desencadenante de la violencia en el trabajo. Ahora bien, desde los Organismos Internacionales, aun reconociendo la interrelación existente entre ellos, se aconseja su tratamiento separado, aunque siempre desde el marco regulador de la prevención de riesgos laborales.

3.2. Medidas de intervención sobre los riesgos psicosociales

Como se ha puesto de manifiesto, los riesgos psicosociales son una fuente potencial de daños para la salud de los trabajadores: accidentes, enfermedades y patologías varias, por lo que deben tener la misma tutela jurídica que el resto de los riesgos profesionales. Esta tutela puede ordenarse bajo tres vías: la acción preventiva, la acción reparadora y la acción sancionadora.

Como es lógico, la primera y principal vía de actuación sobre los riesgos es la acción preventiva y consecuentemente el marco de referencia para tratar estos riesgos es la LPRL y normativa de desarrollo. En ella se establece el deber empresarial de llevar a la práctica una protección eficaz de la seguridad y salud laboral, adoptando las medidas necesarias para prevenir cualquier daño a la salud derivado del trabajo. Aunque en la LPRL no existe ninguna referencia expresa al concepto de "riesgos psicosociales", y tampoco existe una norma reglamentaria específica para su tratamiento, eso no quiere decir que no se les pueda aplicar los preceptos generales de tratamiento de los diferentes riesgos regulados en la Ley: artículos 4, 14 y 15. No en vano el Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé como una rama preventiva la llamada "Psicosociología". De forma que el empresario, por aplicación de la LPRL y del RSP, debe prevenir los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo que pueda afectar a la salud del trabajador, generándole accidentes, enfermedades o patologías de diverso tipo.

Junto a las prescripciones preventivas de estos riesgos establecidas en la LPRL, no podemos olvidar que muchos factores de los riesgos psicosociales son objeto de regulación específica, tanto a efectos preventivos como laborales, en normativas específicas como son el trabajo a turnos, tiempo de trabajo, promoción profesional, conciliación de la vida laboral, igualdad de trato, etc. Concretamente, por lo que afecta a los riesgos de discriminación, la Ley 51/2003, relativa a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, afronta las diferentes formas de vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades y obligan a una protección eficaz contra diversas formas de acoso psicológico y moral, como son el acoso sexual, acoso discriminatorio o acoso moral por razón de género[110]. La LO 1/1992, de Seguridad Ciudadana y la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, prevén medidas específicas de seguridad para los establecimientos de mayor riesgo en relación con la violencia en el trabajo, ejercida por sujetos externos a la relación laboral.
La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de definir los diferentes tipos de aco-

110 Puede verse un estudio de estas normas en MOLINA NAVARRETE, C., "Las nuevas leyes antiacoso: ¿Tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo –mobbing–?", *La Ley* núm. 1, 2004.

so y comportamientos que lo constituyen dedica el Capítulo III, del Título IV "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", a la regulación de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre las que se encuentran la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo. En el supuesto de empresas de más de doscientos trabajadores se elaborará un plan específico de igualdad, en cuyo contenido debe contemplarse la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En cualquier caso, las medidas deben ser consultadas y acordadas con los representantes de los trabajadores.
En consecuencia, tenemos que concluir que a los riesgos psicosociales les es de aplicación el conjunto de obligaciones que establecen tanto la normativa en materia de prevención de riesgos laborares, como las normas específicas que contienen prescripciones en la materia (art. 1 LPRL).

Además de las normas legales que establecen pautas de actuación concretas frente a estos riesgos tenemos el derecho no vinculante, generador de pautas orientativas y recomendaciones de actuación en la materia. Entre los más relevantes se encuentran los Acuerdos Comunitarios sobre el Estrés laboral de 2004, de 8 de octubre de 2004, ya transpuesto en nuestro país en el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2005, y sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, asumido en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2008. De gran importancia también es la Recomendación 92/131 de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de los trabajadores, y su Código de Conducta para combatir el acoso sexual. Las Directrices para afrontar la violencia laboral en el sector de salud, incluidas en el programa conjunto de la OIT, OMS, CIE[111] de 2002. Las Recomendaciones prácticas de la OIT, 2003, para reducir o eliminar la violencia en los lugares de trabajo, sobre todo en el sector servicios.

En la aplicación de toda esta normativa es necesario, como prescribe la propia LPRL (art. 18), la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes, tanto en el diseño de las políticas de prevención y protección de estos riesgos como en su aplicación y control. Por ello, una vía importante de actuación frente a estos riesgos es la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, ya que permite el diseño de estas políticas de forma consensuada además de adaptadas a la propia realidad de la empresa y a sus concretas necesidades. No en vano la LPRL lo introduce como fuente de derecho en materia preventiva y vía de actuación y desarrollo de la Ley en la empresa y centros de trabajo (art. 1).

111 Consejo Internacional de Enfermeras.

Como hemos apuntado anteriormente, pese a la prioridad de la acción preventiva sobre estos riesgos, en el plano jurídico no es el único modo de tratarlos; también existe la acción reparadora y la sancionadora. Si el daño a la salud ya se ha producido habrá que acudir a la Ley General de Seguridad Social para la tutela de las secuelas y, complementariamente, habrá que acudir a la vía laboral o civil para reclamar la indemnización de los daños y perjuicios causados. Todavía existe una tercera vía, la administrativa o penal, encargadas de sancionar los incumplimientos empresariales en la materia. Ahora bien, en este trabajo nos centraremos en la vertiente preventiva.

A) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La LPRL exige al empresario que adopte las medidas necesarias para prevenir y proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. Específicamente estable la obligación de planificar la acción preventiva mediante el establecimiento de políticas eficaces de prevención y protección de los riesgos (art. 16.1), evaluar los riesgos, planificar la adopción de medidas concretas frente a los riesgos detectados (art. 16.2), informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos (art. 19), vigilancia de la salud (art. 22), e investigación sobre los daños a la salud (art. 16.3). Todo ello consultado y dialogado con los trabajadores o sus representantes, en los términos establecidos en el Capítulo V de la LPRL, para hacer efectivas las medidas adoptadas mediante la implicación de todos los sujetos operantes en la realidad empresarial.

La puesta en marcha de este sistema de prevención se realizará mediante la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos (arts. 16 de la LPRL y 1 del RSP); lo que se materializa mediante la implantación de un sistema de gestión de estos riesgos, integrado a su vez en el sistema general de gestión de la empresa mediante un plan de prevención. La prevención integrada de los riesgos en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que se preste. La integración en todos los niveles jerárquicos implica la atribución a todos ellos, y la asunción por estos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en las decisiones que adopten.

Las herramientas esenciales para establecer un sistema de gestión son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva derivada de los resultados de la evaluación, sin olvidar los sistemas de seguimiento y control de la eficacia de las medidas adoptadas con el fin de perfeccionar de manera continua la actividad preventiva. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. De ahí que para conseguir

la integración es necesario que el plan de prevención sea conocido y asumido por todos los intervinientes en el proceso productivo.

Si bien es cierto que no existe normativa legal específica que establezca de forma segura cómo evaluar y planificar estos riesgos, existen multitud de métodos de evaluación fiables, avalados por organismos de reconocido prestigio, que establecen sistemas de evaluación de los riesgos psicosociales, que según la LPRL son de obligado cumplimiento a falta de disposiciones legales (art. 5.3 RD 29/1997 de los Servicios de Prevención). En cuanto al sistema de gestión y planificación de estos riesgos en la empresa tenemos los Acuerdos Marcos Europeos sobre el Estrés y la Violencia en el trabajo enmarcados en la acción europea y, concretamente en la acción de la Directiva 89/391 CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Estos acuerdos aunque no son vinculantes para las empresas, si sirven como pauta para evaluar el cumplimiento empresarial del deber legal de protección de la salud del trabajador en cuanto a los riesgos psicosociales, y así lo determina la STSJ, Madrid de 10 de octubre de 2005. En el caso del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés, de 8 de octubre de 2004, fue transpuesto en España en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 2005, prorrogado, a su vez, para el 2006 y siguientes. Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre la Violencia en el trabajo, de 27 de abril de 2007, fue asumido en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del año 2008.

B) La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley establece el deber empresarial de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre las que se encuentren la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo. Para una mejor implantación y gestión de las medidas, la norma recomienda la elaboración de un plan de igualdad, previa consulta y acuerdo con los representantes de los trabajadores. En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores el plan de igualdad es obligatorio.

La Ley, en el artículo 7, define el acoso sexual como 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 cree un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. Será constitutivo de acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, igualmente con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Considera discriminatorio, en todo caso, tanto el acoso sexual como por razón de sexo. Igual tratamiento merece el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Como medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, en el artículo 48.1 regula la obligación empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten estos riesgos, así como arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del riesgo. Al efecto de conseguir los objetivos, en el apartado segundo de este artículo dispone que se podrán establecer medidas, negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y formativas. Los representantes de los trabajadores deben contribuir a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

C) Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral.

Las previsiones del acuerdo coinciden fundamentalmente con lo previsto en la LPRL; es decir, los problemas relativos a los riesgos psicosociales ligados al trabajo deben ser abordados siempre en el marco del Plan de Prevención y de la Evaluación de riesgos.

El primer paso de la acción preventiva es la identificación de los problemas de estrés relacionados con el trabajo mediante una evaluación de los factores generadores de estos riesgos. Dado la multitud de factores que pueden ser generadores de estrés laboral, el Acuerdo no establece un listado concreto de estos, aunque si da algunas orientaciones en cuanto a indicadores a tener en cuenta como son el absentismo, la rotación de personal o conflictos y quejas de los trabajadores, y el análisis de elementos objetivos como la organización del trabajo y los procesos productivos, las condiciones y el entorno de trabajo; así como factores subjetivos relacionados con las percepciones personales.

Junto con la Evaluación de riesgos, el otro gran instrumento para la gestión de la prevención es la planificación de la actividad preventiva. El acuerdo, en la línea establecida en la normativa preventiva, establece que si se identifican problemas de estrés se deben adoptar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. Estas medidas son responsabilidad del empresario, aunque serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes. Las medidas a adoptar pueden ser de carácter colectivo o individual, o ambas, y pueden ser introducidas en forma de medidas específicas, dirigidas a los factores de riesgo identificados, o en el marco de una política de gestión del estrés o la violencia en el trabajo. Las dos vías son complementarias: políticas generales antiestrés o antiviolencia y adopción de medidas específicas para cada factor de riesgo.

Por lo que respecta al término “políticas antiestrés” se entiende la creación de un marco general para la adopción de medidas preventivas dirigidas a evitar o, en su caso, afrontar el estrés, antes incluso de la detección de los riesgos. La política supone la creación de un plan global de intervención, tanto anticipada como de gestión permanente del entorno laboral para evitar la aparición del estrés o para facilitar su gestión de forma adecuada. Los instrumentos y actuaciones a incluir en la política antiestrés son: declaración de principios, códigos y protocolos de buenas prácticas, mecanismos de gestión de quejas, encuestas y consultas periódicas de clima laboral, etc.

Por lo que se refiere a la adopción de medidas específicas, estas se orientan en una doble dirección, por un lado medidas dirigidas a intervenir sobre los desajustes y aspectos negativos derivados de la organización del trabajo y del contenido de la tarea, tales como medidas de gestión y comunicación (clarificar los objetivos de la empresa y el papel de los trabajadores, apoyo adecuado de la organización a los individuos y equipos de trabajo, adecuación entre el nivel de responsabilidad del trabajador y el control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo), y medidas de información y consulta de los trabajadores y/o representantes en los términos establecidos en las normas legales y reglamentarias, los convenios colectivos y prácticas nacionales. Por otro lado estarían las medidas dirigidas a formar e informar a la dirección y a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y las medidas de prevención y protección, mediante técnicas de afrontamiento tanto individual como colectivas y de gestión del riesgo.

D) Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado el 26 de abril de 2007.
Partimos de la base de que todas las medidas establecidas en el Acuerdo sobre el estrés pueden ser aplicadas a la violencia en el trabajo y el acoso, ya que, como bien reconoce dicho acuerdo, tanto la violencia como el acoso en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés. Además de estas, tanto las recomendaciones elaboradas por Organismos Internacionales (repertorio de recomendaciones de la OIT sobre violencia en el sector de servicios 2003), como el propio Acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo, coinciden en recoger actuaciones específicas para llevar a cabo programas de intervención para prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia:

- **a)** Dentro de la política empresarial fijar como principio general de la empresa el compromiso de tolerancia cero frente a estos riesgos, de forma que se consiga crear una cultura empresariales asentadas en los valores de respeto y reconocimiento de todos.
- **b)** Definir una política de actuación centrada en la formación específica de la dirección y los trabajadores para identifica y evitar cualquier mal trato, capacitándolos para solucionar estos problemas.

c) Especificación de procedimientos de actuación para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan. Los protocolos de actuación deben respetar los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo.

d) Adopción de medidas sancionadoras contra los autores de estos actos, que irán desde la sanción disciplinaria hasta el despido.

e) Establecimiento de procedimientos de apoyo a las víctimas.

f) Por último, establecimiento de un sistema de control de la eficacia de las medidas, que será consultado con los trabajadores y/o sus representantes.

Aunque el Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo no hace alusión a la incidencia de los factores organizacionales sobre la generación de estos riesgos, no debemos olvidar que tienen un peso muy importante en su generación. De forma que si se actúa sobre las malas condiciones laborales y se mejoran las relaciones sociales, no sólo eliminamos una fuente de estrés laboral, sino que también actuamos sobre los riesgos de acoso.

Dado que el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia en el lugar de trabajo está muy influenciado por el Código de Conducta y medidas para combatir el acoso sexual en los lugares de trabajo, incluido en la Recomendación 92/131, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre, merece la pena hacer una recopilación de sus prescripciones.

E) Recomendación de la Comisión 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

El objetivo del Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual en los lugares de trabajo es garantizar que no se produzca el acoso sexual, y si se materializa garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana. A tal fin, recomienda que se estudie la inclusión en los convenios de cláusulas de regulación del problema, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee probar o que pruebe en caso de denuncia. Igualmente diseña acciones que pueden emprender los empresarios y los sindicatos para la prevención y tratamiento del acoso sexual.

Establece la necesidad de que se instauren en la empresa políticas de prevención y tratamiento del acoso, que deberán ser consultadas y negociadas con los sindicatos o con los representantes de los trabajadores para conseguir mayor eficacia. Estas políticas deben contener:

a) **Declaración de principios**. Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual. Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

   Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia. Que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente. Y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

b) **Comunicación de la declaración de principios.-** Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, para que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben dirigirse. Además de que conozcan que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.

c) **Responsabilidad**.- Se fomenta la responsabilidad de todos los trabajadores de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, incluidos directivos y supervisores. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de

los casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o porque no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

d) **Formación.-** Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

e) **Procedimientos de tramitación de las denuncias.-** Se recomienda la elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido. Los procedimientos deberían garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva; así como la orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

f) **Asesoramiento y asistencia.-** Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorecerá su aceptación. Quienquiera que sea la persona designada, se recomienda que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso sexual.

g) **Investigaciones**. Es importante garantizar que las investigaciones internas se llevan a cabo con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma.

h) **Faltas contra la disciplina.-** Se recomienda que las infracciones de la política establecida para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera

como conducta indebida en el trabajo. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada.

En conclusión, teniendo en cuenta las distintas normas que regulan los riegos psicosociales y que ofrecen pautas para su tratamiento, la perspectiva preventiva de estos riesgos abarcaría cuatro fases[112], enmarcadas en una política integral de gestión de los riesgos:

- La evaluación de los riesgos, para identificar los factores de riesgo específicos que pueden generarlos, valorar la probabilidad de que se materialice el riesgo y la magnitud del daño que puede ocasionar. El sistema de evaluación de riesgos variará dependiendo del riesgo psicosocial que se vaya a evaluar y de las características de la empresa: actividad, sistema de producción, número de trabajadores, etc. por lo que corresponde al empresario en colaboración con los trabajadores y/o sus representantes determinar qué método de evaluación es el más adecuado a sus particularidades.
- Planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos, determinando las medidas adecuadas a aplicar para eliminar, reducir o controlar los riegos, y el plazo para llevarlo a cabo; determinando a su vez, los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlo a cabo. Las medidas a adoptar pueden ser específicas, dirigidas a modificar condiciones de trabajo y riesgos concretos o generales, introducidas en la política general de prevención de los riesgos, como son códigos de conducta, buenas prácticas empresariales y programas de formación e información de las personas expuestas a estos riesgos y de los que tienen que gestionarlo, para que conozcan las medidas de prevención y protección y métodos de gestión del riesgo.
- Diseño y aplicación de medidas dirigidas a proporcionar respuestas adecuadas una vez que el riesgo se materializa, que incluirá protocolos de actuación para la resolución de problemas que minimice las consecuencias; establecimiento de órganos que conozcan y gestionen los conflictos; planes de recuperación de las víctimas y, en el caso de violencia y acoso, sistemas de sanción de los agresores. Todo ello con el respeto de los derechos inherentes a la persona como la intimidad, dignidad y confidencialidad.
- Por último establecimiento de un sistema de supervisión de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas para mejorar y adaptarse a las necesidades.

112 *Vid.* En el mismo sentido MOLINA NAVARRETE, C., *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo,* Bomarzo, 2008, pág. 120.

F) Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva

Como se ha puesto de manifiesto, las pautas establecidas en el Acuerdo Marco sobre el Estrés Laboral, de 8 de octubre de 2004, frente a las situaciones de estrés en el trabajo, fueron asumidas en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005), en su capítulo VII destinado a la Seguridad y Salud en el Trabajo. En él se establece que el estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores tanto a nivel europeo como nacional, lo que se refleja con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos de un Acuerdo Marco sobre esta materia. Por la misma razón, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del ANC 2005, comparten el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo, cuyo texto se incorpora como anexo de dicho acuerdo. Manifiestan considerar el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear mayor sensibilización y comprensión de esta materia, como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral. Los firmantes del Acuerdo Interconfederal: CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmiten a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo a la realidad española de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas. Este compromiso ha sido prorrogado y asumido en los sucesivos Acuerdos Interconfederales.

Igual suerte ha corrido el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia en el trabajo, acogido en el Anexo IV del Acuerdo Interconfederal para la negociación Colectiva de 2008. En el Anexo II de este ANC, dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asume lo establecido en la Ley Orgánica 3/3007, de Igualdad entre hombres y mujeres, en cuanto a medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 48): “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas Informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Llama la atención que a partir del 2010, coincidiendo con el momento álgido de la crisis económica, los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010, 2011 y 2012[113]; y de 2012, 2013 y 2014[114], reducen el contenido de medidas para combatir los riesgos psicosociales. Estos acuerdos se limitan a establecen como objetivo fundamental para el equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, el cumplimiento del principio de igualdad de traro y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

G) Campaña Europea sobre riesgos psicosociales 2014-215

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha promovido una campaña sobre trabajos saludables que lleva por título "**Manejando el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo**".

El objetivo de esta iniciativa es difundir herramientas y proporcionar asesoramiento sobre cómo actuar eficazmente frente al estrés laboral y demás riesgos psicosociales. Para ello, la Agencia Europea EU-OSHA anima a todas las organizaciones y personas interesadas a escala individual, local, nacional o europea a formar parte activa de esta iniciativa, mediante la difusión y el uso de los materiales que ha puesto en funcionamiento, entre otros, una guía ("Managing stress and psychosocial risks at work") que ofrece una primera aproximación al conocimiento e impacto del estrés laboral y de los riesgos psicosociales en el trabajo. Asimismo, proporciona algunas claves para identificarlos y manejarlos teniendo en cuenta sus beneficios, incidiendo en la importancia de la participación de los trabajadores y en el papel de la prevención.

Según advierte la EU-OSHA, el ambiente psicosocial del lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los trabajadores sometidos a estrés laboral pueden desarrollar graves problemas de salud física y mental (tales como, agotamiento, depresión, dificultades de concentración, abuso de drogas y alcohol, enfermedades cardiovasculares, dolor crónico, etc.). El estrés laboral también tiene un impacto para la propia empresa u organización, al disminuir el rendimiento general de la empresa, incrementar el absentismo y el número de trabajadores que acuden a trabajar a pesar de que están enfermos y no pueden funcionar con eficacia y al aumentar la probabilidad de accidentes y lesiones laborales.

113 Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2010, 2011 y 2012.

114 Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014.

La guía señala que aunque legalmente son los empleadores los que tienen la responsabilidad legal de que los riesgos en el trabajo se evalúen y gestionen de forma adecuada, los trabajadores y sus representantes también desempeñan un papel importante, compartiendo información y ayudando a planificar e implementar soluciones, en un entorno de confianza y participativo.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Agencia Europea, recopilados de la última encuesta sobre la materia, el estrés y los riesgos psicosociales suponen el segundo problema de salud laboral en Europa, y supone un gasto anual de 240 mil millones de euros, de los cuales el 43% se debe a costes directos en sanidad, y el 57% a costes indirectos derivados de la pérdida de productividad y absentismo laboral.

4. Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva

Como se ha puesto de manifiesto, la intervención sobre los riesgos psicosociales se puede hacer desde distintos ámbitos y a través de distintos medios. Al igual que en ediciones anteriores, en este apartado nos vamos a centrar en el análisis del tratamiento que hace la negociación colectiva de estos riesgos en el periodo de 2010 a 2013. Para ello tendremos en cuenta las prescripciones al efecto de la LPRL y demás normas legales, como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; así como lo dispuesto en los Acuerdos Marco Europeos sobre el estrés laboral y la violencia en el trabajo, incorporados en nuestra negociación por los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva de 2005 y 2007 respectivamente. Ello sin olvidar la Recomendación 92/131, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo que sentó las base para la negociación de dichos acuerdos.

4.1. Estrés laboral

Al igual que en el estudio de los años 2008-2009, sorprende la baja atención que la negociación colectiva presta al riesgo de estrés laboral. De más de 800 convenios analizados para el período de 2010 a 2013 sólo aparecen 11 convenios que regulan el tratamiento de este riesgo. Tres de ellos hacen alusión al compromiso de la empresa de implantar programas preventivos de estrés, prestando especial atención en las evaluaciones de riesgos a los fac-

tores de riesgos psicosociales, y estudiando y valorando las situaciones de estrés[115]. El I Convenio colectivo de la empresa Corporación RTVE, de 15 de noviembre de 2011, introduce dentro del plan global de formación programas para el manejo adecuado del estrés. El Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA, de 8 de febrero de 2013, se compromete a garantizar el cumplimiento del Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés. Los cinco restantes se refieren al riesgo de estrés en puestos de trabajo con terminales de ordenador o pantallas de video y grabación[116], para los que establecen 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. En caso de que por razones organizativas deban permanecer mucho tiempo delante de la pantalla estipulan un descanso de entre 10 y 15 minutos por cada dos horas de trabajo, computable como tiempo de trabajo y sin que puedan ser acumulados. Como medida complementaria de prevención de riesgos, para los trabajadores que desempeñen su actividad en estos puestos, se establece una revisión médica con periodicidad anual según lo establecido en el protocolo médico correspondiente y lo dispuesto en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero, de los Servicios de Prevención; Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre Lugares de Trabajo y Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, de medidas de prevención en trabajos con pantallas de visualización de datos.

La carencia de negociación del riesgo de estrés puede encontrarse en la complejidad que encierra el tratamiento de este riesgo puesto que para su prevención es necesario actuar, fundamentalmente, sobre las condiciones de trabajo y los factores de su organización, lo que supone actuar sobre la propia estructura organizativa y de funcionamiento de la empresa, cuestiones muy relacionadas con la propia estructura empresarial y su política de funcionamiento.

4.2. Violencia en el trabajo

El conjunto de convenios estudiados para los años 2010-2013 tratan el riesgo de violencia en el trabajo de forma genérica como variante de la violencia psicológica, sin detenerse en regular medidas concretas para la evitación o control de la violencia física en el lugar de trabajo. Aparece algún convenio que de forma expresa se adhiere al Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, y se comprometen a la adopción de los cambios organizativos necesarios para anticiparse y prevenir los supuestos de violencia, previa consulta con los

115 I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural. CC de Serviabertis, SL. XXV CC de Bimbo, SAU.

116 CC de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL. CC de Uniprex, SAU. II CC de El Mobiliario Urbano, SLU y CC de JCDecaux España, SLU. CC estatal para la industria fotográfica. CC nacional de prensa no diaria.

trabajadores a través de sus representantes[117]. Merece la pena destacar algún convenio como el de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España[118], en el que se reconoce la especial sensibilidad de los trabajos en los que se realiza atención al público, clientes, pasajeros para sufrir violencia exterior. En consecuencia encarga a la Comisión de Seguridad y salud la elaboración de un procedimiento en el que se contemplen medidas preventivas para evita y protege a los trabajadores que puedan ser objeto de violencia tanto física como verbal. El Convenio Colectivo del grupo ONO[119] se compromete a establecer cauces de información, prevención, valoración, protección y sanción en su caso, frente a posibles situaciones de maltrato físico, para lo que prevé la elaboración de un protocolo de actuación frente a estos riesgos. Como medida de prevención se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores/as, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en esta materia. También es interesante el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015, en el que se regula un protocolo de actuación frente a la violencia exterior e interior, donde además del compromiso de la empresa por la lucha contra estos riesgos introduce medidas como la formación e información a directivos y trabajadores para afrontar los riesgos, así como un procedimiento de solución de los casos de violencia que puedan surgir con apoyo a las víctimas. Al margen de estas particularidades, prácticamente la totalidad de los convenios estudiados regulan las ofensas verbales y físicas como falta muy grave sancionable como tal.

4.3. Acoso sexual y moral

En este periodo de análisis, convenios de los años 2010 a 201, continuamos con el incremento en la regulación de los riesgos de acoso sexual y moral iniciado en 2008-2009. Es más, en este período se aprecia un incremento exponencial del tratamiento de estos riesgos. De los analizados se encuentran más de 240 (en torno al 30%) que regulan de manera expresa medidas de prevención y protección frente a estos riesgos. La mayoría lo hacen dentro del marco de los planes de igualdad, aunque regulan un protocolo específico para afrontar de forma efectiva estos riesgos. De los 240 que abordan el problema, 161 (el 70%) regulan un protocolo detallado de actuación; 45 de ellos (el 18%), incluyen las actuaciones como objetivo para conseguir la igualdad; y sólo 33 (el 12%) hacen un tratamiento individualizado y escueto del problema. Sorprende que a diferencia de los años anteriores, en este estudio encontramos que prácticamente la totalidad de los convenios que abordan estos riesgos regulan de forma conjunta el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral o psicológico, ello es debido a que, como se ha señalado, se

117 XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

118 XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España.

119 I CC de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO).

hace en el marco de los planes de igualdad. Estos planes siguen el modelo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, donde se promueve la prevención y tratamiento de los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral o psicológico y la discriminación por sexo, edad, raza o religión. El resto de convenios analizados, en la mayoría de los casos hacen alusión a al problema de acoso sexual en el apartado de faltas y sanciones. Y, aunque el tratamiento no es suficiente, no podemos decir que exista un silencio absoluto al problema. En todos los casos, el acoso sexual, y en su caso el psicológico, están considerados como faltas muy graves, cuyas sanciones pueden llegar hasta el despido.

Para un conocimiento más exhaustivo del progreso en la negociación colectiva del tratamiento de estos riesgos psicosociales, merece la pena hacer un detalle de la regulación por años:

En 2010, de los más de 165 convenios analizados, encontramos 37 que regulan estos riesgos. De ellos, 23 diseñan un protocolo de actuación detallado en el marco del plan de igualdad[120], 8 incluyen las prescripciones dentro de las actuaciones generales de dicho plan[121], los 5 restantes contienen clausulas generales al respecto. En este último caso no contienen plan de igualdad[122].

120 I CC de Importaco, S.A. CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada. Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. CC de Umivale Matepss nº 15. V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. I CC estatal de reforma juvenil y protección de menores. II CC de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. I CC de Iris Assistance, S.L. V CC de Pansfood, S.A. CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. CC estatal de perfumería y afines. CC de Ibermática, SA. CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. I CC de Unidad Editorial Información Económica, SL. I plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide. XV CC de Autopistas Concesionaria Española, SAU. I CC de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU. I CC de Importaco, S.A. CC de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010.

121 V CC de Bimbo Martínez Comercial, S.L. XI CC de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. CC de Gesgrup Outsourcing, S.L. II CC de Nuclenor, S.A. I CC de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151. VI CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. III CC de Nutricia, S.R.L. CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, SA. Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A.

122 IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías. III CC de Numil Nutrición, S.R.L. V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada.

En 2011, de 198 convenios, 46 regulan la prevención y protección de los riesgos de acoso sexual, y moral. De estos, 27 diseñan protocolos detallados de actuación en el marco del plan de igualdad[123], 12 lo hacen entre las previsiones generales de dicho plan[124], y los 7 restantes recogen prescripciones más resumidas, como es el compromiso empresarial de lucha contra estos riesgos y una simple descripción de la actuación a seguir[125].

123 CC de Saint Gobain Vicasa, SA. Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour. Plan de igualdad del Grupo Champion. V CC de Decathlon España, SA. CC de Servicios de Colaboración Integral, SL. Plan de Igualdad de Eiffage Energía, SL e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, SA. I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España. CC de Hertz de España, SL. III CC de supermercados del Grupo Eroski. VIII CC Vigilancia Integrada, SA. CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. Plan de Igualdad de Utisa Tableros del Mediterraneo, SLU. CC de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE. CC de Kiabi España KSCE, SA. VIII CC de Renault España Comercial, SA. XVI CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos y IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. y CC de Saint Gobain Vicasa, SA, (Fábricas. Plan de igualdad de FIATC. Plan de Igualdad de HC Cogeneración, SAU, Plan de Igualdad de HC Gestión de la Energía, SLU y Plan de Igualdad de HC Eléctrica Ribera del Ebro, SA., HC Soluciones Comerciales, SAU, HC Distribución Eléctrica, SAU, de HC Energía, SAU, HC Explotación de Redes, SAU. Plan de Igualdad de Hidroeléctrica del Cantábrico, SA. II CC del Grupo de Empresas Vips. IV CC de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF.

124 Plan de Igualdad del Grupo de empresas Gamesa que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos sectoriales que le son de aplicación. I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural. Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA., y I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España. Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. II CC de Acciona Airport Services, SA. CC de Anjana Investiments, SLU. Plan de Igualdad de Compañía Española de Petróleos, SA. Plan de Igualdad de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE. CC de Alstom Transporte, SA, Unidad TLS -Train Life Services. CC de ISS Servicios de Información y Control de Accesos, SL.

125 II CC de Sun Planet, SA. CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. CC estatal para las industrias de elaboración del arroz. I CC de Asimag Servicios Empresariales, SL. I CC de Dinosol Supermercados, SL. CC de Finanzauto, SA. III CC de Cia. Logística Acotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces, SL y Acotral Distribuciones Canarias, SA. I CC de Unedisa Comunicaciones, SL. CC de Alstom Transporte, SA, Unidad TLS -Train Life Services.

En 2012, de más de 200 convenios, 71 regulan estos riesgos psicosociales. De estos, 46 diseñan protocolos exhaustivos de actuación[126], 13 se limitan a regularlos entre las medidas de los planes de igualdad[127], y los 12 restantes contemplan el compromiso empresarial y principios de actuación[128].

126 CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL CC de Mediapost Spain, SL. CC de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados. Plan de igualdad de Asispa. CC de Ediciones El País, SL. CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL. CC de Hijos de Rivera, SA. CC de Saint Gobain Vicasa, SA. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. Acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos. VI CC de Bimbo Martínez Comercial, SL. Acuerdo de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en desarrollo del Plan de Igualdad de Bimbo, SAU. IV CC de supermercados del Grupo Eroski. CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. Plan de Igualdad de Martínez Loriente, SA. I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. IV CC de Repsol YPF, SA. Acuerdo del plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU. XXII CC de banca. III CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE. CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. I CC de Pressprint, SLU. Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA. CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC de Altadis, SA. CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU. I CC de Cofely España, SAU. CC de Hertz de España, SL. CC del Grupo Importaco Frutos Secos (Importaco, SA, Campo Seco, SL, Elafruse, SL, Mundo Snacks, SL y Frusecs Castellón, SL). CC de Numil Nutrición, SRL. CC de Nutricia, SRL. CC de Puntocash, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. IX CC de Repsol Petróleo, SA. V Acuerdo complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA. Plan de igualdad de la Corporación RTVE. CC de Seguriber, SLU. CC de Umano de Seguridad, SL. CC de Umano Servicios Integrales, SL. IX CC de Vigilancia Integrada, SA para el período 2012-2014. I CC del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación. Plan de igualdad de Cepsa Química, SA. Plan de igualdad de Cepsa Química, SA. CC de Euro Depot España, SAU.

127 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. I Acuerdo Marco del Comercio. CC de Siemens, SA. XXII CC de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU (SEIRT). Plan de igualdad de ZT Hotels & Resorts, SL. XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas, XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas y CC del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario. Plan de Igualdad de Provivienda. II CC de Nokia Siemens Networks, SL. II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores. CC de CTC Externalización, SL. Plan de igualdad de Logifruit, SA.

128 CC del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU. XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012. CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. CC de La Verdad Multimedia, SA. CC de Adidas España, SAU. CC de Federación Farmacéutica SCCL. II CC de Dinosol Supermercados, SL. CC de Safety-Kleen España, SA. VII CC de Supermercados Sabeco, SA. I CC de Accepta Servicios Integrales, SLU. I CC de Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, SL. CC estatal de Fleet Care Services, SL.

En 2013, de más de 246 convenios, 85 regulan estos riesgos. De estos, 65 diseñan protocolos detallados de actuación[129], 11 incluyen las medidas de prevención y protección entre las actuaciones del plan de igualdad[130], y los 9 restantes se limitan a compromiso empresarial y principios de actuación[131].

Como se observa el aumento del tratamiento de estos riesgos ha sido considerable en este periodo temporal de estudio. Además, como puede apreciarse, cada año ha ido aumentando el número de convenios que abordan el problema. La razón puede estar, además de la incorporación de los postulados del Acuerdo Europeo contra el acoso y la violencia en el trabajo, en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a la creación de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, y en los que se debe incluir el tratamiento de estos riesgos. De igual manera, para prevenir estos riesgos en el ámbito

129 II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias. CC de Galletas Siro, SA. el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA. CC de Logifruit, SL. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. II CC de Primark Tiendas, SLU. IV CC de Santa Bárbara Sistemas, SA. IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. VI CC de Telefónica Móviles España, SAU, y VIII CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. II CC de Umivale Matepss n.º 15. Plan de igualdad de Bankinter, SA., y CC de Doctus España, SAU. Plan de igualdad del Hotel Puerta Castilla, SA. Plan de igualdad de Seat, SA. CC de Tres Punto Uno, SL. V CC general del sector de derivados del cemento. CC estatal de grandes almacenes. XVII CC general de la industria química. II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA., de 11 de abril. Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL. I CC de Intecons, SA. Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA. II CC de Mediapost Spain, SL. CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA. CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA., y Convenio marco de la Unión General de Trabajadores. CC de Alain Afflelou España, SAU. CC del Grupo Champion, y CC de Koodza, SLU. Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa, de 7 de mayo. CC de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas). Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales. V CC de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA., y CC de Uniprex, SAU. CC de V2 Complementos Auxiliares, SA. VI CC de Vodafone España, SAU. CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. CC del sector de la mediación de seguros privados. CC estatal de naturopatía y profesionales naturópatas. CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, de 4 de julio. I CC de Aniser Facility, SLU., de 20 de mayo. IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA. CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. V CC de supermercados del Grupo Eroski. CC de la empresa Fertiberia, SA. CC de Hertz de España, SL. CC del Grupo Importaco Frutos Secos. XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. CC de Masa Servicios, SA. CC de Vigilancia Integrada, SA. CC de Viriato Seguridad, SL. CC de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE. CC para la industria azucarera para el período 2013-2014. CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015. XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. III CC de Air Europa Líneas Aéresas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico. CC de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste. V CC de cadenas de tiendas de conveniencia. V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España.

130 CC de Alcatel Lucent España, SA. CC del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU. Plan de igualdad de Qualytel Teleservices, SAU. CC de Limpiezas Lafuente, SL. CC de Thyssenkrupp Elevadores, SLU. I CC sectorial de limpieza de edificios y locales. CC del Grupo de Empresas Axa. CC colectivo de Hottelia Externalización, SL., de 4 de julio. XV CC de la empresa ONCE y su personal. I CC de Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL. CC de Provivienda.

131 CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y V CC de Aldeas Infantiles SOS de España. CC de Novedades Agrícolas, SA. CC de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU. CC de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU. CC de la empresa Initial Facilities Services, SA. CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. CC general de trabajo de la industria textil y de la confección.

laboral, y cualquiera que sea el tamaño de la empresa, impone al empresario el deber de promover condiciones de trabajo que los eviten, así como arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del comportamiento. La Ley propugna la negociación con los representantes de los trabajadores de medidas de prevención y control de estos riesgos, tales como códigos de buenas prácticas y protocolos de actuación para su prevención y control.

Los convenios que regulan protocolos de actuación detallados, recogen cláusulas de prevención y de protección del riesgo, que incluyen: declaración de principios y compromiso empresarial de actuación frente a ellos; definición de los riesgos y conductas que los constituyen; establecimiento de procedimiento de actuación para la gestión y tramitación de las denuncias, órganos encargados del tratamiento y seguimiento de los casos, medidas de prevención y protección a las víctimas, planes de formación y catálogo de sanciones. Muchos de ellos ponen de manifiesto el compromiso empresarial de elaboración de política de gestión del riesgo, pero son pocos los que hacen alusión a su inclusión en la evaluación de riesgos[132]. De forma generalizada como medida de prevención se incluye la tolerancia cero, la formación a trabajadores y directivos y la sanción de las conductas que pueden ser constitutivas de acoso o generadoras de estas situaciones. Son pocos los que introducen códigos de conducta como medida preventiva, pero dignos de mención[133]. Llama la atención que algunos protocolos incluyen el modelo de denuncia a seguir por los damnificados[134]. Como se ha señalado, los convenios que incluyen el tratamiento de los riesgos dentro de los objetivos del plan de igualdad, pero sin regulación expresa de protocolo de actuación, normalmente se limitan a regular las conductas constitutivas de acoso sexual y moral, procedimiento de denuncia y resolución del problema, con alusión a alguna medida de prevención en su caso. Otros se limitan al compromiso empresarial de gestión del riesgo y la definición de comportamientos sancionables por considerarse constitutivos de acoso sexual o moral, como se ha señalado más arriba.

132 CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out. CC de Serviabertis, SL.

133 CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. CC de Euro Depot España, SAU. I Acuerdo Marco del Comercio. III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra.

134 CC de Logifruit, SL. II CC de Primark Tiendas, SLU. I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out.

Merece la pena destacar los convenios donde se regula la prohibición de utilización por los trabajadores del correo electrónico o internet para el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos que promuevan el acoso sexual[135]. De la misma manera, y como ya pusimos de manifiesto, la mayoría de los convenios analizados, cuando regulan un sistema de infracciones y sanciones, aún sin hacer una regulación exhaustiva de estos riesgos, contemplan el acoso sexual o psicológico, y las ofensas verbales o físicas, así como el abuso de autoridad, como una falta muy grave, en algún caso especificando que será castigada con la máxima pena, el despido disciplinario[136].

4.4. Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio se aborda en todos los planes de igualdad y en los apartados destinados a la política de igualdad en el trabajo y violencia de género. En ellos se manifiesta el respeto al principio de igualdad de trato en todas las áreas, no aceptándose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad, raza o condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En esta línea se manifiesta el compromiso empresarial de velar por la consecución de ambientes libres de comportamientos discriminatorios, con el fin de salvaguardar los derechos de todos los trabajadores en los términos establecidos por la Ley. La mayoría de estos convenios se comprometen al desarrollo de políticas de prevención de la discriminación, por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo (ya tratado anteriormente), materializadas en los planes de igualdad; así como medidas de investigación y actuación frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno. En general, el acoso sexual o por razón de sexo se considera discriminatorio. Dado que los convenios que abordan la discriminación son todos los que regulan planes de igualdad, remitimos al apartado sobre acoso sexual y psicológico para su identificación[137].

135 I CC estatal de reforma juvenil y protección de menores. CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU. CC de Aldeasa, SA. II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores. IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. V CC de Aldeas Infantiles SOS de España. VI CC de Vodafone España, SAU. CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA).

136 Entre otros: IX CC estatal de entrega domiciliaria y CC de Alliance Outsourcing, SL. II CC de Clece, SA (servicios auxiliares. XI CC de Aceites del Sur-Coosur, SA.

137 Apartado 4.3 “Acoso sexual y moral”.

4.5. Consumo de alcohol y estupefacientes

El consumo de drogas legales e ilegales y de alcohol implica problemas de salud con repercusiones perjudiciales a nivel individual y colectivo. En los convenios analizados en el periodo de estudio (2010-2013) sólo hemos encontrado tres que hacen alusión directa a la implantación de medidas preventivas para su tratamiento. El Convenio del grupo ONO[138], como medida preventiva de protección de la salud para todos los trabajadores de la empresa, no permite el consumo ni venta de ningún tipo de alcohol o de tabaco en los centros de la empresa. Además se compromete a fomentar y apoyar programas de reeducación en salud para dejar de fumar, beber alcohol o el consumo de cualquier sustancia que genere adicción. El XIX Convenio colectivo de Lufthansa[139], acuerda el establecimiento de planes de prevención específicos en materia de drogodependencias, garantizando los derechos de los trabajadores, y siempre priorizando las acciones de prevención, tratamiento e inserción. Por último, el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público y limpiezas[140], después de describir los efectos negativos que tiene el consumo de alcohol y estupefacientes para los trabajadores y compañeros de la empresa, regula la obligación, para las personas que acudan al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol y las drogas, de someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias, a petición de la empresa y siempre garantizando el respeto de la dignidad e intimidad. La sola negativa a someterse a dicha prueba se considera como falta grave. Y, cuando los comportamientos repercutan negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo de estas sustancias para el trabajador o terceros, la sanción puede llegar hasta el despido. Como medida de prevención recoge la implantación de programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

El resto de convenios regula de forma generalizada en tres las faltas graves o muy graves el consumo de alcohol y estupefacientes en el centro de trabajo o la asistencia al trabajo bajo los efectos de estas sustancias.

138 I CC de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO).

139 XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España.

140 CC del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

4.6. Alcance de las cláusulas

a) Declaración de principios

El primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección con el tratamiento de estos riesgos es la declaración de principios. Según las pautas establecidas para su prevención y protección por la normativa de prevención de riesgos laborales (LPRL), la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, y los acuerdos europeos sobre el estrés y la violencia en el trabajo, incluida la Recomendación 92/131/CEE, todos los convenios que regulan algún tipo de actuación frente a los riesgos de acoso sexual y psicológico[141] introducen esta declaración. En ella se pone de manifiesto el respeto de las partes negociadoras a los derechos fundamentales de las personas reconocidos en la Constitución Española de dignidad, intimidad e integridad física y moral, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los trabajadores, incluida la protección frente a ofensas verbales o físicas y de naturaleza sexual.

En algún caso, incluso, se hace alusión al compromiso con las medidas establecidas por la Comisión Europea para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, y a las Directivas que desarrollan disposiciones básicas sobre seguridad y salud, que hacen responsables a las empresas de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual; propugnando un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores[142].

b) Compromiso empresarial

Junto a la declaración de principios en unos casos, o de forma independiente en otros, encontramos cláusulas donde la Dirección de la empresa manifiesta el compromiso de crear, con la colaboración de los representantes de los trabajadores, entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal fin manifiestan la voluntad de implantar políticas con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización. Esta política se manifiesta en los protocolos de actuación y, en el caso de no regular protocolo, en las medidas incluidas en los planes de igualdad para prevenir y proteger estos riesgos. Las medidas que aparecen de forma generalizada son las de vigilancia, investigación y erradicación de sucesos, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, tratamiento y sanción de

141 Vid. la lista incluida en el apartado 4.3 “Acoso sexual y moral”

142 CC de Limber Multiservicios, SL. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. V CC de supermercados del Grupo Eroski. Plan de Igualdad de Martínez Loriente, SA. CC de Federación Farmacéutica SCCL. plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU. CC de Logifruit, SL. Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL. CC de Uniprex, SAU. CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. XVII CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

comportamientos generadores del riesgo. Para su prevención se contemplan la difusión de las medidas a los trabajadores y sus mandos, de forma que participen en la prevención y sean conocedores de las consecuencias de comportamientos indeseados.

Como se ha puesto de manifiesto en otro apartado, algunos convenios sólo recogen el compromiso empresarial de adoptar medidas contra las situaciones de acoso, para garantizar lugares de trabajo saludables[143].

c) Política de tolerancia cero

En línea con el incremento de convenios que regulan protocolos de actuación para el tratamiento de estos riesgos, cada vez son más los que introducen de forma expresa la prohibición de comportamientos que puedan suponer acoso en cualquiera de sus modalidades, para lo que especifican las acciones constitutivas de acoso y las sanciones correspondientes[144]. Al hilo de los criterios establecidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo declaran el establecimiento de una política de tolerancia cero ante los comportamientos de acoso, a cuyo fin diseñan el protocolo de actuación con medidas destinadas al esclarecimiento de los hechos e imposición de las sanciones correspondientes, además de establecer medidas de prevención como información y formación[145].

143 Ver la lista incluida en el apartado 4.3 “Acoso sexual y moral”, de los distintos años analizados.

144 Entre otros, Dinosol Supermercados, SL, CC de Finanzauto, SA. I CC de Unedisa Comunicaciones, SL. CC de la empresa Fertiberia, SA.

145 En este sentido, vid. Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour. CC de Ediciones El País, SL. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. Acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos. CC de la Compañía de Distribución Integral Logista. CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Plan de igualdad de la Corporación RTVE. V CC general del sector de derivados del cemento, 26 de marzo de 2013. CC de Denbolan Outsourcing, SL., de 27 de febrero de 2013. XVII CC general de la industria química. CC de Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales.

d) Definición de acoso moral y sexual, y determinación de comportamientos que lo constituyen

Tanto los convenios que regulan un protocolo de actuación frente a estos riesgos, como los que se limitan a introducir medidas de actuación para su tratamiento dentro de los objetivos de los planes de igualdad, hacen una definición de las conductas constitutivas de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En la mayoría de los casos adoptan las definiciones recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. Otros más detallistas amplían los conceptos con comportamientos que se consideran constitutivos de acoso sexual[146].

Por **acoso moral** se entiende mayoritariamente toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Otra definición lo considera como la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima pudiendo culminar en el abandono voluntario del puesto de trabajo[147]. También, la conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica[148].

146 CC de Mediapost Spain, SL. CC de Hijos de Rivera, SA. CC de Saint Gobain Vicasa, SA. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. Plan de Igualdad de Martínez Loriente, SA. XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. CC de Fidelis Servicios Integrales, SL. Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA. CC de Denbolan Outsourcing, SL. Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA. CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. CC de Alain Afflelou España, SAU. V CC de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA. I CC de Aniser Facility, SLU. IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA. CC de Vigilancia Integrada, SA. CC de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste). V CC de cadenas de tiendas de conveniencia.

147 Ver en este sentido, Plan de igualdad de Bankinter, SA. III CC de Safety Kleen España, SA.

148 V CC general del sector de derivados del cemento, y XVII CC general de la industria química. CC de la empresa Initial Facilities Services, SA.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Los **comportamientos constitutivos de la conducta de acoso moral** que se mencionan son muy variados, entre ellos se encuentran:

- Conductas de tipo organizativo: Limitar las posibilidades de hablar. Separar de sus compañeros. Encomendar tareas absurdas o inútiles. Encargar tareas muy superiores o inferiores a sus capacidades. Asignar tareas degradantes. Asignar tareas con datos erróneos. Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias. Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Conductas contra la intimidad y dignidad. Hablar mal de la persona a sus espaldas. Mofarse de defectos físicos o discapacidades. Dar a entender una enfermedad mental. Imitarle en voces y gestos. Burlarse de su vida privada. Difundir rumores falsos acerca de su persona. Burlarse de sus creencias o valores éticos.
- Conductas verbales o físicas: Hacerle críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo. Se humilla, desprecia o minusvalora en público ante otros compañeros o ante terceros Críticas permanentes. Calumnias. Gritos. Insultos. Amenazas verbales. Agresiones físicas.
- Conductas de aislamiento social: Ignorar su presencia o hacerle el vacío. Negarle la comunicación. Hablar con terceros. Se evalúa el trabajo realizado de forma desigual o de manera sesgada, criticando su labor despectivamente. Impedir a otros compañeros la comunicación con la presunta víctima. Reusar la comunicación con gestos o miradas.

Por **acoso sexual,** siguiendo los postulados de la Ley Orgánica de igualdad, mayoritariamente se entiende como 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 cree un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Otra definición que aparece es aquella que considera el acoso sexual como la conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo y desarrollo profesional de la víctima de acoso[149].

Aparece el llamado **acoso de intercambio, o con condicionamiento de derecho,** cuando lo que se produce es un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de este chantaje se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo. Lo afectado aquí negativamente es el entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal clase de presión en su trabajo (por actitudes de connotación sexual) que, por ello, se le acaba generando una situación laboral insostenible, humillante y hostil. La consecuencia negativa directa es normalmente personal y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación de servicios[150].

149 V CC de supermercados del Grupo Eroski. CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. V CC de cadenas de tiendas de conveniencia.

150 CC de Saint Gobain Vicasa, SA. CC de Mediapost Spain, SL. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. CC de Siemens, SA. II CC de Mediapost Spain, SL. CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. CC de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste). Convenio de JCDecaux.

Se entiende por **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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera un acto discriminatorio por razón de sexo.

Entre los **comportamientos constitutivos de acoso sexual** que se mencionan de forma sistemática en los convenios analizados se encuentran: insinuaciones y comentarios obscenos y humillantes de contenido sexual, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas, peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores. Los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc. Observaciones sugerentes, piropos no deseados, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador. El uso o envío de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, SMS, mensajes de correo electrónico de contenido igualmente ofensivo y/o explícitamente sexual siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe. El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, y un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aún cuando la persona haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

e) Medidas preventivas

A efectos de que tanto la declaración de principios como el compromiso empresarial sean efectivos y no quede en mera declaración, es conveniente que se determinen actuaciones concretas para la prevención y tratamiento de los riesgos, así como las personas encargadas de ponerlas en marcha y controlar su efectividad.

• Evaluación de riesgos

La Evaluación de riesgos es la herramienta fundamental para el desarrollo de la prevención, así se establece en la LPRL (art. 16) y RSP (art. 2). Dado que la obligación de la acción preventiva es del empresario, es lógico que esta actividad se lleve a cabo a través de los órganos encargados de la prevención en la empresa; ahora bien, no debe olvidarse que el establecimiento del método de evaluación debe hacerse previa consulta a los trabajadores y/o representantes. Por ello la negociación colectiva es una buena oportunidad para fijar el método de evaluación adecuado.

Al igual que en años anteriores, ninguno de los convenios analizados hace mención al método de evaluación a utilizar para la detección y valoración de los riesgos psicosociales. Alguno se refiere al compromiso empresarial de evaluarlos expresamente[151]. La carencia de referencia expresa a la evaluación de estos riesgos no significa que se obvie su obligatoriedad, sino que tenemos que considerarla incluida dentro de las clausulas generales de salud laboral donde se especifican los compromisos empresariales con el cumplimiento de las prescripciones de las normas de prevención de riesgos laborales, entre las que se encuentra la evaluación de los riesgos, incluido los psicosociales. Ahora bien, sería aconsejable que se incluyera dicha obligatoriedad dentro de las clausulas específicas de su tratamiento.

• Información

Como señala la normativa preventiva, para que las medidas de prevención de los riesgos sean efectivas es necesario que se den a conocer a los trabajadores. De esta forma serán conscientes de su existencia y de manera progresiva las irán introducción en la práctica profesional; lo que contribuirá a la consecución de un medio ambiente laboral saludable. Del análisis realizado deducimos que poco a poco la negociación se va haciendo eco de esta premisa preventiva y la van incluyendo entre las medidas de prevención. El resultado es que la mayoría de los convenios que regulan protocolo de actuación frente a los riesgos de acoso, como primera medida preventiva señalan la información y comunicación a los trabajadores, mandos y directivos de sus políticas y protocolos de actuación. Alguno lo concreta en el lanzamiento de campañas explicativas para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, así como para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, incluido el protocolo de actuación[152]. Otros especifican que se darán a conocer los procedimientos a través de los representantes de los trabajadores y la dirección de los centros[153], o haciéndolos visibles en el tablón de anuncios[154]. En algún supuesto también se hace alusión a la difusión del la información a través de internet[155].

151 CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out. CC de Serviabertis, SL. I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

152 Es caso de I CC del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA).

153 CC de Siemens, SA.

154 Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA). CC de Altadis, SA. I CC de Cofely España, SAU.

155 Plan de igualdad de la Corporación RTVE, Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE. plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU. IV CC de Repsol YPF, SA.

La compañía de Petroleos[156] y Radio Televisión Española[157], incluyen la información sobre del protocolo de acoso a las empresas contratadas.

• Formación

Como ponen de manifiesto las normas preventivas, la formación es un medio indiscutible para evitar que se produzcan conductas de acoso, y en caso de producirse, para que el problema sea resuelto con las mínimas consecuencias. La formación debe ir dirigida tanto a trabajadores que son los que deben conocer los riesgos y la forma de abordarlo, como directivos y supervisores encargados de resolver los problemas. El contenido de la formación debe ir dirigida al conocimiento de los riesgos, las medidas de prevención y las formas de abordar los supuestos de acoso cuando surjan. Al igual que ocurre con la información, cada vez son más los convenios que incluyen la formación sobre la prevención del acoso entre las medidas de prevención de estos riesgos. Si bien la mayoría la introducen de forma genérica entre las medidas a adoptar, son bastantes los que ya la sitúan en los planes de formación[158], en algunos casos con programación temporal. Alguno especifica que los programas formativos estarán dirigidos principalmente al personal de mando, con el fin de dotarlos de conocimientos para poder afrontar posibles situaciones[159]. Otros como es el caso de Logifruit incluye la formación en materia de acoso para los representantes de los trabajadores[160].

• Código de conducta y buenas prácticas

El establecimiento de normas de comportamiento, o código de buenas prácticas, es una medida preventiva de gran efectividad para evitar la aparición de riesgos, por cuanto actúa en el origen evitando la materialización de situaciones que pueden generar el riesgo. Por tanto, es una herramienta fundamental para crear culturas de prevención que hagan efectivas las políticas preventivas. Su objetivo es conseguir ambientes de trabajo respetuosos con las normas de convivencia, donde se garanticen los derechos e intereses de trabajadores y empresarios. Aunque todavía

156 Plan de Igualdad de Compañía Española de Petróleos, SA.

157 Plan de igualdad de la Corporación RTVE.

158 CC de Finanzauto, SA. I CC de Dinosol Supermercados, SL. Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. VI CC de Bimbo Martínez Comercial, SL. V CC de supermercados del Grupo Eroski. IV CC de Repsol YPF, SA. Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA. CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. II CC de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. II CC de Primark Tiendas, SLU. XVII CC general de la industria química. CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

159 Es el caso del CC de Siemens, SA.

160 CC de Logifruit, SL.

escasos para el número de convenios analizados, se va incrementando la adopción de esta medida preventiva. Más allá del compromiso de diseñarlos, encontramos algún convenio que define normas sencillas como: la prohibición de ciertos comportamientos libidinosos no deseados, ya sean a través de actos, gestos o palabras. La prohibición de actitudes de hostigamiento por razón directa o indirecta de género. Y, la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso, que en caso de incumplimiento será castigado como falta grave o muy grave[161].

El Convenio colectivo de Euro Depot España (SAU), recoge las siguientes prescripciones:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.
- No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.
- No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).
- No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo. Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

El I Acuerdo Marco del Comercio de 2012, propone a las empresas de Comercio, con las adaptaciones que sean necesarias, la adhesión al Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que lo incorpora en su Anexo III como parte del Acuerdo.

161 CC de Fenice Instalaciones Ibérica, SL. I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España.

f) Procedimiento de resolución del conflicto

El procedimiento para la resolución del conflicto es una medida de prevención secundaria puesto que se inicia una vez se ha materializado el riesgo para intentar reparar los efectos y proteger a la víctima. Estos procedimientos de solución de quejas aparecen como componente básico en la política de gestión del riesgo diseñada en el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y violencia en el trabajo, así como en la Recomendación 92/131/CEE y la LO 3/2007 de igualdad (art.48). El Acuerdo Europeo señala la posibilidad de establecer procedimientos informales junto a los formales, para intentar resolver el problema de manera amistosa, a través de una persona en quien confían tanto los trabajadores como la empresa. En cambio, los procedimientos formales son documentos escritos donde se articulan todos los pasos a seguir para intentar resolver los conflictos. Según el Acuerdo Marco, para que el procedimiento pueda considerarse válido debe respetar la dignidad y la intimidad de todos los involucrados; la investigación ha de llevarse a cabo con la mayor diligencia posible; las denuncias deben sustentarse en información precisa y detallada, y garantizar que todas las partes implicadas reciben un trato correcto.

De los convenios analizados en este periodo, todos los que incluyen protocolo de actuación frente a estos riesgos incluyen procedimientos de resolución del conflicto, que normalmente consta de un procedimiento informal, consistente en un proceso de conciliación, y otra formal para cuando la anterior fracasa. La mayoría de convenios regulan de forma detallada el procedimiento a seguir, diferenciando distintas fases del proceso: a) La fase de inicio del procedimiento se canaliza mediante la denuncia de la persona afectada, que en la mayoría de los casos se dice que debe ser por escrito. Algunos convenios incluyen el modelo del formulario de denuncia a seguir por el damnificado[162]. La denuncia va dirigida a la comisión antiacoso que se constituye expresamente para la tramitación de los expedientes, o a la dirección de recursos humanos. La composición de las comisiones de tramitación y resolución de los casos son muy variadas dependiendo del convenio de que se trate, pero normalmente paritaria entre representantes de los trabajadores y personal de la empresa nombrada al efecto. En el escrito debe detallarse los actos o incidentes y las personas que adoptan las conductas indeseadas. b) Fase de apertura del expediente e investigación de los hechos por parte de la persona u órgano designado al efecto. c) Fase de resolución y pronunciamiento del resultado. En caso de constatación de existencia de acoso, se prevén medidas correctoras y la sanción correspondiente para el acosador. El comportamiento es calificado de forma general como falta muy grave. El plazo para la resolución de los expedientes va de 7 a 30 días máximo.

162 CC de Logifruit, SL. II CC de Primark Tiendas, SLU. I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out.

En todos los casos se especifica que los procedimientos se desarrollaran bajo los principios de confidencialidad y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas que participen en el proceso, sin que en ningún caso pueda existir represalia alguna contra los denunciantes, personas que proporcionen información o participantes en el proceso. De la misma manera, prácticamente la totalidad de convenios que regulan protocolos de actuación dan participación en el proceso a los representantes de los trabajadores o, en su caso, establecen la comunicación a dichos representantes de todos los expedientes tramitados, así como las sanciones impuestas.

Órganos encargados del proceso

Como se ha señalado anteriormente, para la tramitación del proceso es necesario el nombramiento de una persona u órgano. Es aconsejable que la designación se haga previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, a efecto de favorecer su aceptación. Para garantizar la eficacia de los procesos es conveniente que las personas encargadas de tramitarlos tengan formación adecuada en la solución de estos problemas.

En los convenios analizados son muy variados los órganos encargados de la tramitación. En la mayoría de los casos se prevé la creación de comisiones instructoras para la tramitación del expediente, donde pueden quedan integrados desde el médico del Servicio de Prevención u otro técnico en la materia, algún miembro de la Dirección de la empresa perteneciente al departamento de Recursos Humanos, y especialistas nombrados al efecto; también pueden participar en estas comisiones los representantes de los trabajadores. Algunos convenios estipulan la necesidad de que los miembros de esta comisión sean ajenos al lugar de trabajo de la víctima, con el objetivo de preservar la imparcialidad. Muchos de ellos lo concretan en la figura del instructor, nombrado por la empresa[163]. Cuando el protocolo está configurado en el marco del plan de igualdad, lo más normal es encargar la tramitación del proceso a la mesa técnica de igualdad creada para solventar todos los problemas que surjan en este ámbito[164].

163 V CC de supermercados del Grupo Eroski. CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. IV CC de Repsol YPF, SA. Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA). CC de Altadis, SA. CC del Grupo Importaco Frutos Secos (Importaco, SA, Campo Seco, SL, Elafruse, SL, Mundo Snacks, SL y Frusecs Castellón, SL).

164 Como ejemplo, V Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. III CC de Repsol YPF, S.A. X CC de Repsol Química, S.A., CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A., III CC marco del Grupo Endesa., Plan de igualdad de Danone, S.A., CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A.

Medidas reparadoras

En cuanto a las medidas reparadoras una vez que finalice el proceso, la tendencia mayoritaria es al establecimiento de medidas sancionadoras para los causantes de las situaciones de acoso, que en algunos casos puede llegar hasta el despido[165]. En línea con lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, se aprecia un incremento en el establecimiento de medidas de apoyo psicológico a las víctimas[166]. Una vez planteada la denuncia, en todos los casos, se prevé la adopción de medidas cautelares durante la tramitación del expediente conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas damnificadas[167]. Para alejar a la víctima del foco de riesgo, son bastantes los convenios que regulan la posibilidad de cambio de puesto de trabajo[168], preferentemente del agresor y sin que pueda suponer una mejora en sus condiciones de trabajo[169]. El cambio puede ser en la fase de instrucción del procedimiento, como medida cautelar[170] o, posteriormente, si se demuestra la existencia de acoso.

Como significativo merece la pena reseñar el Plan de igualdad de Bankinter, SA., que recoge para los empleados que sufran situaciones de acoso la prioridad absoluta en la prestación de soluciones que les ayude a su superación, tales como: Jornada reducida u horario flexible. Preferencias en las solicitudes y cobertura de vacantes. Posibilidad de suspensión del contrato de trabajo durante 6 meses con reserva del puesto de trabajo. Posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con prestación de desempleo, y anticipo de 9 pagas.

En todo caso se regula la protección de las personas denunciantes ante posibles represalias por el hecho de haber presentado una denuncia de acoso o haber testificado; así como la protección de su derecho a la integridad, dignidad e intimidad durante todo el proceso.

---

165 I CC del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación. V CC de supermercados del Grupo Eroski. Plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU.

166 Plan de igualdad de Asispa. I CC de Cofely España, SAU. Plan de igualdad de Seat, SA.

167 Como ejemplo véase, XVII CC general de la industria química.

168 IV CC de supermercados del Grupo Eroski. Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA. CC de Altadis, SA. I CC de Cofely España, SAU. CC del Grupo Importaco Frutos Secos (Importaco, SA, Campo Seco, SL, Elafruse, SL, Mundo Snacks, SL y Frusecs Castellón, SL).

169 I CC del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación. Plan de Igualdad de Bimbo, SAU.

170 plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU. Plan de igualdad de Bankinter, SA.

Violencia de género y discriminación, como factores de Riesgo Psicosocial

3

Ana Isabel Pérez Campos
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

UGT

1. Consideraciones previas

La secuencia lógica que se produce en relación con los denominados “riesgos psicosociales” permite diferenciar entre riesgo propiamente dicho y factor de riesgo. Por el primero, se entiende la probabilidad de que se produzca un daño; mientras que el factor de riesgo psicosocial es definido por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo como el “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Los factores de riesgo psicosocial son difíciles de determinar, en la medida en que su existencia y clasificación depende de circunstancias diversas tanto de tipo objetivo como subjetivo.

En este estudio se analizará la regulación convencional de dos factores que pueden propiciar la existencia de riesgo psicosocial como son la violencia de género y la discriminación. Los citados factores reaccionan entre si y repercuten en el clima socio-laboral de la empresa y especialmente sobre la salud de los trabajadores.

2. Violencia de género

La violencia de género es un fenómeno universal que persiste en todos los países y que supone tanto una violación de los derechos humanos básicos como un importante problema de Salud Pública, en la medida en que está demostrado que las mujeres que sufren violencia de género, tienen una probabilidad dos veces superior respecto de los hombres de sufrir problemas de salud.

Si bien es cierto que se hace mucho hincapié sobre las consecuencias de la violencia contra la mujer en la salud física de las víctimas, en muchos casos los trastornos psicológicos son más intensos, duraderos e incapacitantes. Los síntomas que presentan con mayor frecuencia son: ansiedad, tristeza, pérdida de autoestima, labilidad emocional, inapetencia sexual, trastornos de la alimentación y del sueño. Los factores que influyen en los trastornos mentales comunes que afectan de manera desproporcionada a las mujeres incluyen la violencia de género, las carencias socioeconómicas, el salario bajo y la desigualdad en los ingresos, la condición y rango social bajo o subordinado y la continua responsabilidad de cuidado de otros.

La salud física y emocional de la víctima se resiente, disminuye su autoestima y esto afecta a su carrera profesional. Éstas mujeres tienen más riesgo de sufrir patologías relacionadas con el estrés laboral y el desgaste emocional, tienen que trabajar en estados depresivos o de ansiedad que de prolongarse en el tiempo, terminan afectando a su salid física y psicológica.

La violencia de género no es un problema privado o una cuestión de pareja que sólo incumbe a ellos resolver. Durante mucho tiempo, y aún en la actualidad, la violencia de género se ha mantenido oculta, escondida en el ámbito de la privacidad del hogar, en vez de ser visibilizada como lo que realmente es, un importante problema social. En este sentido, resulta interesante recordar que la violencia de género es mucho mas que la violencia que reciben las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, estando presente en todos los ámbitos en los que se desenvuelven las mujeres; también se consideran violencia de género los abusos sexuales que sufren muchas menores, las agresiones sexuales, el acoso sexual en el trabajo, la trata de mujeres y prostitución forzada, la violencia en situaciones de conflicto y posconflicto armado, la mutilación genital, los matrimonios forzados, las pruebas de virginidad o la violencia relacionada con la dote,etc. La violencia de género puede manifestarse fuera de la empresa, en el ámbito familiar y, pese a ello, tener repercusiones en la relación laboral.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, la LO 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (en adelante LOMPIVG), en concreto, su capítulo II, recoge un abanico de derechos laborales y de prestaciones de Seguridad Social que pueden ser desarrollados y mejorados por la negociación colectiva.

Conviene precisar que la citada norma legal adopta un concepto de violencia de género bastante limitado, no ya solo porque deja huérfanos a determinados colectivos sino, sobre todo, porque realmente no se trata de una verdadera protección integral contra la violencia de género, sino de un sistema de protección frente a una determinada violencia de genero abordada de una manera integral. Es decir, no abarca las diferentes manifestaciones de violencia de género (el acoso sexual es una de ellas[171]) sino que la delimita en función de ciertas circunstancias personales de la víctima y del agresor, dejando fuera de atención un supuesto que puede ser más frecuente de lo que pudiera pensarse, y que podría consistir en que agresor y agredida compartan además de una relación afectiva, el lugar de trabajo.

171 El acoso y sus distintas manifestaciones como riesgo psicosocial se trata en el capítulo anterior.

En relación con el tratamiento de la violencia de género en la negociación colectiva cabe señalar que el desarrollo no ha sido excesivamente importante, desatendiendo una realidad especialmente susceptible de ser ordenada por medio de este instrumento normativo negocial. A este respecto, llama la atención especialmente que ni siquiera los acuerdos interconfederales anuales para la negociación colectiva hayan prestado a esta cuestión la debida atención. Hemos tenido que esperar al acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2007 donde se indica que los negociadores deberán incorporar las previsiones de la LOMPIVG en el desarrollo de los convenios, pero reproduciendo las pautas básicas ya expresadas en la propia norma. El citado Acuerdo ha desaprovechado la oportunidad que tenía para dar orientaciones a los negociadores sobre la forma de concretar esos derechos.
En lo que refiere al tratamiento convencional de la violencia en el trabajo como factor de riesgo psicosocial queda un largo camino por recorrer, en la medida el citado factor de riesgo se sigue tratando de manera genérica y como una variante de violencia psicológica, sin detenerse en regular medidas concretas para la evitación o control de la violencia física en el lugar de trabajo.

No obstante lo anterior, a pesar de que el tratamiento convencional de la figura sea escaso y genérico, en el análisis de los convenios de 2010 a 2013 se observa una significativa evolución cuantitativa de las cláusulas convencionales que refiere a esta figura. Incremento que aunque no se corresponde con desarrollo cualitativo de las previsiones legales, que en la mayoría de los casos continúan limitándose a la mera reproducción parcial de los derechos de las víctimas de violencia de género, sí que permite hablar de pequeño avance, sobre todo en los convenios de los dos últimos años analizados.

2.1. Tipología de las cláusulas convencionales

El desarrollo de las potencialidades negociadoras de la norma es aún precario e insuficiente, porque aunque se ha incrementado el número de convenios que hacen referencia a esta figura, la regulación se limita, en la mayoría de los casos, a la mera reproducción parcial de los textos legales.

Destaca, en primer lugar, la escasa referencia a la violencia de género. De los 800 convenios colectivos analizados correspondientes a 2010-2013, tan sólo se contiene alguna mención en 120, lo que supone aproximadamente el 15% de los convenios. Además, la mayoría de éstos se limitan a la reproducción total o parcial de la norma legal, siendo realmente poco significativas las mejoras a nivel convencional[172].

172 CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL).

Desde un punto de vista de la ordenación de la materia se muestra como práctica habitual la referencia a la violencia de género, bien en un artículo independiente, o bien integrado en la parte del convenio que alude a la igualdad[173]. La utilización de esta técnica, sin duda, favorece la detección y localización de dichos derechos, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocerlos y emprenderlos de forma segura.

Por otra parte, en unas ocasiones, un escueto artículo nos remite a la aplicación de la Ley[174]; otras veces se reproducen sólo algunos apartados de éstas[175]. Los preceptos más copiados son los relativos al art. 37.7 ET es decir, a la reducción y reordenación del tiempo de trabajo[176]. No obstante lo anterior, aún subsiste un pequeño grupo de convenios que regulan la violencia de forma dispersa a lo largo del articulado[177]. Lo más sorprendente aún es, a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley, encontrar convenios que aún silencian cualquier referencia a esta figura de la violencia de género[178].

Todo ello demuestra, por una parte, la exigua preocupación de los negociadores y, por otra, sirve para determinar que se desaprovechan las posibilidades de negociación colectiva, desatendiendo una realidad especialmente susceptible de ser ordenada por medio de este instrumento normativo negocial.

---

173 CC estatal del sector de la mediación en seguros privados, CC de Siemens, SA. IV CC de supermercados del Grupo Eroski.

174 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 2010 y 2013. CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil".

175 El CC de perfumería y afines copia lo relativo a la movilidad geográfica y a lo dispuesto en el art. 37.7 ET. El X CC de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA copia las reglas relativas a la reducción del tiempo de trabajo y a las faltas de asistencia.

176 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección de 2013; VIII CC de González Fierro, S. A 2010 y CC González Fierro 2013.

177 Por todos, véase, XVII CC de la industria química.

178 Véase, entre otros, CC de Alcatel Lucent España, SA. CC de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA.CC de Pimad, SAU. CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. CC de Doctus España, SAU. CC de La Unión Resinera Española, SA.CC de Magasegur, SL CC de Novedades Agrícolas, SA .XIX CC de Ferrocarriles de Vía Estrecha. III CC de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. IV CC de Agfa Healthcare Spain SAU. CC de Alain Afflelou España, SAU. V CC de Flex Equipos de Descanso, SAU. III CC para la acuicultura marina nacional. CC de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. V CC de Diario ABC, SL. CC de la empresa Fertiberia, SA. IV CC de Iman Corporation, SA. CC del grupo Mercantil ISS. VI CC de NCR España, SL. CC de Provivienda. CC de Técnica Fiscal y Cartográfica, SA. IV CC de Tradia Telecom, SAU. CC de Verdifresh, SLU. XIV CC de Centros de servicios de atención a personas con discapacidad. IV CC estatal de las industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. VI CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. CC marco para los establecimientos financieros de crédito. IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería. IV CC estatal de prensa diaria. CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

En definitiva, las cláusulas negociaciones sobre violencia de género, si bien es cierto que han incrementado su aspecto cuantitativo y, en menor medida, el cualitativo, la mejora no podría calificarse de sustancial o significativa, al contrario, no se ha realizado con la intensidad que se esperaba, sobre todo, teniendo en cuenta los años transcurridos desde la aprobación de la LOMPIVG.

Por otra parte, como aspecto novedoso en el tratamiento que la negociación colectiva realiza sobre la violencia de género destacaría el papel del convenio colectivo en la difusión y concienciación de la problemática social de esta figura. Así pues, los convenios analizados insisten en "*facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de este colectivo, se tendrá especial consideración para las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los Trabajadores*" [179]. En el Convenio colectivo de Hijos de Rivera, SA. se insiste en la necesidad de contribuir a reforzar la sensibilización social frente al maltrato, promoviendo la protección de las víctimas de la violencia de género, garantizando el uso efectivo de aquellos derechos que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de las trabajadoras que, perteneciendo a nuestra compañía, sufran este tipo de agresión. En esta misma línea de insistir en la sensibilización y reconocimiento de la violencia otros convenios resaltan el papel fundamental del convenio colectivo en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula[180].

2.2. Ámbito subjetivo de aplicación de la norma

La LOMPIVG define su objeto en su primer artículo al indicar que se entenderá por violencia de género "la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, cuando se ejerzan sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia". En otros términos, la LOMPIVG deja fuera, en primer término, la violencia ejercida sobre las mujeres como manifestación de relaciones de poder por varones con los que no tienen lazos familiares o domésticos (caso de la violencia en el trabajo) y, en segundo lugar, la practicada por quienes teniendo con la mujer un vínculo familiar, éste no es el propio de la relación de pareja, como ocurre con el padre o los hermanos.

179 Plan de igualdad de Asispa.

180 CC del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

A nivel de negociación colectiva, son pocos los convenios que definen qué es lo que deba entenderse por violencia de género, y los pocos que lo hacen, en la mayoría de las ocasiones se limitan a reproducir la definición legal[181] o, incluso, remiten a dicha ley[182].

En otro orden de consideraciones, partiendo del hecho, por todos conocidos, de que la protección jurídica-técnica que la norma diseña está destinada, única y exclusivamente, para la mujer trabajadora que ha sido objeto de violencia de género, no hay duda de que sólo se activan las garantías laborales y de seguridad social cuando concurren los dos requisitos a los que implícitamente alude la norma: ser mujer y haber padecido violencia de género por parte de un hombre con el que le ha unido algún tipo de relación afectiva, aún sin convivencia, es decir, la ley refiere a un tipo muy concreto de violencia de género: la de la pareja en la que la víctima es una mujer.

A pesar de lo señalado, en la negociación colectiva analizada puede observarse un inicio de tendencia hacia la ampliación tanto de los titulares de la violencia de género como del tipo de agresor.

Como regla general, la negociación colectiva, siguiendo la pauta legal, refiere en un mayor porcentaje a las trabajadoras como víctimas de la violencia de género, no obstante, pueden encontrarse convenios que amplían y que aluden a trabajadores/as[183]; otros, en cambio, evitar mencionar a la a trabajadora para mantener referencias más neutras como la de empleado[184] o víctimas de violencia de género[185]; e incluso otros, que utilizan inicialmente términos como empleado/a, al final aluden a la trabajadora como víctimas de violencia de género[186]. No se han encontrado cláusulas que protejan la violencia por razón de la identidad u orientación sexual. Esporádicamente algunos convenios complementan el ámbito subjetivo al incluir a los hijos menores de edad o mayores discapacitados, exigiéndose como requisitos de protección que estén a cargo y que convivan con la víctima de violencia[187].

181 El V Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España señala que "la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres (las personas) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad."

182 CC de supermercados del Grupo Eroski. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.

183 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CCde Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid). CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

184 CC de Altadis, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. IX CC de Repsol Petróleo, SA.

185 I CC del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out.

186 CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. y II CC de empresas de centros de Jardinería 2011. CC de Transportes Ferroviarios Especiales, SA. VII CC de Supermercados Sabeco, SA.

187 Plan de igualad de HC Energía, SAU 2011. IV CC de Repsol YPF, SA. CC de Altadis, SA.

Al margen de lo señalado, la manifestación más importante de evolución del tratamiento de esta figura en la negociación colectiva la encontramos en la aparición de cláusulas como la que se indican a continuación que amplían el ámbito de aplicación subjetivo de la figura con independencia del sexo. Es el caso del Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SL que completa la definición de violencia aludiendo a que "*también puede darse el caso que la violencia de género sea el de una mujer versus un hombre u otra persona del mismo sexo".* Integra, por tanto, la violencia por razón de la orientación sexual.

A parte de delimitar el sexo de los diferentes actores, la LOMPIVG solamente actúa sobre las relaciones de pareja, desvinculando el maltrato de los hombres a las mujeres del resto de agresiones que se puedan dar a su alrededor. Y ello a pesar de reconocer en el preámbulo que se trata de una violencia que tiene lugar en el conjunto de la vida social. Se produce una descontextualización de estas relaciones de maltrato del conjunto de posibles agresiones que se dan en el núcleo familiar.

No obstante lo anterior, la concepción de la violencia de género debe ser un fenómeno multidireccional, extensible a varios tipos de violencia doméstica: del hombre hacia la mujer; sobre ancianos o menores; de los hijos menores hacia los ascendientes y finalmente, entre hermanos.

La negociación colectiva tímidamente amplía el concepto legal de violencia de género previsto en la Ley, pudiendo encontrarse referencias que extienden la violencia de género más allá de la ejercida en el entorno familiar, al señalar que el agresor puede ser no sólo el cónyuge, excónyuge o pareja de hecho, sino cualquier familiar de cualquier grado[188].

188 IX CC de Repsol Petróleo, S.A. XI CC de Repsol Química, S.A. y XXIV CC de Repsol Butano, S. A. IV CC de Repsol YPF, SA. Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol-YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

2.3. Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género

El art. 21 de la LOMPIVG recoge el listado de derechos que con carácter general establece para la trabajadora víctima de violencia de género y que mayoritariamente reproduce la negociación colectiva.

Desde una perspectiva material, atendiendo a los contenidos sustantivos de los convenios sobre violencia de género, un primer grupo lo conformarían aquellas cláusulas negociales que se limitan tanto a la remisión como a la reproducción total o parcialmente de las normas legales[189]. Otro grupo de convenios introduce algunas concreciones significativas de las normas legales.

Así pues, algunos convenios indican que estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente artículo o, mejorarse en sus términos mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas[190].

Por su parte, destacan convenios que refieren a otros tipo de ayudas diferentes a los derechos de las victimas señalados legalmente y que se circunscriben a ayudas psicológica, jurídicas y a préstamos y otras ayudas económicas[191].

También es frecuente encontrar otro tipo de cláusulas que aluden al carácter complementario de las medidas de protección de la víctima fijadas en el convenio colectivo. Así pues, en el Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA se establece que "*estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro. El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer*".

189 CC de Viriato Seguridad, SL establece que *"Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento"*. En el mismo sentido, también el CC nacional de prensa no diaria. CC de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados. Plan de igualdad de Asispa.

190 III CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

191 IX CC de Repsol Petróleo, SA. CC General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

a) Reordenación y reducción del tiempo de trabajo

El primer párrafo del art. 37.7 ET modificado por la LOMPIVG dispone que la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho, a la asistencia social integral a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En este precepto se reconoce a la mujer un derecho alternativo: o reordenar su tiempo de trabajo o reducir la jornada. Del tenor literal del precepto parece desprenderse que no cabe disfrute acumulado. La opción corresponde a la trabajadora.

A nivel de negociación colectiva se trata de la medida más tratada, aunque limitada, en la mayoría de las ocasiones, como ya se ha señalado, a la mera reproducción literal del precepto legal. No obstante, en algunos convenios se contienen referencias, más o menos genéricas, a este tema de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo. En lo que refiere a la *reducción de jornada* el legislador no ha querido fijar unos máximos y unos mínimos de reducción sino que remite a lo dispuesto en la negociación colectiva.

El desarrollo de este derecho por la negociación colectiva resulta dispar e insuficiente[192]. Así, algunos convenios aplican la cuantía máxima y mínima prevista para la reducción por guarda legal[193]; otros aluden a una reducción de la jornada que va desde una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella[194]; o, incluso, algún convenio faculta a la propia víctima a delimitar el alcance de la reducción de su tiempo de trabajo[195].

El legislador tampoco ha fijado una duración máxima aunque lógicamente se prolongará, como mínimo, por todo el tiempo que dure la orden de protección. En este sentido, el Convenio de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A establece que "*podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año…".* Incluso, algún otro convenio genéricamente establece que la "reducción de la jornada

192 En los convenios de 2012 no se ha encontrado ninguna referencia a este derecho. Por el contrario, aparecen con alguna mayor frecuencia en los convenios correspondientes a 2013.

193 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria2011; CC de la industria del calzado 2013.

194 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2011.

195 XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas establece "…. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario".

de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos"[196].

Por otra parte, la norma no fija el límite temporal para el ejercicio de estos derechos dejando, una vez más, su cuantificación a la negociación colectiva y en su defecto, al acuerdo entre empresario y trabajadora. A este respecto, el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio de forma genérica refiere "*al derecho a jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación"*.

Por último, teniendo en cuenta que la reducción de jornada implica una disminución proporcional del salario y que por este hecho será una medida poco utilizada (cuando no sea posible modificar los horarios) nada impide a los convenios prever que la reducción del salario no sea proporcional, garantizando así unos recursos económicos suficientes. Sin embargo, ninguno de los convenios analizado, contempla esta situación.

En lo que refiere a la *reordenación del tiempo de trabajo,* se constituye en un derecho que suele ser recogido en los convenios analizados, aunque la mayoría se limita a reproducir el contenido del art. 37.7 ET. En otros convenios no se recogen formas diversas de organización del trabajo, algunos convenios refieren a la posibilidad del horario flexible si la empresa lo tuviere implantado [197] y otros a cambios de turno[198] .

La remisión que hace el citado precepto estatutario a "otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa" parece hacer referencia a formas de organización previstas de forma colectiva para todos los trabajadores, pudiendo en este caso la trabajadora solicitar su aplicación prioritaria. Por ejemplo, entre otros, el Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevé la posibilidad de anticipar el periodo vacacional para las trabajadoras que los soliciten.

196 CC de Pressprint, SLU.

197 CC del sector de la madera. CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CC Estatal de Perfumería y Afines. CC de Fundación UNICEF - Comité Español .V CC de Aldeas Infantiles SOS de España. CC para el sector de agencias de viajes.

198 CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. V CC de Grupo Generali.

El tratamiento de la ordenación de fuentes que efectúa la negociación colectiva permite hablar de convenios que se limitan a la reproducción de la norma legal[199]. Sin embargo, en la mayoría de los convenios que contienen alusiones al respecto remiten al acuerdo entre la empresa y la trabajadora[200].

También existen convenios que establecen reglas de concreción del derecho, diferentes en función de si se trata de la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo. Así el Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria especifica que "*la concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral….. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora"*[201].

b) Movilidad geográfica

El derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo tiene un escaso reflejo en los textos convencionales, siendo concretado en algunos convenios colectivos en orden a las características del posible puesto de trabajo de destino.

La mayoría de cláusulas convencionales se limitan a la reproducción del texto legal, incidiendo alguno de ellos en que se trata de un derecho con reserva de puesto. Resulta cuanto menos sorprendente dicha matización porque se contiene en la norma legal y, por ende, luego se podría haber prescindido de ella[202].

Teniendo en cuenta que el derecho de la trabajadora es un derecho preferente al cambio de centro, puede entrar en colisión con otras preferencias que el mismo ET reconoce a otros colectivos dignos de protección: excedentes por cuidado de hijos, excedentes voluntarios que solicitan el reingreso, trabajadores a tiempo parcial que solicitan ocupar una vacante a tiempo completo, etc. Hubiese sido una buena oportunidad para que la negociación colectiva estableciera cómo se debe resolver el conflicto de preferencias.

199 CC estatal de perfumería y afines.

200 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC de Coviran, SCA.

201 En esta misma línea interpretativa, el VIII CC de González Fierro S.A 2010 y el CC de González Fierro S. A.

202 XXII CC de Banca; CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC del Grupo Asegurador Reale. IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA. CC de Hertz de España, SL. CC de Compañía Española de Petróleos.

Por otra parte, se trata de un supuesto atípico de movilidad geográfica, en la medida que no es impuesta por el empresario sino que es resultado del ejercicio de un derecho de la trabajadora. Por esta razón no se aplican las reglas de la movilidad geográfica del art. 40 consistentes en la obligación del empresario de compensar los gastos generados por el empresario. Nada impide, y sería deseable, que tal previsión viniese reconocida por la negociación colectiva.

En lo que refiere a la duración de la movilidad, el plazo establecido por el legislador es de seis meses; se trataría de un plazo máximo, resultando controvertido el hecho de si puede o no ser mejorado por Convenio colectivo. Sobre esta cuestión la doctrina científica se encuentra dividida: mientras un sector es partidario de otorgar tanto a la autonomía colectiva como individual la mejora de la previsión legal[203], otro considera que del tenor literal del precepto parece deducirse que no puede ser mejorada por convenio, ya que expresamente se determina que la trabajadora podrá optar entre el reingreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo[204].

También en este apartado se muestra la evolución de la negociación, en la medida en que alguna cláusula convencional inciden en la duración y efectos del traslado de las víctimas de violencia. Respecto de la duración máxima del traslado, se prevé una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora[205]. Previa solicitud de la trabajadora, se realizará en un plazo máximo de 30 días naturales. Otros convenios refieren a un período mínimo y máximo al señalar que la duración del traslado será de 6 meses mínimos y 18 meses máximo, y durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la trabajadora[206]. Otros convenios, incluso, amplían la duración máxima a veinticuatro meses[207].Asimismo se contempla como una mejora el derecho de la trabajador a solicitar el adelanto

203 MOLINA NAVARRETE, C., "Las dimensiones socio-laborales de la "lucha" contra la "violencia de género". A propósito de la LOIVG, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género". *Revista Centro de Estudios Financieros*, núm. 264, 2005, pág. 36.

204 ARIAS DOMÍNGUEZ, A., "Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: soluciones inconclusas", *Revista Centro de Estudios Financieros*, núm. 291, 2007 pág. 108.MÉNDEZ SEBASTIÁN, P., Y VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ed. Finca, Madrid, 2006 pág. 94.

205 II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA.

206 CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. CC del Grupo Cetelem. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

207 XV CC de la empresa ONCE y su personal.

de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado[208] o también se contempla una ayuda para sufragar los gastos derivados del alquiler de una vivienda[209].

c) Suspensión del contrato de trabajo

No a hay aportaciones significativas en los convenios colectivos analizados, sobre la forma en que desarrollan el derecho de las víctimas de violencia de género a suspender su contrato de trabajo, puesto que la mayoría de ellos reproducen el contenido de la LOMPIVG literalmente, o de manera simplificada[210].

La cuestión más relevante y controvertida respecto del derecho de suspensión del contrato que tiene la víctima de violencia de género se sitúa nuevamente en si la negociación colectiva puede ampliar los márgenes de duración establecidos por el legislador. Mayoritariamente, se viene considerando que dado el componente de orden público de esta regulación, en este supuesto no habría margen ni para la mejora colectiva ni para la individual[211]. De pactarse dichas mejoras se trataría del supuesto previsto en el art. 45. 1 a) ET, es decir, el pacto individual puede alterar los confines temporales de la suspensión pero en tal caso no parece que las presumibles ventajas (desempleo, calificación del despido, etc) se mantengan al destipificarse el supuesto de hecho[212]. A este respecto la negociación colectiva se limita, mayoritariamente, a la reproducción total o parcial del derecho regulado en el Estatuto de los trabajadores, no obstante, algún convenio colectivo amplía la duración y efecto del derecho a suspender el contrato de trabajo hasta un máximo de veinticuatro meses[213].

Las cláusulas convencionales analizadas apenas hacen referencia a esta medida y las que efectúan alguna mención, en su mayoría, se limitan a la mera reproducción literal del texto legal[214]. No obstante, entre las pocas cláusu-

208 II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA.

209 CC de Repsol YPF, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

210 XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. CC de la industria del calzado. CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. V CC de Aldeas Infantiles SOS de España.

211 MOLINA NAVARRETE, C., "Las dimensiones socio-laborales de la "lucha" contra la "violencia de género"… cit., pág. 37.

212 SEMPERE NAVARRO, A.V., "Aspectos socio-laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre" en *AA.VV., Comentarios a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*. Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2005, pág. 138.

213 XV CC de la empresa ONCE y su personal.

214 CC de Avanza Externalización de Servicios, S.A; V CC de Patentes Talgo, S.L.

las convencionales reseñables destaca la del Convenio Colectivo de Cajas y entidades financieras de ahorro que mejora los efectos de la suspensión, al incluir dentro de las excedencias el derecho a la suspensión del contrato. Así pues, tras garantizar el derecho a reincorporarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión, se garantiza el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional durante ese período[215] y que el periodo en que permanezca en situación de excedencia sea computable a efectos de antigüedad.

La regulación convencional constituye una mejora respecto de la regulación legal de la materia puesto que cuanto mayor sea la cobertura de las necesidades retributivas de la víctima de violencia de género menor será la dependencia de su agresor.

Por otra parte, también destacarían las cláusulas convencionales en las que se alude al derecho de excedencia de la trabajadora víctima de violencia de género. Se trata de una buena práctica presente en diversos convenios colectivos aunque de forma dispersa. En unos se menciona el derecho a una excedencia especial no condicionada a requisito alguno de antigüedad en la empresa, por una duración de dos meses prorrogable, otros dos meses más, con derecho de reserva de puesto de trabajo y en algunos casos con mantenimiento de las retribuciones[216]. En otros se amplía la duración de la excedencia de seis meses a dieciocho[217].Finalmente, un tercer grupo de convenios establece una duración de uno a 12 meses con derecho de reserva de puesto a la fecha de la reincorporación[218]. Especialmente significativo es el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 que refiere a la excedencia por violencia de género donde se establece el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Asimismo también especifica la negociación colectiva que la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada[219].

215 CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014. III CC de empresas de centros de jardinería.

216 CC del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018.

217 VII CC de Supermercados Sabeco, SA. III CC de empresas de centros de jardinería. II CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España.

218 CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA. V Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España. CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014. CC del sector de la madera.

219 XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas.

d) Ausencia por faltas de puntualidad

El art. 21. 4 LOMPIVG prevé que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

El excesivo uso de la reproducción literal de la norma, provoca que dichos convenios colectivos tan solo justifiquen las faltas debidas al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca. Así pues, la violencia contra la mujer no va a ser el acto en sí que justifique el retraso o la ausencia, sino las consecuencias derivadas de ésta[220]. Lo que limita la protección de la mujer al momento en que ya se ha producido la agresión, perdiendo todo carácter preventivo.

Cabe destacar, además, que algunos convenios tan solo consideran justificadas las faltas de asistencia y no las de puntualidad[221]. Se trata de cláusulas que se mantienen en algunos convenios de los dos últimos años analizados, no obstante, podría hablarse de cambio de tendencia, al predominar las cláusulas convencionales que refieren tanto a faltas de asistencia como de puntualidad. En cualquier caso, la omisión de considerar justificadas las faltas de puntualidad resulta en cierto modo sorprendente, teniendo en cuenta que el texto de estos convenios se limita a transcribir el contenido de la ley. A ello debe añadirse que dichas faltas de asistencia no se han incluido, como hubiera sido deseable, dentro de los permisos retribuidos del art. 37 del ET, algo que sí han venido estableciendo algunos convenios colectivos. Así, por ejemplo, el *Convenio Colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio* prevén que se establezcan permisos retribuidos específicos para la protección de la víctima de violencia de género a fin de que puedan realizarse determinadas gestiones tales como cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)[222]. Se trata de una práctica convencional esporádica y no unánime, en la medida en que también pueden encontrarse cláusulas convencionales que refieren a licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, restringiendo nuevamente los derechos de las víctimas de violencia de género[223].

220 CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. CC de Siemens, SA. Plan de igualdad de Asispa. CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

221 CC de la industria del calzado. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. V CC de supermercados del Grupo Eroski.

222 CC de Euro Depot España, SAU. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU

223 CC general de la industria química

También como mejora la negociación colectiva introduce algunas cláusulas específicas referidas a que podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad[224].

e) Extinción del contrato

La última medida protectora que prevé el art. 21.1 LOMPIVG es el derecho de la trabajadora a "la extinción del contrato de trabajo". El legislador crea un nuevo supuesto de extinción voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador, distinto de los previstos en el art. 50 por incumplimiento grave del empresario y del art. 49. 1 d) ET del derecho a dimitir. La nueva causa de extinción tiene unas reglas propias que se concretan en el apartado m) del art. 49.1 ET conforme al cual el contrato se extinguirá "*por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género".*

Lo positivo de la medida es que la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo.

La principal novedad que le separa de la dimisión reside en que la trabajadora no debe realizar el preaviso señalado por los convenios colectivos o la costumbre del lugar, no pudiendo, por tanto, ser obligada a indemnizar al empresario. Algunos convenios colectivos de forma expresa insisten en este aspecto relativo a que no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y tampoco existirá ningún tipo de descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

La LOMPIVG introduce otras medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género: Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora.(apartado siete de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el art.55 apartado 5. Letra b) del E.T).

224 CC de Siemens, SA.

Respecto de este derecho de la trabajadora puede observarse que, en los convenios colectivos analizados, apenas tiene reflejo. La mayor parte de éstos que aluden a la violencia de género no mencionan este derecho y, los pocos que lo hacen, es para efectuar una mera reproducción literal del precepto legal[225]. La negociación colectiva no aporta ninguna mejora en el desarrollo de este derecho, no obstante, podrían destacarse alguna cláusula que refiere a que si la trabajadora o trabajador, por voluntad propia, decidiera extinguir su contrato de trabajo, y a petición de ésta, la empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo[226]. Aunque se trata de una previsión, en exceso genérica puesto que no indica que tipo de medios va a utilizar, ni durante cuánto tiempo, en cualquier caso supondría un cierto avance en el desarrollo convencional de la protección de las situaciones de violencia de género.

2.4. Acceso al trabajo

La LOMPIVG en el artículo 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este Programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por otra parte, el apartado tercero del citado precepto legal dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

En ninguno de los convenios colectivos analizados se contiene referencia alguna a esta posibilidad, ni siquiera a través de la práctica habitual de la negociación colectiva, como es el de la mera reproducción del texto legal.

225 II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. XI CC de Repsol Química, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA.

226 CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

2.5. Acreditación de haber padecido violencia de género

Para poder ser beneficiario de los derechos de contenido socio-laboral, así como de las ayudas sociales previstas en la norma, es necesario que, en todo caso, la mujer acredite ser víctima de violencia de género en los términos exigidos en el art. 23 LOMPIVG como son la orden de protección a favor de la víctima o el informe de ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadoras es víctima de violencia de género[227]. Con esta medida se pretenden minimizar los eventuales fraudes en la invocación de la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Por tanto, se es acreedora de los derechos que concede la norma, únicamente de manera plena, cuando se posea la orden de protección, o el Ministerio Fiscal haya realizado un informe en el que consta la situación de violencia que padece la trabajadora. Una vez obtenida dicha acreditación, el nacimiento de los derechos de orden laboral, surgen de manera automática, sin necesidad de concreciones ulteriores, más allá de la real posibilidad de disfrutar de los mismos dependiendo de lo que disponga el convenio colectivo.

Situándonos en los derechos reconocidos en la LOMPIVG, la duda surge alrededor de si la norma legal congela la materia o si, por el contrario, se admite la existencia de convenios colectivos más favorables, solución más coherente con los principios propios del ordenamiento laboral. En este sentido, el XV Convenio Colectivo de la industria química admite la acreditación no sólo a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección, sino también por los servicios sociales de atención o servicios de salud[228]. El XVII Convenio Colectivo de la industria química añade como requisito de acreditación de la condición de víctima la de que *"sea conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa".*

Al margen del citado supuesto, la negociación colectiva apenas alude a esta circunstancia y cuando lo hacen es como ya venimos señalando, a través de la mera reproducción del texto legal.

227 Como se ha señalado "tal acreditación excepcional se justifica en la urgencia de la adopción de las medidas de protección laborales y de Seguridad Social. LOUSADA AROCHENA, J.F *El principio de igualdad en la negociación colectiva,* Ministerio de trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 438.

228 También, véanse; CC del sector de la madera. CC de Euro Depot España, SAU. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. CC del Grupo Importaco Frutos Secos. CC general de trabajo de la industria textil y de la confección. CC del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018.

2.6. Buenas prácticas

A pesar del insuficiente tratamiento que la negociación colectiva de 2010 a 2013 establece en materia de violencia de género, resultan destacables las cláusulas convencionales que eleven los mínimos legales, e introducen nuevas medidas, no previstas en la Ley, que contribuyan a mejorar la situación laboral y personal de las víctimas de violencia de género. Todas estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o que puedan establecerse en el futuro. Aunque aún son escasos los convenios que contienen estas medidas, sí que es cierto que se manifiesta cierta evolución y progresión en los convenios analizados especialmente el de los dos últimos años.

Un ejemplo de estas buenas prácticas puede encontrarse en los Convenios Colectivos del Grupo Repsol[229] que incorporan importantes ayudas sociales de diverso tipo que comprenden tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a la información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos. Se trata de cláusulas que completan el cuadro de medidas establecidas por la ley para este colectivo tanto de tipo prestacional como económico.

Entre las primeras podrían destacarse:

- Asistencia sanitaria consistente en que los servicios médicos de empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

- Asesoramiento Jurídico especializado en los ámbitos administrativo, civil y penal para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social.

Entre las prestaciones de carácter económico destacaría el derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este Convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral hubiera solicitado en la empresa otro

229 IV CC de Repsol YPF, SA. XXIV CC de Repsol Butano, SA. IX CC de Repsol Petróleo, SA.

con anterioridad, o el derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un periodo de 12 meses[230].

Las ayudas económicas para sufragar los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

A modo de conclusión general, cabría insistir en la idea ya descrita de que son escasos los convenios colectivos alusivos a esta materia, limitándose a la mera reproducción, a veces parcial, de la normativa legal. No obstante lo anterior, en el análisis realizado de la negociación colectiva de los dos últimos años se observa un pequeño avance de los negociadores por desarrollar mayores previsiones e incluir cláusulas específicas sobre esta figura.

3. Igualdad y no discriminación

La dimensión transversal del principio de igualdad por razón de sexo también exige tener en cuenta las diferencias entre las condiciones y necesidades de hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. Aunque teóricamente hombres y mujeres pueden sufrir los mismos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la realidad ha demostrado que los riesgos laborales no se distribuyen por igual.

Al margen de las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres, existen otros factores que también separan a ambos colectivos y que por su repercusión en el bienestar físico y mental, en definitiva, en su salud, deberán ser tenidos en cuenta a la hora de regular y ordenar jurídicamente la prevención de riesgos laborales. En la mayoría de los supuestos, se trata de circunstancias de índole social y laboral constitutivas de los llamados “riesgos psico-

230 CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid). CC de Altadis, SA Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

sociales", de marcado carácter invisible al no ser tenidos en cuenta por la sociedad como un problema colectivo, sino más bien un problema individual perteneciente a la esfera privada de las personas.

La negociación colectiva no se ha detenido en la regulación del principio de igualdad como factor de riesgo psicosocial. De hecho, aunque se trata de una materia de suma importancia porque se juzga un derecho fundamental, en la práctica convencional analizada, salvo algunas excepciones, únicamente pueden encontrarse menciones generales al principio de no discriminación. Ello quizá sea debido a razones de diversa índole, tales como: la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la deficiente preparación de los negociadores colectivos, la relegación de la igualdad frente a los temas retribuidos, o el arrastre de normas procedentes de situaciones pretéritas[231]. Resulta cada vez más abundante el número de convenios que se detienen en recordar el respeto debido a los Derechos Fundamentales, evocando que éstos despliegan su eficacia en el momento del acceso al empleo, en particular, suelen citar el principio de igualdad real y la prohibición de discriminación por las causas recogidas en el artículos 9 y 14 de la CE y artículo 17 del ET. Algunos de los últimos AINC recogían todo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades, sin embargo el AENC 2010-2012 tan sólo cita, de manera esporádica, la igualdad de oportunidades con referencias a la contratación. En esta misma línea, el II AENC 2012-2014 tampoco han avanzado mucho en la materia objeto de este estudio, limitándose a reiterar como objetivo fundamental el del *"cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*"[232].

Teniendo en cuenta estas premisas cabe estacar que, el punto de partida se sitúa en que el tratamiento actual de la igualdad y no discriminación por la negociación colectiva es, hasta ahora, insuficiente y muy desigual, aunque, ciertamente, existen significativos avances en algunos casos. Las regulaciones contienen, demasiadas veces, formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

Las materias abordadas por los interlocutores sociales interesados por lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa suelen circunscribirse en su mayoría a las manifestaciones clásicas del citado principio de igualdad:

231 LOUSADA AROCHENA, J.F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva.* Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2008, pág. 29. SERRANO ARGÜELLO, N., "¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11 2010, págs. 271-311.

232 Véase II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014. (BOE 6 de febrero de 2012).

el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, sin olvidar el tratamiento específico sobre el alcance de la igualdad salarial[233]. Algunas cláusulas resultan especialmente novedosas teniendo en consideración el escaso interés que ha despertado esta materia en el marco de la negociación colectiva, pero también pueden encontrarse disposiciones convencionales que contienen una mera definición formal del principio de igualdad.

Respecto de estas últimas hay que señalar que se encuentran en un elevado número de convenios colectivos, en tanto que abundan las cláusulas de principios de carácter estático que se limitan a expresar formalmente su interés por la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación, sin abordar otras medidas para garantizar su efectividad[234]. Estas normas colectivas antidiscriminatorias son relativamente eficaces, al no precisar resultados que permitan valorar su cumplimiento. La diferencia entre estas cláusulas, meramente formales, se encuentra en la extensión del concepto de discriminación contenido en ellas. En algunos casos reiteran el concepto de igualdad previsto en el art. 14 de la Constitución española[235] o en el art. 17 ET, pero habitualmente cada uno configura el suyo propio[236]. Ello es posible, habida cuenta de que en este concepto se pueden diferenciar los espacios socio-laborales - acceso al empleo, selección de trabajadores, formación, promoción, extinción de la relación laboral- de las circunstancias personales objeto de protección -sexo, origen, religión, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o la lengua, edad, orientación sexual, tipo de relación contractual con la empresa, etc-. La negociación colectiva puede realizar diferentes combinaciones de ambos para defender un concepto más o menos amplio de igualdad en su ámbito.

Respecto de los espacios socio-laborales protegidos por la autonomía colectiva frente a la discriminación, son numerosos los convenios que se limitan a salvaguardar a los trabajadores que están dentro de su ámbito de aplicación, es decir, no se extienden a estadios previos a la contratación[237]. No obstante, en algunos casos, la igualdad

233 Véanse, por ejemplo, IV CC de Repsol YPF, S.A. ; XI CC de Repsol Química, S.A. ; XXIV CC de Repsol Butano, S. A. ; XXIII CC de Bridgestone Hispania, S.A.

234 Entre otros, véanse: CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; III CC de Repsol YPF, S.A.; CC de Hero España, S. A; XXIII CC de Bridgestone Hispania, S.A.

235 CC de perfumería y afines; II CC de France Telecom España, S. A.

236 I CC de Gas Natural-Fenosa.

237 CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; III CC de Safety Kleen España, S. A; ; CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; XXIII CC de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales).

se garantiza incluso antes de que el trabajador forme parte de una plantilla, es decir, en la ofertas de empleo[238] o en las pruebas selección de personal[239].

En lo que refiere a las circunstancias personales protegidas frente a la discriminación, cabe señalar que son diversas las cláusulas que extiende la prohibición de discriminación al conjunto de razones exigido comunitariamente –sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación- no obstante, sí lo hacen algunos convenios[240], sin perjuicio de algunos ejemplos aislados que se limitan a restringir las situaciones protegidas al sexo, religión o raza[241]. En la mayoría de ellos se establecen -manteniendo las situaciones que podrían denominarse clásicas tales como raza, sexo, edad, religión, adhesión sindical, discapacidad- otras más específicas como el nacimiento, condición social[242], vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa [243], naturaleza del contrato[244], razones de maternidad o asunción de obligaciones familiares[245] y afiliación política[246].

También existen cláusulas que no ofrecen esta enumeración de situaciones, en tanto que establecen cláusulas genéricas que prohíben la desigualdad de hecho que se pueda dar por cualquier causa o circunstancia personal o social[247] y, en particular, por razón de género[248].

238 IV CC de Repsol YPF, S.A.; XXIV CC de Repsol Butano, S. A.; VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A., CC de perfumería y afines. CC de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A

239 IV CC de Repsol YPF, S.A.; XXIV CC de Repsol Butano, S. A.; XXIII CC de Bridgestone Hispania, S.A.; VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

240 Por todos, véase, CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL. CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

241 CC de Velpa, S. A.; Plan de igualdad Gas Natural Fenosa.

242 CC de Mediapost Spain, SL.

243 I CC de Puerto Seco Santander-Ebro, SA. XXV CC de Bimbo, SAU. CC de Galletas Siro, SA. CC de Pimad, SAU.

244 CC estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

245 Acuerdo marco del sector de la pizarra. Acuerdo Marco del Comercio. CC de La Verdad Multimedia, SA. XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. colectivo del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. CC del Grupo Vía Augusta (Vía Augusta, SA y Petrolest, SL). III CC de Safety Kleen España, SA. CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

246 I CC de Siemens Enterprise Comunications, SA. CC de Doctus España, SAU. II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. CC de Alain Afflelou España, SAU. CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. IV CC de Cremonini Rail Ibérica, SA.

247 XXII CC de Banca.

248 XXIII CC de Bridgestone Hispania, S.A. –Fábricas; CC de perfumería y afines.

En definitiva, las fórmulas convencionales son, como puede imaginarse, muy diversas, como también lo son su presentación, ubicación y tratamiento. Lo que abundan son las declaraciones programáticas, los enunciados de principios generales y las meras declaraciones de intenciones sin esbozar siquiera -salvo puntuales excepciones- mandatos más allá de los ya previstos legalmente.

3.1. Cláusulas antidiscriminatorias generales

Una práctica bastante habitual en la negociación colectiva es la de recoger cláusulas antidiscriminatorias generales en materia de igualdad por razón de sexo. De los convenios colectivos estatales de sector analizados aparecen este tipo de cláusulas en aproximadamente en la mitad. A niveles inferiores disminuye el porcentaje. Se observa un cierto incremento en los convenios del último año analizado (2013) respecto del año inicial de este estudio (2010), aunque no es muy significativo.

Las cláusulas antidiscriminatorias generales en materia de igualdad, a veces, refieren en exclusiva a igualdad por razón de sexo y, en otras ocasiones, son genéricas para toda forma de discriminación. Destacan, en primer lugar, las que establecen compromisos de cumplimiento de la legalidad vigente, de contenido más obligacional que normativo y que no generan más derechos reales a favor de los trabajadores que aquéllos que les correspondan por la legalidad a cumplir. Algunos convenios, con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) y en previsión de su vigencia manifestaron su compromiso de presente para el cumplimiento de la legalidad futura[249]. En los convenios de los dos últimos años analizados, mantienen la referencia general al respeto a la legalidad vigente e, incluso, introducen referencias actualizadas al aludir al respecto del derecho y jurisprudencia comunitario[250].

Otro tipo de cláusulas antidiscriminatorias generales son las que establecen declaraciones generales de igualdad. Muy interesante es el Convenio de la banca que contempla hasta cuatro declaraciones generales de igualdad en el sentido de que (1) "*las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por la no discriminación por razón de sexo, (2) que los derechos reconocidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de*

249 Como ejemplo destaca el CC de perfumerías y afines donde se establece que "el proyecto de ley de igualdad será de aplicación plena, a su entrada en vigor, a todas las empresas comprendidas en este sector".

250 El XXV CC de Bimbo, SAU establece "Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres Y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias".

acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento,(3) que "ninguna cláusula de este convenios podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesional, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo" y (4) que "las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres".

También destacan cláusulas conceptuales sobre discriminación. Ocasionalmente las declaraciones generales o particulares de igualdad se acompañan con definiciones sobre discriminación que pueden servir para acomodar el concepto legal a las necesidades o a las conveniencias surgidas en la negociación colectiva – por ejemplo, aplicando el concepto de discriminación sexista indirecta al acceso al empleo, o ejemplificando conductas de acoso sexual- y que hagan esa acomodación o no la hagan limitándose a transcribir las normas legales[251].

Otro instrumento para promover la igualdad se contiene en el artículo 45.1 LOIEMH que impone a todas las empresas el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres: medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

Del estudio de la negociación colectiva se constata que algunos convenios están incorporando declaraciones programáticas en las que se incluyen cláusulas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, algunas cláusulas convencionales establecen el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, para ello, las entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas y políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español[252]. En parecidos términos, otros convenios establecen una garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas e insta a las empresas a realizar esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género[253].

---

251 Por ejemplo el XXII CC de la banca después de establecer hasta cuatro declaraciones generales contempla una definición de los conceptos de discriminación directa e indirecta en unos términos semejantes a la normativa comunitaria y al art. 6 de la LOIEMH. En el mismo sentido también, CC de Hertz de España, SL. CC para el sector de agencias de viajes. CC de la empresa Fertiberia, SA. XV CC de la empresa ONCE y su personal. CC de Compañía Española de Petróleos. CC del Grupo Cetelem.

252 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

253 VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

Como se ha señalado, la inclusión de este tipo de declaraciones en los convenios colectivos no es una cuestión ineficaz, pues la negociación colectiva no sólo cumple una función normativa, sino que también es un elemento de formación, información y sensibilización de los actores sociales.

En el ámbito de los convenios colectivos estatales, cabe resaltar un mayor porcentaje de referencia como objetivo general lograr que "la igualdad sea real y efectiva", por ello, se insiste frecuentemente en la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres[254].

Desde una perspectiva formal y como aspecto novedoso en los convenios e 2012 y 2013 habría que destacar la variedad de cláusulas que articula el convenio sobre igualdad, no discriminación e incluso de expresiones diferentes que son utilizadas como un mismo sentido. Es el caso del vocablo "diversidad" utilizado por la negociación colectiva como sinónimo de igualdad. Quizá el uso de estos nuevos vocablos, obedezca a la necesidad de reforzar la aplicación de igualdad[255].

A este respecto, en la negociación colectiva a nivel empresarial también resulta sumamente difícil encontrar disposiciones convencionales más allá de las declaraciones sólo programáticas, efectivamente destinadas a erradicar discriminaciones en el acceso al empleo o en la promoción interna.

Por el contrario, en la negociación colectiva sectorial destacan algunos convenios por la exhaustividad en la regulación del derecho de igualdad y de su consecución real y efectiva. El ejemplo de ello, se encuentra en el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, donde enumera los principios generales de igualdad, siendo algunos de ellos genéricos y ya reiterados a nivel convencional y otros , por el contrario, novedosos como "*la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad".*

254 Véanse, por todos, CC de Logifruit, SL. VIII CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. I Acuerdo Marco del Comercio CC del sector de la construcción. CC de Umano de Seguridad, SL.

255 XXV CC de Bimbo, SAU. CC general de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA. I CC de Siemens Enterprise Comunications, SA. CC de Pimad, SAU. CC de Alcor Seguridad, SL. CC del Grupo Cetelem. CC de Galletas Siro, SA. I CC de Siemens Enterprise Comunications, SA. CC de Pimad, SAU. V CC de supermercados del Grupo Eroski. XV CC de Europcar IB, SA.

3.2. Propuesta y articulación de medidas de acción positiva

Las denominadas medidas de acción positiva, pese a ser figuras estelares en las políticas de igualdad, han sido hasta ahora unas auténticas desconocidas en la práctica negocial, teniendo una escasa presencia en la normativa convencional. Sin embargo, se observa una significativa evolución en los convenios colectivos analizados, en especial en los correspondientes a 2012 y 2013. Se ha pasado de una ausencia generalizada de este tipo de cláusulas, a una presencia activa en los convenios. No obstante, el camino por recorrer es aún largo porque aunque el avance se pueda calificar de significativo, el número de convenios que no hace alusión a ellas todavía es mayor.

En lo que podría denominarse fase inicial, algunas cláusulas convencionales contemplan medidas de acción positiva como futuribles, agotándose el pronunciamiento de los negociadores en el propósito declarado de ponerlas en marcha, pero estableciendo habilitaciones de acciones positivas de carácter general. A este respecto, destaca el Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA que establece que "*el compromiso de igualdad conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación*"[256].

En otros convenios colectivos se adopta el compromiso de desarrollar acciones positivas, orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación profesional, promoción y desarrollo e incluso enumeran los principios que deben regir dichas acciones pero no se materializan en unas medidas concretas[257].

En lo que podría considerarse segunda fase en la evolución de las cláusulas convencionales destacan convenios donde a pesar de seguir estableciendo referencias genéricas y de futuro especifican en qué condiciones laborales tienen que establecerse las medidas de acción positiva. Así, el XVII Convenio Colectivo de la industria química que bajo la rúbrica de acción positiva establece que "*para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario*

256 Por todos, véase, también el CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

257 CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.; CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2010; CC de Fertiberia, S.A. CC para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate"[258].

Como ejemplo de buenas prácticas destaca otro grupo de convenios que profundizan en las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, que se aplicarán a condiciones diversas como el acceso al empleo; clasificación profesional; promoción profesional; formación profesional; retribuciones; tiempo de trabajo; condiciones de trabajo; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual; protección frente a la violencia de género[259].

A este respecto, también se observan convenios colectivos que especifican en el enunciado de objetivos, proyectos de políticas activas que eliminen eventuales discriminaciones que garanticen la igualdad de oportunidades o que hagan efectiva la contratación de mujeres. Como ejemplo de lo señalado destaca el Convenio colectivo de Novedades Agrícolas, SA que refiere a que la empresa podrá establecer medidas de acción positiva, tales, como "*establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate".*

La evolución de las medidas de acción positiva también se demuestra en el tratamiento formal que reciben por parte de los convenios. En algunos de estos tienen un artículo específico[260]y en otros, la mayoría, se alude a ellas dentro de los planes de igualdad o dentro de las cláusulas generales sobre igualdad para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación[261].

---

258 Véanse también el CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. CC de Logifruit, SL .II CC de Clece, SA.

259 Acuerdo Marco del Comercio. También véase el XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas.

260 XVII CC general de la industria química. CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. CC de la empresa Fertiberia, SA.

261 CC general del sector de derivados del cemento. CC para el sector de agencias de viajes. V CC de Diario ABC, SL. CC de Acciona Multiservicios, SA. CC de Fertiberia, SA. II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos. VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. CC del sector de la madera. XXIV CC de Repsol Butano, SA. CC de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU.

Para terminar, cabe señalar que a pesar del revelador avance de la negociación colectiva considerada, quedan aspectos por abordar tales como, una mayor concreción de las medidas de acción positiva, así como la alusión a la figura de la discriminación transferida o refleja.

3.3. Igualdad por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución

Una vez más destaca el incremento de preceptos convencionales dedicados expresamente a la alusión a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como a efectos de formación y promoción profesional. No obstante lo anterior, en el estudio de los mismos se observan diferencias en el tratamiento del principio de igualdad en función del ámbito del convenio. Así pues, mientras la mayoría de los convenios de ámbito estatal consultados obvian sin más la problemática, limitándose a enunciar genéricamente un compromiso de aplicación en el principio de igualdad. Por el contrario, la negociación colectiva de empresa es mucho más específica al detallar las acciones concretas dentro de las distintas manifestaciones de igualdad a efectos de garantizar su máxima eficacia.

a) Acceso al empleo

En lo que refiere a las medidas de no discriminación en materia de acceso al empleo, las referencias que contienen los convenios son genéricas. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante[262]. A este respecto, el IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria establece que "*se adoptarán igualmente las medidas necesarias que promocionen la diversidad profesional de las mujeres, de forma que las convocatorias de vacantes no sean excluyentes; favoreciendo la selección y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos*", aunque no especifica cómo.

Como ejemplo de buenas prácticas destacaría el III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería que realiza un tratamiento autónomo de las medidas de acceso al empleo para la consecución de la igualdad y que puede desglosarse, a su vez, en dos momentos concretos, de un lado, las ofertas de empleo, y de otro lado, el proceso de selección:

262 XXIII CC de Bridgestone Hispania, S.A. –Fábricas. XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. CC general de la industria química. III CC de empresas de centros de jardinería.

- Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género". Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo[263], sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores[264].

- Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas[265]. En este sentido, algunos convenios especifican que la contratación, ya sea de hombres o mujeres, seguirá un único proceso de selección, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes[266].

En lo que podría denominarse segunda fase de garantía de igualdad, los convenios colectivos no tratarían de facilitar el acceso al empleo de las mujeres, en tanto que éstas ya forman parte de la plantilla, pero sí de estabilizar su empleo. Las cláusulas colectivas a las que nos referimos tienen relación con el importante número de mujeres que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales porque estas otorgan preferencia para convertirse en fijos de plantilla a los trabajadores en formación o en prácticas, temporales o a tiempo parcial que pudiera haber en la empresa[267].

En esta misma línea también destacan las cláusulas referidas a la aplicación de acciones positivas a la contratación, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate[268].

---

263 En el mismo sentido, II CC de Clece, SA (servicios auxiliares). CC de Acciona Multiservicios, SA. IV CC de Repsol YPF, S.A; XXIV CC de Repsol Butano, S. A; VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; CC de perfumerías y afines. XI CC de Aceites del Sur-Coosur, SA.

264 CCsectorial de limpieza de edificios y locales.

265 VI CC de Bimbo Martínez Comercial.

266 CC de Banque Psa Finance, Sucursal en España. el VI CC de Volkswagen Finance, SA.

267 II CC de Clece, SA (servicios auxiliares). CC del Grupo Champion. CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

268 CC de Novedades Agrícolas, SA. III CC de empresas de centros de jardinería.

A fin de garantizar su cumplimiento se pacta en algunos casos la obligación del empresario de facilitar información a los representantes legales de los trabajadores sobre los criterios que se van a tener en cuenta en la selección para que éstos puedan velar por su aplicación objetiva y evitar así posibles supuestos discriminatorios[269].

b) Formación y promoción

La formación profesional se convierte en una necesidad esencial de las mujeres en tanto que éstas les ofrecen la oportunidad de promocionar o incluso, en ocasiones, de conservar el puesto de trabajo en un momento en el que las empresas demandan continuamente transformaciones tecnológicas. Generalmente, las mujeres trabajadoras encuentran dificultades para acceder a la formación por tener que compatibilizarla con las responsabilidades familiares, por este motivo las situaciones de las trabajadoras deben tenerse en cuenta en los planes de formación y en la política de acceso a la misma.

Junto a las referencias generales de trato igualitario en materia de formación y promoción profesional[270], especialmente significativas son las cláusulas convencionales que refieren a las acciones de formación que incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género)[271].

Otra práctica de interés en este campo es la de permitir la formación y el reciclaje profesional de la mujer, no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también durante los períodos de excedencia. Así pues, algunos convenios facilitan la asistencia a cursos de formación profesional durante la excedencia de la trabajadora cuando está próxima su reincorporación al puesto de trabajo[272]. Especialmente interesante es la cláusula del *Convenio colectivo del Grupo de Empresas Axa* que refiere a la aplicación de las nuevas tecnologías en el sentido de que facilita la formación a distancia u on-line a las trabajadoras y trabajadores con contrato suspendido por situación de excedencia fundamentada en necesidades de conciliación laboral, personal y familiar[273].

269 XXII CC de banca.

270 VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

271 XVII CC de la industria química. CCgeneral del sector de derivados del cemento.

272 CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

273 CC de Galletas Siro, SA

También existen claras desigualdades de las mujeres en la escasa promoción de éstas a trabajos de categoría superior. La relación directa existente entre formación y promoción se manifiesta expresamente en algunos convenios colectivos, aunque no siempre se adopten medidas atendiendo a las dificultades de las trabajadoras. En este sentido, los convenios aluden a que la formación tenga entre sus objetivos favorecer el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos e incluso otros se comprometen a fomentar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social[274], pero ninguno de ellos expresa las medidas específicas que se adoptarán a estos efectos. Tampoco se expresan los convenios respecto a las medidas oportunas para lograr la promoción, al limitarse a señalar, por ejemplo, que "*la mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad"*[275].

Por el contrario, un ejemplo de buenas prácticas se contiene en algunos convenios al establecer que la adjudicación de plazas en situaciones de movilidad funcional para cubrir puestos de trabajo correspondientes a categorías superiores en los que no exista equilibrio de género se le otorgará preferencia a los aspirantes que "*con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura*".[276].

En definitiva, las medidas adoptadas en este ámbito tratan a través de acciones positivas de incrementar la presencia del colectivo infrarrepresentado en el ámbito empresarial, en una categoría determinada o en los puestos de mando. Estas medidas sólo surtirán efectos si se cuenta con los instrumentos adecuados para exigir su cumplimiento y sancionar su incumplimiento. En otros términos, a la misma conclusión a la que se aludía al referirnos a la regulación de cláusulas referidas a la promoción o régimen de ascensos: son generales y circunscritas a la perspectiva de género. No obstante lo anterior, algunos convenios especifican criterios de promoción como el señalado en el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón que bajo la rúbrica de igualdad de condiciones en los ascensos especifica tras remitir a la aplicación de la Ley especifica que "*para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones".* La cuestión que habría que plantearse es si este criterio aunque objetivo contribuye efectivamente a garantizar la igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, teniendo en cuenta la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

274 CC de Ediciones El País, SL. VI CC de Bimbo Martínez Comercial, SL.

275 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. X CC de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA.

276 CC de Galletas Siro, SA.

c) Condiciones de trabajo

La relación de determinadas modalidades contractuales con el principio de igualdad por razón de sexo es evidente, toda vez que el colectivo femenino es el que padece mayoritariamente la precariedad laboral, esto es, la temporalidad, pero sobre todo porque son las trabajadoras las destinatarias principales de los contratos a tiempo parcial. Así las cosas, cualquier regulación, tanto heterónoma como autónoma que tenga por objeto alguno de estos contratos repercutirán ineludiblemente sobre el colectivo femenino; de ahí su importancia como instrumento al servicio del cumplimiento del principio de igualdad por razón de sexo.

En lo que refiere al tratamiento de la negociación colectiva de los contratos temporales existen convenios que parecen optar como norma general por la contratación indefinida[277].

Son relativamente frecuentes las cláusulas que fijan porcentajes mínimos de trabajadores indefinidos o máximos de trabajadores temporales, lo cual cobra importancia toda vez que en determinados sectores o actividades, la temporalidad afecta más a las trabajadoras que a los trabajadores. Tratándose de estos sectores, la fijación de tales porcentajes propiciará o facilitarán un incremento de la estabilidad del empleo femenino, lo cual contribuye a la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral[278].

Desde la perspectiva del género adquieren gran importancia cláusulas que ordenan la prioridad de acceso a la contratación indefinida para el personal que esté vinculado temporalmente con su empresa. Teniendo en cuenta que en determinados sectores el empleo temporal está ocupado mayoritariamente por mujeres, el impacto positivo de tales cláusulas, desde la perspectiva del sexo es evidente ya que al favorecer la estabilidad se incide positivamente en la claridad de sus empleos. En materia de conversión de contratación temporal a contratación indefinida, también hay que hacer referencia a todas esas cláusulas que contienen un compromiso en este sentido promocionando dicha conversión[279].

Las cláusulas que limitan el encadenamiento de contratos temporales también van a incidir positivamente en la estabilidad del empleo femenino, sobre todo, cuando el supuesto de hecho se conciba en términos más amplios

277 XIII CC de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación o el CC de la industria textil que no sólo reconoce como norma general la contratación indefinida sino a jornada completa. Véase también el XXII CC de la banca.

278 VII CC nacional de colegios mayores universitarios. CC de Galletas Siro, SA

279 CC de la industria textil y de la confección; CC de la industria del calzado.

que el propio art. 15.4 ET. Aquí hay que señalar que en la mayoría de los ejemplos encontrados las cláusulas convencionales se limitan a reproducir el contenido de la normativa vigente[280] .

d) Igualdad salarial

Las discriminaciones retributivas conforman, entre otras cuestiones, una de las manifestaciones más claras del olvido de las mujeres en el mercado laboral. Frente a ellas, el derecho comunitario arbitró el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, asimismo acogido por la negociación colectiva.

Sin embargo, esté no ha sido asumido por los negociadores, en la medida en que son numerosos los convenios que acogen el citado principio pero se limitan a la mera reproducción literal del axioma de igual retribución por trabajo de igual valor[281]. Incluso, aunque pueda resultar sorprendente aún pueden encontrarse textos convencionales que acogen el principio de igualdad retributiva sin respetar la previsión legal[282].

Ahora bien, aunque en un pequeño porcentaje también se encuentran cláusulas negociales que van más allá y establecen una delimitación de lo que deba entenderse por trabajos de igual valor. A este respecto destaca el VI Convenio colectivo de Vodafone España, SAU que señala que "*el procedimiento de valoración de puestos debe ser un instrumento válido para combatir la discriminación salarial por cualquier motivo. No debe haber discriminación ni en la definición de su contenido ni en la forma de aplicarla. Cuando está exento de rasgos discriminatorios constituye un instrumento objetivo y neutro que valora el puesto de trabajo, en función de los requisitos de la tarea y de la naturaleza de la misma, con independencia de la persona que lo desempeña".*

Por otra parte, los convenios colectivos perpetúan en ocasiones calificaciones profesionales de dudosa lógica operando una transformación de discriminaciones directas abiertas, en discriminaciones directas u ocultas y optan

280 Así sucede con VII CC nacional de colegios mayores universitarios, CC de perfumería y afines.

281 Como ejemplo destaca el CC para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia según el cual "*la prestación de trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna".* En el mismo sentido, véanse también el CC de la industria textil y de la confección; CC del sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, así como el XV CC de la industria química. CC de Coviran, SCA.

282 CC del sector de harinas panificables y sémolas que establece "*la comisión para la igualdad de oportunidades y l ano discriminación ostenta como función la de velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución*". III CC de Safety Kleen España, SA señala que "la empresa está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo"

prácticamente en su totalidad por estructuras salariales clásicas que si bien no han sido consideradas indirectamente discriminatorias, al estimarse la concurrencia de una justificación legítima, premian cualidades de hecho fundamentalmente masculinas (antigüedad, desempeño de actividades penosas, peligrosas, etc.) y obvian, por el contrario, las peculiaridades del trabajo femenino (elevado grado de rotación en el empleo, contratación a tiempo parcial, etc)[283].

No obstante lo anterior, la evolución de la practica negocial en este apartado tiene reflejo en la ampliación de las cláusulas relativas a la igualdad salarial por trabajos de igual valor, a prestaciones de naturaleza salarial o extrasalarial[284]. En este caso el avance de la negociación colectiva es mínimo en comparación con el resto de materias abordadas. Una vez más hay que insistir en que los convenios se limitan, mayoritariamente, a la mera reproducción literal de la normativa legal[285], dejando pasar una buena oportunidad para mejorar y avanzar en este ámbito tan necesario para la consecución de la igualdad real y efectiva.

3.4. Planes de igualdad

La negociación colectiva puede ir más allá en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación. En esta dirección, la LOIEMH dota a los convenios de un papel clave en la prevención o eliminación de conductas discriminatorias, pero también como mecanismo impulsor de la cultura igualitaria. Con esta finalidad, insta a fomentar el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la promoción de medidas de igualdad y, en su caso, de planes de igualdad.

El análisis convencional confirma esta tesis: la recepción por la negociación colectiva de acuerdos marco que puedan reconducirse a Planes de igualdad es una práctica cada vez más extendida, cuya evolución se pone de manifiesto en el análisis de los convenios realizado. Se ha pasado de unos años donde las referencias convencionales se limitan al compromiso futuro de elaborar planes de igualdad a un incipiente y aunque lento desarrollo. No obstante,

283 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria cuyo art. 25 señala que “por cada tres años de prestación de servicios el trabajador percibirá un complemento personal de vinculación…” así como el art. 57 del CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el art. 46 del VI CC estatal para centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.

284 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección

285 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. XVII CC general de la industria química.

aún queda un largo camino por recorrer, tanto en la vertiente cuantitativa, de aumentar el número de planes de igualdad, como en la cualitativa, de mejora del contenido y alcance de los mismos.

a) Incidencia en la negociación colectiva. Aspectos generales

El análisis convencional confirma el significativo avance en el establecimiento de Planes de igualdad en la muestra de convenios analizada, sólo ralentizado en el último año, quizá como consecuencia de la incidencia negativa que la crisis económica está teniendo en los derechos laborales de los trabajadores. A este respecto conviene precisar que el estudio de los planes de igualdad se ha realizado en dos vertientes diferentes, en primer lugar, la correspondiente aquellos planes de igualdad publicados en el BOE de forma independiente al convenio colectivo[286] y, en segundo lugar, la de los planes de igualdad incorporados al texto del convenio, normalmente, en un anexo final.

En términos generales, cabe destacar que aún subsiste un nutrido grupo de convenios que se limita a efectuar una alusión al compromiso de elaborar el Plan de igualdad durante su vigencia, limitándose a la mera reproducción legal sobre la obligatoriedad y desarrollo de planes de igualdad en las empresas, de conformidad con la normativa legal[287].En esta línea de generalidad algún convenio anuncia la próxima elaboración de planes de igualdad, como por ejemplo, el de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. que acuerda constituir una Comisión Paritaria para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en dicha empresa[288].

---

286 En el periodo analizado 2010-2013, se han analizado 40 planes de igualdad publicados en el BOE, con la siguiente distribución: 5 en 2010; 11 en 2011; 12 en 2012 y 10 en 2013. A estas cantidades habría que añadir el resto de planes contenidos en los propios convenios colectivos.

287 El CC de Transportes Bacoma, S.A. para los años 2011, 2012 y 2013, se comprometen a elaborar el Plan de Igualdad en el seno de la Empresa que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo. En parecidos términos, véanse, CC del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos. CC de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados. CC del sector de la construcción. I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. CC estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas. VI CC nacional para el sector de auto-taxis. CC de la industria del calzado. CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. IV CC de Iman Corporation, SA IV CC estatal de las industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. I CC de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España; CC de Galletas Siro, S.A; CC de Pimad, S.A.U; CC de Autobar Spain, S.A.; CC estatal para el sector de agencias de viajes.

288 En términos parecidos véase, XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. El CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se establecerá un Plan de Igualdad en el ámbito de aplicación de este convenio, reflejando las directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del mismo con el fin de contribuir a una gestión óptima de los recursos humanos que evite que puedan producirse discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades reales.

En general, los planes de igualdad asumen compromisos más concretos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que los convenios colectivos, aunque también siguen recogiendo declaraciones de principios carentes de eficacia práctica. Introducen cada vez más medidas de acción positiva, lo que debe valorarse positivamente, ya que no es fácil percibir la necesidad de estas actuaciones y mucho menos ponerlas en práctica. En cuanto a las medidas que recogen son muy diversas y plantean diferentes fórmulas de ejecución, según el ámbito o la materia de que traten. En términos generales, se observa un incremento considerable en los contenidos de los planes.

A lo anterior, hay que añadir como nota positiva los convenios colectivos que no sólo detallan los objetivos posibles de los planes de igualdad, esto es, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, sino que además apuntan posibles estrategias y prácticas para su consecución como: promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal –transparencia, redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales- y la utilización del lenguaje no sexista; así como la promoción de la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad[289]. En lo que refiere a las materias abordadas en los planes, sí que existe mayor uniformidad, en el sentido de que la mayoría siguen la estructura fijada en el art. 46 de la LOIEMH.

Destacan, por tanto, un conjunto de medidas que tendrían como objetivo común el establecimiento de un equilibrio entre trabajadores masculinos y femeninos en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y en la retribución, con especial atención al establecimiento y ejecución de acciones positivas en como principal mecanismo igualitario[290]. También se dedica especial atención a la equiparación de salario, aunque las referencias son, en su mayor parte, excesivamente genéricas.

289 IV CC de Repsol YPF, S.A; XIV CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.

290 Plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide.

En otro orden de consideraciones también destaca como aspecto positivo la presencia en los planes de igualdad de materias novedosas que van más allá de los objetivos fijados en la LOIEMH, destacando tres bloques de materias:

- En primer lugar, las dirigidas a establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual[291]. Aunque se trata de una aspecto positivo, en aras al equilibrio ente sexos, convendría también dedicar especial atención a los varones.
- En segundo lugar, se incorpora en buena parte de los planes analizados la atención a los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género[292].
- En tercer lugar, destacaría una materia que abordan los convenios colectivos y es la del uso del lenguaje no sexista como herramienta fundamental en la lucha frente a la discriminación. Se trata de una medida de uso prácticamente generalizado en la mayoría de los planes de igualdad como instrumento para lograr la igualdad especialmente en el acceso al empleo donde, por ejemplo, a través de ofertas que evitando preguntas de género, se consiga que la proporción por sexos en cada puesto vaya equilibrándose[293].

También merece una valoración positiva aquellos planes que integran en el texto del plan el resultado del diagnóstico previo, así como sus conclusiones[294]. Su inclusión constituye un instrumento fundamental para determinar la eficacia de las medidas propuesta. No obstante lo anterior, la mayoría de los convenios no incorpora en el texto del plan el resultado del diagnóstico, por lo que sería deseable que en un futuro inmediato se convirtiera en una práctica habitual.

Finalmente, a pesar de que la LOIEMH no regula de manera expresa la duración, vigencia y plazo de la puesta en funcionamiento y cumplimiento de las medidas recogidas en los planes de igualdad, existe casi un equilibrio perfecto entre los planes que contienen calendario de actuación y los que no. En consecuencia, la fijación de esa duración, plazo y vigencia en los planes, es variable. Por un lado, encontramos planes que establecen calendario

291 IV CC de Repsol YPF, S.A; VI CC del grupo de empresas Unión Radio;; XIV CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.

292 Plan de Igualdad de RTVE, el Plan de Igualdad de SEAT S.A., Plan de Igualdad de COPCISA.

293 Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, SA. Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU. Plan de igualdad de Mantequerías Arias; Plan de Igualdad Primark; Plan de igualdad de Seat; Plan de igualdad de Fiatc; Plan de igualdad de Fanc; Plan de igualad de Bankinter; Plan de igualdad de AKÍ, etc.

294 Plan de igualdad de de Copcisa, S.A.

de cumplimiento para cada medida en concreto con indicadores que demuestren el cumplimiento de las mismas y el departamento o la persona responsable de su ejecución[295] y por otro lado, un segundo grupo de planes que establecen un plazo de vigencia para la totalidad del plan, sin implantar un calendario de puesta en funcionamiento y cumplimiento por medida concreta[296].

En otro orden de consideraciones, entre las que podrían denominarse, carencias más significativas, apreciables hasta el momento en los planes de igualdad que han sido firmados, destacarían, en primer lugar, la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y evaluable para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de los trabajadores, etc.[297]. Ello porque aún subsiste un importante grupo de planes que se limita a mínimos legales y no concretan medidas con plazos y recursos; es decir, destaca falta correspondencia entre los objetivos y las medidas, y se abusa de las declaraciones de principios.

Mención aparte merecen, finalmente, aquellos convenios colectivos de empresa que integran planes de igualdad, incluso con anterioridad a la aprobación de la LOIEMH. Se trata de cláusulas convencionales que refieren a la consecución de objetivos a alcanzar con dicho plan, tales como mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional, incrementado el porcentaje de las éstas en las plantillas de cada empresa del grupo, diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres y promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional, para lo que se compromete a la adopción de programas de acción positiva[298].

b) Órganos de control

Otro aspecto relevante que debe contemplar el Plan de igualdad es el relativo a la creación de organismos destinados a tutela y promoción de la igualdad de oportunidades en la empresa. Ahora bien, tanto antes como después de

295 Plan de igualdad de ZT Hotels & Resorts, SL. Plan de igualdad de Akí Bricolaje España, SL

296 plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU; Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL.

297 El CC del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU de forma genérica alude a que "*las partes se comprometen a atenerse a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo tocante a la creación, negociación, acuerdo e implantación de planes de igualdad en la empresa*".

298 Entre otros, IV CC Repsol Ypf; CC de la industria del calzado; II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

la LOIEMH, algunos convenios colectivos han instaurado comisiones de igualdad, lo cual no nos debiera resultar extraño, porque no supone más que aplicar al ámbito de las relaciones laborales, la afirmación general de que los aspectos organizativos en materia de igualdad repercuten directamente sobre la eficacia de la igualdad entre hombres y mujeres.

En el estudio de los convenios analizados, son cada vez más numerosos los que contemplan la creación de comisiones a las que se encarga promocionar, asesorar y hacer un seguimiento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A veces esta función se atribuye a la propia Comisión Paritaria del convenio, como una más a desarrollar, aunque lo más habitual sea crear comisiones específicas.

La creación de un órgano de vigilancia y control de las medidas sobre igualdad y prohibición de discriminaciones negociadas en el convenio resulta fundamental para que todas sean efectivamente respetadas. Dicho control puede llevarlo a cabo una Comisión de Igualdad o un Defensor de la Igualdad creado ex profeso con este fin, pero no siempre los agentes sociales optan por la creación de una figura nueva, a veces asignan estas competencias a otros órganos ya existentes como la Comisión Paritaria del Convenio[299].

Estas Comisiones reciben diferentes denominaciones –Comisión sectorial, ejecutiva, comisión de seguimiento etc.- aunque lo verdaderamente importante de las mismas son las funciones que se le atribuyan. Estos órganos suponen un paso adelante en materia de igualdad, en la medida en que se constituye en la herramienta adecuada para que los principios generales contenidos en la negociación colectiva no sean una mera declaración de intenciones[300].
Las competencias más habitualmente atribuidas a las comisiones de igualdad son amplias y variadas y refieren al seguimiento[301] y asesoramiento de aquellas empresas que instauren planes de igualdad[302]. Ahora bien algunos

299 CC de Hero España, S.A. También XVII CC general de la industria química; III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial,: CC de Nokia Siemens Networks, S.L; Convenios CC de Aldeasa, S. A.; II CC del Grupo Rodilla. CC de Easyjet Handling Spain, sucursal en España En el CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. CC de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados. CC de Bimbo Martínez Comercial, SL.

300 VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Este convenio solo refiere a las funciones de la comisión.

301 El plan de igualdad del grupo Repsol recogido en el anexo del CC de Repsol YPF atribuye a la comisión "por la igualdad, las competencias de seguimiento…. de la correcta aplicación de las medidas contenidas en este pact2, agregando que "*para facilitar el seguimiento los sindicatos firmantes podrán designar agentes colaboradores de igualdad de oportunidades".*

302 XV CC de la industria química; CC para las industrias extractivas, industria de vidrio, industrias cerámicas y para la mediación del seguro privado. Así por ejemplo, en el XVII CC de la industria química se establece que "una comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades con las competencia de entender en términos de consulta sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores".

convenios atribuyen a las comisiones de igualdad competencias generales en la materia. Estas fórmulas, cada vez más frecuentes en la práctica negocial española, cumplen una función de vigilancia de situaciones de discriminación por razón de sexo.

Respecto de estas Comisiones se plantean una serie de cuestiones como su composición, la cadencia de sus reuniones, la naturaleza del tiempo que éstas dedicarán a desarrollar labores específicas en materia de igualdad, el derecho de información o la obligación empresarial de aportar datos, entre otras.

En lo que refiere a la composición de dichas Comisiones suelen ser de carácter paritario y su número de miembros varía de un convenio a otro[303]. No suele importar el sexo del personal que conforma la Comisión[304], sin perjuicio de alguna excepción que establece que en las distintas Comisiones que se creen en el Convenio deberá haber al menos una o dos mujeres con independencia de que ocupen o no cargo de responsabilidad sindical[305].

La cadencia de sus reuniones es heterogénea, pudiendo ser mensual[306], trimestral[307]; cuatrimestral[308]*;* semestral[309] o, incluso, de carácter anual[310]. Variedad a la que habría que añadir la previsión de algunos convenios de reunirse de forma extraordinaria a iniciativa propia o a instancia de un trabajador/a que haya denunciado una situación, solicitándolo con una antelación determinada[311].

En relación con la naturaleza del tiempo que las Comisiones dediquen al desarrollo de su trabajo, deberá ser el propio convenio el que atribuyera a sus miembros un crédito de horas para el ejercicio de sus funciones. En esta

303 II CC de France Telecom España, S. A. XIV CC Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de 4 miembros, designando 2 personas las organizaciones empresariales y otras dos personas las organizaciones sindicales firmantes

304 CC de Hijos de Rivera, S.A.

305 CC del sector de harinas panificables y sémolas.

306 Plan de Igualdad de Martínez Loriente, SA,

307 Plan de igualdad del grupo de empresas Air Liquide

308 CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour.

309 CC del Grupo Cetelem; Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; Plan de igualdad de ZT Hotels & Resorts, SL. Plan de igualdad de Asispa.

310 VI CC nacional para el sector de auto-taxis. CC de Verdifresh, SLU. XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. CC marco para los establecimientos financieros de crédito. Plan de igualdad de Cepsa Química, SA.

311 IV CC de Eads Casa, Airbus operations S.L. y Eads Casa Espacio.

línea, algunos convenios reconocen a la Comisión de igualdad de oportunidades y empleo un crédito de 28 horas / mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma para desarrollar su trabajo en esta Comisión[312]. En otros casos, el crédito horario es más reducido limitándose a otorgarles a los miembros de la Comisión el día efectivo de la reunión y la tarde anterior o la mañana siguiente a la reunión[313]. Los citados supuestos constituyen una excepción a la práctica habitual, ya que la mayoría no reconoce ningún crédito horario adicional, ya sea omitiendo referirse a este tema, ya sea, señalando que el funcionamiento de las citadas Comisiones no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa[314].

Por otra parte, podría plantearse la obligación empresarial de informar a este órgano con funciones específicas en materia de igualdad, porque aunque sus componentes sean representantes legales de los trabajadores, éstos sólo disfrutarán de los derechos de información que les otorga el art. 64 ET, que no contiene información alguna en materia de igualdad. Estos órganos no pueden desempeñar las tareas encomendadas si no cuentan con la colaboración del empresario que entre otras obligaciones deberá informar a la Comisión de Igualdad de la situación de su personal. Ello significa que habrá que atender a lo previsto en la negociación colectiva que deberá pronunciarse a este respecto a fin de garantizar el funcionamiento de la Comisión. Si tal pronunciamiento no existiera puede entenderse que le deber de información del empresario a estos órganos está implícito en este tipo de cláusulas, sin perjuicio de que su ordenación expresa les otorgue mayor seguridad jurídica. La negativa del empresario a suministrar los datos solicitados por la Comisión, en el supuesto de que no existiera una norma expresa a este respecto, impediría el funcionamiento de este órgano, e indirectamente, provocaría el incumplimiento del convenio. Un ejemplo de cláusula convencional es la que obliga al empresario a facilitar anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género[315].

312 Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, SA. CC del sector de la mediación de seguros privados.

313 Plan de igualdad de Bimbo

314 CC del sector de harinas panificables y sémolas. CC de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados.

315 XXII CC de Banca.

3.5. Previsiones en garantía de la igualdad. Lenguaje no sexista

Dentro del abanico de medidas de igualdad que cabe establecer en un convenio colectivo, las dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista constituyen un tema menor, sin una trascendencia jurídica real sobre la situación de los trabajadores, aunque con un gran valor simbólico. A pesar de ello, si se considera que el sexismo del lenguaje obedece a las mismas causas que la discriminación por razón de género, tendría que concluirse que ningún convenio colectivo debiera legitimar, aunque sea indirectamente a través de lenguaje, un discurso no igualitario. Por ello se valoró que en el ANC 2007 se aluda en su anexo II sobre la "igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas) un aspecto muy denunciado del sexismo en el lenguaje[316].

Frente a la parquedad mostrada por los convenios de 2010 a medida que se avanza en los años de los convenios objeto de estudio, es relativamente frecuente encontrar citas o indicaciones sobre el lenguaje y su utilización no sexista. La referencia al uso no sexista del lenguaje se convierte en una práctica constante en la negociación colectiva analizada, en especial, en la de los años 2012 y 2013.

El incremento de las clausulas relativas al lenguaje no sexista y su relevancia también se ponen de manifiesto a nivel formal. Inicialmente aparecían en la periferia de los convenios colectivos[317]; actualmente se están pasando al articulado y donde aparecen en un precepto independiente[318].

316 El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, aprobado por Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE 6 febrero 2012) silencia cualquier referencia al uso sexista del lenguaje.

317 Entre otros, CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012.

318 CC de Fidelis Servicios Integrales, SL. CC de Galletas Siro, SA. XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. V CC general del sector de derivados del cemento. Acuerdo Marco del Comercio, VI CC de Bimbo Martínez Comercial, SL. CC de Hijos de Rivera, SA; IV CC de supermercados del Grupo Eroski. CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Por otra parte, constituye también una práctica de uso frecuente la implantación de las llamadas "cláusulas de género neutro" que establecen, por ejemplo que "en el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que estos suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja"[319].

El uso del lenguaje no sexista se utiliza por algunos convenios como objetivo el de "sensibilizar y preparar a todas las personas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje[320]. En esta misma línea, aunque de forma más genérica, el uso del lenguaje neutro es utilizado por la negociación colectiva como herramienta para "promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal"[321]. A este respecto, el Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. establece como objetivo el de "respetar el principio de igualdad en toda la documentación y comunicaciones, internas y externas, de la empresa, fomentando la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en la documentación, comunicaciones e imágenes". Otros convenios establecen la obligación de hacer un uso no sexista del lenguaje o de imágenes en las ofertas de empleo[322].

Asimismo, destacan convenios donde el uso del lenguaje no sexista pretende garantizar la aplicación del principio de igualdad en sus distintas manifestaciones. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Ediciones El País, SL establece que "*las ofertas de empleo no utilizarán lenguaje sexista".* Por su parte, el Plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU señala como objetivo el de "*extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la Empresa"*[323].

Finalmente, destacan convenios que van más allá y refieren a planes de acción concretos sobre lenguaje, proponiendo acciones igualitarias relacionadas con el lenguaje tales como la elaboración de un Libro de estilo sobre la

319 En el mismo sentido, véase, VII CC nacional de colegios mayores universitarios. CC de Vigilancia Integrada, SA. CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., II CC de centros de asistencia y educación infantil y VI CC para los centros de enseñanzas de peluquería y estética. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. V CC de Grupo Generali. CC nacional de prensa no diaria. CC de Planeta de Agostini Formación, SLU. CC de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing).

320 CC del Grupo Importaco Frutos Secos. V CC de supermercados del Grupo Eroski.

321 V CC del sector de derivados del cemento. XVII CC general de la industria química

322 XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. CC de Masa Servicios, SA

323 También, CC de CTC Externalización, SL. CC del sector de la madera.

utilización del lenguaje no sexista; revisión de documentos sobre el uso de lenguaje discriminatorio; elaboración de criterios para la utilización de imágenes y eslóganes en los soportes de comunicación publicitarios e imagen externa; Introducir la variable Mujer/Hombre en todo tipo de encuestas; sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles, etc.[324].

3.6. Otras manifestaciones de la igualdad

a) Discriminación por motivos de discapacidad

En esta materia lo cierto es que los convenios analizados han desarrollado escasos contenidos, probablemente por la exigua tradición existente en la negociación colectiva.

Resulta sorprendente comprobar cómo algunas de las reglas convencionales que establecen principios generales de igualdad y no discriminación omiten la discapacidad entre las causas de diferencia de trato expresamente prohibidas[325], sin embargo, un porcentaje más elevado de cláusulas convencionales sí considera expresamente la prohibición de discriminación por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales aunque matizando que *"siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"*[326].

• Medidas de inserción laboral

Algún convenio colectivo expresa como objetivo el de eliminar las desigualdades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo que se hayan establecido con las personas discapacitadas aludiendo al compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa[327], o como señala el Convenio colectivo del Grupo Cetelem "*poniendo especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo al colectivo antes señalado*".

---

324 V CC de supermercados del Grupo Eroski. XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. CC de Masa Servicios, SA.

325 Como ejemplo, destaca el XXII CC de la Banca.

326 CC de empresas de gestión y mediación inmobiliaria En los mismos términos, véase, V CC de ámbito estatal de gestorías administrativas. CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos. III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. VII CC de Supermercados Sabeco, SA. VI CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías. CC de Galletas Siro, SA. CC de Pimad, SAU. CC de Bombardier European Investments, SLU. CC del sector de agencias de viajes. CC del Grupo Cetelem.

327 IV CC de Repsol Ypf.

• Reserva de puestos de trabajo

Existen también interesantes mejoras legales, que bien incrementan la cuota de reserva de discapacitados hasta el 5%[328] o que recomiendan, si es posible, la superación del porcentaje legalmente establecido, o reserva del 2%[329]. Otros preceptos se limitan a recordar la exigencia de reservar prevista en la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos o simplemente remiten a la legislación vigente[330].

• Medidas de adaptación de los puestos de trabajo

A partir del concepto de "ajustes razonables" del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE incorporado al art. 37. 2 de la Ley 13/1982 se proyecta un tópico destinado a tener cierto protagonismo en la negociación colectiva. Y aunque todavía no hay demasiados ejemplos, puede citarse algún precepto que encomienda a las empresas que procuren adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y accesibilidad en la empresa a las personas discapacitadas, teniendo en cuenta las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes[331].

• Medidas de movilidad funcional

Se trata de cláusulas bastante comunes en nuestra negociación colectiva por la cual le reconocen a la persona, que no puede desarrollar las tareas que le competían a causa de una disminución de su capacidad, la posibilidad de ser asignada a trabajos adecuados a sus condiciones. En tal caso la remuneración será la correspondiente a la categoría de sus nuevas funciones[332].

Algunos convenios describen y limitan las causas de discapacidad que justifican la movilidad de la persona interesada. Por ejemplo, enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial[333] .

También existen reglas que enumeran las plazas que se pueden proveer con personas con capacidad disminuida: portería, conserjería, vigilancia entre otras[334].

328 CC de la industria del calzado.

329 CC de empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

330 XVII CC de la industria química.

331 XVII CC de la industria química.

332 XVII CC de la industria química. V CC del Grupo Eroski.

333 XVII CC de la industria química.

334 XVII CC de la industria del calzado.

Como ejemplo de buenas prácticas destaca el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski que el único que contiene un precepto autónomo que incorpora un compromiso social destinado a promover, impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad. Dicho compromiso gira en torno a cuatro ejes de actuación:

a) Generación de empleo directo y mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad a través del incremento en la contratación directa de este colectivo.
b) Integración laboral indirecta mediante la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo.
c) Inclusión de la Discapacidad en las estrategias de Responsabilidad Social del Grupo Eroski, así como su difusión y sensibilización social hacia la misma. En esta línea se incrementarán las cantidades destinadas actualmente a las Colaboraciones y Patrocinios que se donan a Asociaciones cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de trabajadores con discapacidad.
d) Impulso de acciones en el ámbito de la Accesibilidad Global, para lo cual se proseguirán desarrollando e implantando medidas para la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas de todos los centros de trabajo del Grupo Eroski, así como para la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta criterios técnicos y ergonómicos, y de accesibilidad, alcanzando con ello una mejor adecuación al entorno físico de las personas con discapacidad.
e) Otros convenios refieren también propias y por hijos discapacitados[335].

b) Discriminación por motivos de enfermedad, alcoholismo y drogodependencias

A pesar de que, como es sabido, el alcoholismo y la drogodependencia no dejan de ser enfermedades, el tratamiento legal de que son objeto presenta notables peculiaridades. Las manifestaciones frecuentes del alcoholismo y la propia drogodependencia en el caso de incidencia negativa en la actividad, pueden así sustentar un despido disciplinario (art. 54. 2 f ET). Pues bien, el referido precepto estatutario es objeto de tratamiento en el capítulo de faltas y sanciones en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, sea cual sea el sector, ámbito geográfico y nivel empresarial o supraempresarial de la unidad de negociación de que se trate. Mayor variabilidad presenta, en cambio, su calificación como falta leve, grave o muy grave, que resulta más heterogénea en función

335 CC de la compañía Española de Petróleos.

del concreto comportamiento, a veces muy especificado, y, sobre todo, de la actividad profesional en que se desenvuelve[336].

Otros convenios operan una especie de reinterpretación del art. 54.2 f ET de dudosa legalidad: el es caso del IV convenio colectivo estatal de Prensa Diaria[337] que excluye el requisito de la habitualidad en determinados supuestos. Se trata de un requisito previsto en el tenor literal de la norma legal, por consiguiente, no son causa de despido la embriaguez o toxicomanía ocasional.

Finalmente, cabe señalar que en lo que refiere a la discriminación por VIH/SIDA que conforma una temática muy escasamente regulada por la negociación colectiva. No se observan cláusulas impeditivas de despidos discriminatorios contra personas afectadas.

c) Discriminación por inmigración y minoría étnicas

La crisis económica que atraviesa España y Europa ha tenido un efecto perjudicial para ciertos colectivos de trabajadores, que ante la falta de expectativas de empleo han tenido que volver a sus ciudades de origen. Es poco frecuente encontrar en la negociación colectiva referencias y medidas concretas frente a a actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas.

De los convenios analizados, tan sólo en uno de ellos, -V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski- se manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

336 Así sucede entre otros, en el IV CC de Repsol Ypf. CC de Compañía Española de Petróleos.

337 El art. 43.5 del citado convenio establece que “La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio siempre que sea habitual. Para los casos que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as no será necesario que sea habitual”.

Si bien es cierto que la negociación colectiva no especifica como llevará aa cabo esa política de gestión de la diversidad, establece, en aras de posibilitar la plena integración laboral de este colectivo así como su adaptación al entorno social, un papel de facilitador socio-laboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

12
3
6
9

Otros factores de Riesgo Psicosocial

4

Pilar Charro Baena
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

UGT

1. Consideraciones previas

Cuando se hace referencia a "otros factores" de riesgo psicosocial se pretende aludir a diversas circunstancias que afectan de modo directo en la salud psicosocial de las trabajadores y trabajadoras más allá de los tradicionales (el tiempo de trabajo y del salario, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el acoso laboral, la violencia de género, la discriminación…) y que los importantes cambios en las organizaciones y los procesos de globalización, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos actuales, han hecho más frecuentes e intensos[338], así lo afirma un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo[339]

En las páginas que siguen se hace un análisis de algunos de esos factores de riesgo menos evidentes, pero que se encuentran relacionados con la organización del trabajo, descartando aquellos que resultan más difícilmente apreciables en la negociación colectiva y que se dejan a otra clase de estudios de campo más adecuados para su detección.

Ha de advertirse con carácter general que la gran mayoría de los convenios colectivos analizados no abordan estas cuestiones; a lo sumo, contienen referencias genéricas a la evaluación de riesgos psicosociales en general, entre los que deberían entenderse incluidos estos otros factores. También de forma preliminar hay que dejar sentado que no se ha detectado una evolución positiva en este tema respecto a la negociación colectiva de años anteriores, aunque creemos que tampoco ha influido negativamente la situación de crisis económica que estamos viviendo, pues en épocas de bonanza y desarrollo económico propicias para este tipo de cláusulas, su inclusión en la negociación colectiva no dejaba de ser anecdótica.

338 MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. MITIN, INSHY, UAM, 2010, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf, pág. 4.

339 European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007.

Estos otros factores de riesgo psicosocial están muy relacionados con las condiciones de trabajo y la forma en la que el trabajo está organizado. Sin duda, la organización del trabajo en la empresa es fuente importante de factores de riesgo psicosocial[340]. Es evidente la influencia de datos tales como bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas, conflicto y ambigüedad en los roles, inadecuada clasificación profesional, escasa capacidad para tomar decisiones, falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral, aislamiento social o físico, mala compenetración o relación en los trabajos de equipo. Además, pueden incidir en una posible afección psicosocial circunstancias ambientales en el trabajo, tales como conflictos interpersonales, situaciones de discriminación o de violencia, y la falta de conciliación adecuada de los tiempos laborales, familiares y personales[341].

Se trata en todo caso, como se adelantaba, de factores que inciden en la productividad, idea en la que conviene insistir para vencer eventuales resistencias a integrar la prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva[342]. El trabajador insatisfecho con su trabajo no es productivo, o no lo es tanto como podría en otras circunstancias. La regulación convencional de las relaciones laborales puede coadyuvar a propiciar lo contrario.

340 En este sentido, SERRANO OLIVARES, R., alerta sobre la necesidad de reconocer "la directa conexión existente entre acoso moral y organización del trabajo, pues, aunque el acoso moral presenta siempre un componente personal o subjetivo, en verdad, su aparición y desarrollo se ven fuertemente favorecidos por deficiencias de tipo organizativo, debiéndose rechazar la idea de que el acoso moral obedece de forma exclusiva o principal a las particulares características personales o psicológicas del agresor y/o víctima" (*El acoso moral en el trabajo*, CES, 2005, pág. 278).

341 BARREIRO GONZÁLEZ, G., indica que "algunas formas de trabajo (*v.gr.*, trabajo a turnos o nocturno) entrañan más riesgo de trastornos psíquicos, psico-somáticos o de comportamiento. Pero otros van ligados a las fórmulas cada vez más flexibles de organización del trabajo, especialmente en materia de jornada laboral y a una gestión de recursos humanos más individualizada y orientada hacia un rendimiento obligatorio. La presión de tener que acabar el trabajo en un tiempo limitado; las tácticas de empresa de ciertos sectores --banca, seguros, finanzas-- que controlan constantemente la evolución y los resultados de cada trabajador; las relaciones jerárquicas; los largos horarios de trabajo; las responsabilidades adicionales; la falta de apoyo y valoración son, entre más, factores que aumentan el estrés en el trabajo". También menciona "los cambios en la naturaleza de los riesgos producidos como consecuencia de una inadecuada dirección y organización de la empresa, que comprenden materias tales como el diseño de las tareas de los puestos de trabajo, la carrera profesional del trabajador, el ámbito de decisión y control de cada uno de ellos, el rol desempeñado en el lugar de trabajo, la distribución de jornadas y horarios y, fundamentalmente, las relaciones del personal entre sí y con el entorno social de la empresa o la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa" ("Presentación", AAVV. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf).

342 En este sentido, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., se cuestionan sobre los motivos de la ausencia de interés preventivo, "pudiendo situar en su base el hecho de que los directivos tienen un mayor conocimiento del 'funcionamiento técnico y económico' que del 'funcionamiento humano', y, en consecuencia, falta el convencimiento sobre la magnitud de los costes derivados de estos problemas" ("Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial", AAVV. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf).

En este sentido es relevante lo previsto en el Convenio colectivo de Fundación UNICEF - Comité Español que, tras declarar que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Fundación y se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores, incluye una declaración de principios en la que manifiesta que "el objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La correcta planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y desarrollo de los trabajadores.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo".

También resulta positivo que se incluyan cláusulas en las que, si bien como declaración de principios, y como medidas preventivas se establezca: "Se promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. […] La política de personal de Uniprex, S.A.U., se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y la evolución del medio"[343].

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresa y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasar a ser factores psicosociales

Volviendo a lo anteriormente manifestado, muchos de los puntos mencionados se analizan en otros capítulos de este estudio, como es el caso de los riesgos psicosociales vinculados al tiempo de trabajo, a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la violencia y a la discriminación. A continuación, por tanto, se examina el tratamiento convencional de los factores aún no abordados y cuya apreciación resulta importante para determinar hasta qué punto la negociación colectiva alberga medidas suficientes o no para la prevención de los riesgos que nos ocupan.

343 CC de Uniprex, SAU.

2. Organización de condiciones de trabajo

Tener claras las reglas del juego en la relación laboral contribuye a disipar posibles situaciones de ansiedad. Es importante que el trabajador tenga identificado de dónde emanan las decisiones que le afectan y hasta dónde pueden llegar las mismas. Estamos hablando del ejercicio del poder organizativo que compete al empresario y que la negociación colectiva regula con profusión, si bien no siempre desde una perspectiva acorde con la prevención de riesgos, y menos con la prevención de riesgos psicosociales[344].

Es absolutamente habitual que cuando se trate de la organización del trabajo, los convenios colectivos incluyan cláusulas en las que se reconozca que es facultad exclusiva y responsabilidad de la dirección de la empresa[345]. A lo sumo, se prevé que sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores[346].

En el estudio de los convenios colectivos correspondiente a los últimos años, se observa una levísima tendencia a la incorporación de cláusulas en las que se prevé la participación más o menos intensa de los trabajadores en la organización del trabajo. Así, respecto a los convenios colectivos de 2013, pueden destacarse los siguientes ejemplos. Las menos intensas, contemplarían la tradicional asunción en exclusiva por parte de la dirección de la empresa de la organización del trabajo, pero en dicha labor, y para alcanzar los objetivos empresariales, se "analizarán permanentemente las necesidades organizativas así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano, para armonizar unas y otras mediante la gestión dinámica de la plantilla"[347]. En el lado opuesto, el II Convenio co-

344 En este sentido, mantiene FUENTES RODRÍGUEZ, F., en cuanto a la incorporación en la negociación colectiva de medidas organizativas que prevengan riesgos psicosociales, que quizá se trate de lo más difícil de introducir en los acuerdos, "pues los empresarios son bastante reticentes a la hora de ceder cuota de poder en una de las facultades que les corresponden por antonomasia, cual es la de organizar el trabajo en la empresa (VV.AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100617.pdf).

345 Por destacar solo algunos de los numerosísimos pactos colectivos que sí lo recogen, pueden consultarse IV CC de Santa Bárbara Sistemas, CC de la industria del calzado, CC de Ariete Seguridad, SA, CC de Mediterránea Merch, SL., CC de Magasegur, SL., CC de Recursos en Punto de Venta, SL, CC estatal de las empresas de seguridad, CC de Expertus Servicios Hoteleros, SL, I CC de Intecons, SA, CC de Limpiezas Lafuente, SL, CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA; CC de Alain Afflelou España, SAU, CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL, CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, CC estatal de pastas, papel y cartón, CC de 3M España, SA, III CC de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U, V CC de Compañía La Casera, SA, CC de Hottelia Externalización, SL, CC de Provivienda, CC de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación SL.

346 CC de Fidelis Servicios Integrales, SL, XVII CC general de la industria química y CC de Caja Laboral Bancaseguros, SLU, entre otros muchos.

347 I CC de Gas Natural Fenosa.

lectivo de RENFE-operadora instituye una mesa específica de negociación que se denominará Mesa de Empleo y Competitividad, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, siendo designados los relativos a la parte social en base a su representatividad en el Comité General de Empresa, garantizándose al menos, un representante por cada sindicato con representación en el mismo, " cuyo objetivo es posicionar a Renfe-Operadora en un entorno competitivo que se encargará del análisis y evolución de los recursos humanos en los distintos colectivos y ámbitos, negociando medidas tendentes a la mejora y la eficacia en la gestión de los mismos y la internalización de las cargas de trabajo que aporten mejoras de productividad y valor añadido para Renfe-Operadora y sus trabajadores, con criterios de calidad y eficiencia en el ánimo de posibilitar estabilidad en el empleo".

Entre ambos extremos, se encuentran cláusulas de diversa intensidad, tratando de buscar la colaboración y la actitud activa y responsable de las partes firmantes del Convenio. Resulta satisfactorio el modo en que se resuelve la cuestión en el Convenio Colectivo de Uniprex, que merece la pena reproducir: "En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la representación de los trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento"[348].

Por su parte, el Convenio colectivo para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA declara que la organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección, pero ésta "contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal"[349].

Uno de los aspectos más relevantes en la organización de trabajo, por ser presupuesto de otros, es de la clasificación profesional. Pues bien, la disposición adicional tercera del Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo prevé la constitución de una Comisión para la adecuación del sistema de clasificación profesional, comprometiéndose las partes "a constituir un grupo de trabajo, con representación de la mesa negociadora y/o de las partes firmantes del convenio marco y participación de los técnicos y expertos que éstas

348 CC de Uniprex, SAU.

349 En términos parecidos, II CC de Mediapost Spain, SL.

determinen, que tendrá como objeto la identificación de los nuevos juegos que desarrollan las empresas del sector, y la influencia que los mismos puedan producir en la determinación de las funciones de las categorías profesionales y en el sistema de clasificación profesional". Esta posibilidad de adaptarse a los nuevos requerimientos del sector y determinar, con la participación de todas las partes interesadas en la configuración de las funciones propias de la categoría profesional (hoy grupo profesional) debería ser modelo a seguir en otros muchos convenios sectoriales que parecen anclados en el pasado, sin ni siquiera haberse adaptado a los grupos profesionales que exigía la reforma laboral de 2012.

En íntima conexión con la clasificación profesional se encuentra la movilidad funcional, destacando en particular la polivalencia. El art. 22 ET permite que las partes acuerden la denominada polivalencia funcional, entendida como la realización de funciones propias de dos o más grupos. Algunos convenios colectivos recogen esta posibilidad[350], aumentando considerablemente el espectro de flexibilidad de que dispone el empresario a la hora de organizar el trabajo en la actividad productiva. En algunos, esta posibilidad queda limitada a razones organizativas o de producción[351], otras, más ambiguas, la justifican como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva. En ningún caso se prevén medidas específicas que pudieran paliar o mitigar los efectos negativos en la salud psicosocial de los trabajadores, lo cual no debe dejarse pasar, aunque lo cierto es que igual de criticable es que tampoco se refiera a ello el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014[352], que se limita a señalar que los convenios colectivos y acuerdos de empresa debieran analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

350 CC de 3M España, SA., XV CC de la empresa ONCE y su personal.

351 I CC de Gas Natural Fenosa.

352 Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo (BOE 6 de febrero de 2012).

3. Carga de trabajo

La exigencia de un nivel de rendimiento demasiado alto puede suponer un factor de riesgo psicosocial evidente. Que el ritmo y la carga de trabajo están aumentando en todos los países de Europa y que los trabajadores tienen que sumirlos con mayores grados de presión es algo indubitado, máxime en una situación actual de gran incertidumbre en la empleo. Sin embargo este dato no se acompaña de una regulación convencional que prevea medidas preventivas de los daños que pueden ocasionar a los trabajadores.

En principio, para identificar un requerimiento excesivo habría que acudir a encuestas y otros estudios de campo similares, ya que del mero análisis de los convenios no parece que puedan deducirse.

No es frecuente que en la negociación colectiva se prevean este tipo de cláusulas, ni mucho menos que a la hora de regular la organización del trabajo se tenga en cuenta expresamente la necesidad de evitar sobrecargas para los empleados. Parece como si sobreentendiera que de la manifestación del poder de dirección empresarial de organización del trabajo se encontrase implícita esa necesidad de evitar cargas o esfuerzos de trabajo a niveles superiores a los normales. Pero eso es mucho suponer.

En el mejor de los casos, se encuentran algunas cláusulas que aluden a la imposición de "una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada que pone en peligro su [del trabajador] integridad física o su salud" como alguna de las conductas que pueden llegar a ser constitutivas del acoso moral[353]. Pero sin llegar a este extremo, es absolutamente excepcional la inclusión de cláusulas convencionales que expresamente contemplen la previsión de que la encomienda de los trabajos propios al puesto de trabajo asignado provoque fatiga a los trabajadores. Un ejemplo de esta excepcionalidad lo encontramos en el I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, donde se establece que aquellos que se integren en el Grupo Profesional III tienen, entre otras, la función de organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, "evitando la fatiga innecesaria de los productores". En el mismo sentido, podría traerse a colación el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, que dispone que la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones

353 CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA.

o departamentos de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y no exijan esfuerzo físico superior a los definidos en el artículo 8"[354].

De manera algo más indirecta, el V Convenio colectivo de Diario ABC, SL contempla que "los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla".

En otras ocasiones, se asume un aumento de la carga de trabajo por encima de lo normal, limitándose a aplicar un incentivo económico, pero sin poner límites al aumento excesivo[355], lo cual se aleja de una adecuada política preventiva.

De todos los convenios colectivos analizados destaca la regulación detallada que de esta cuestión lleva a cabo el IV Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas. En esta norma convencional, tras declarar que la determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.), se exige que se lleve a cabo en todo caso de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, previo informe de la Comisión de Productividad. Es interesante que, además, se otorgue un plazo de adaptación para **"**quien trabaje por primera vez en un determinado puesto así como para el personal de nuevo ingreso para obtener el rendimiento mínimo exigible". Es más, "a efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo".

Resulta recomendable que se incluyan en la negociación colectiva mecanismos para evaluar el nivel de carga de trabajo a que están sometidos los trabajadores, pero desde el punto de vista de la prevención de riesgos psicosociales.

---

354 Artículo 8. *Definición de conceptos.*
Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.
Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.
Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por un operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio la media obtenida en el período de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.
Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud".

355 CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Se encuentra asimismo alguna referencia a la carga de trabajo; así el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL, donde se señala que " La prestación de trabajo cualquier día de la semana será exigible a todos los trabajadores a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo, independientemente de que tuvieran o no compromiso personal de trabajo todos los días". Sin embargo, aun a riesgo de ser excesivamente escéptica, por su encuadramiento en el convenio colectivo, se trata de una cláusula que más que prevenir los efectos perversos de un factor de riesgo psicosocial, justificaría la decisión empresarial de modificación del horario inicialmente asignado.

En todo caso, algunas cuestiones abordadas en otros apartados también deben ser tenidas en cuenta en relación con la sobrecarga de trabajo. Tal ocurre con la prestación de servicios a través de herramientas tecnológicas, que puede suponer efectos negativos en la seguridad y salud de los trabajadores. En relación a la utilización de ordenadores son muchas las previsiones en orden a la prevención de los riesgos físicos que pueden generar. Pero también el trabajo en terminales de ordenador se realiza con unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Por ello son bienvenidas las cláusulas –y debería generalizarse su incorporación- que prevén, además de los requerimientos técnicos que deben reunir dichos instrumentos de trabajo, los trabajadores que "prestan su servicio 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. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas"[356]. Hay una previsión semejante en el Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig Gmbh, sucursal en España, que reconoce a todos los trabajadores que "utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, el derecho a un descanso de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables".

Por último, téngase en cuenta que la falta de cometidos (es decir, la ausencia de carga de trabajo) puede ser tan perjudicial en términos psicosociales como la sobrecarga. Lógicamente, ésta es una cuestión que silencia la negociación colectiva.

356 CC de Uniprex, SAU.

4. Autonomía del trabajo

La ausencia de autonomía supone un factor de riesgo psicosocial, por tanto convendría que el empleado gozara de un cierto margen de decisión sobre "el qué, cómo, cuándo, quién y cuánto se lleva a cabo la labor"[357].

Es habitual encontrar referencias a actitudes autónomas cuando se establecen los criterios de clasificación y encuadramiento profesional. Un ejemplo de ello sería el convenio colectivo de la empresa "Fidelis Servicios Integrales, S.L.", que dispone que los afectados por el presente convenio colectivo serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad, de acuerdo con las actividades profesionales que realicen, en grupos profesionales y áreas funcionales que se especifican en este sistema de clasificación profesional[358].

Pero habitualmente esa autonomía se reconoce a puestos de trabajo que requieren titulación superior[359] o, en su caso, media, como ocurre en el XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, en el que los "técnicos complejos en una determinada especialidad […] pueden tener un amplio nivel de autonomía en la ejecución de los procedimientos y en las formas de trabajo que deben aplicar y pueden diseñar metodologías, procesos y procedimientos de trabajo complejos, extrapolables a un área funcional completa de la organización". Asimismo, en el Convenio colectivo de Refrescos Envasados del Sur, SA, para el Grupo Coordinadores/Técnicos, con formación en bachiller superior, profesional superior o equivalente adquirida en la práctica, se prevé que puedan realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Por eso, es positivo que el IV Convenio colectivo de Iman Corporation, SA prevea que los trabajadores adscritos al Grupo profesional 2, para los que se exige el nivel de formación de EGB/Graduado escolar más Formación Profesional I en temas técnicos, administrativos, comerciales o enseñanzas privadas equivalentes, se describan sus

357 FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial", AAVV. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf.

358 Entre otros muchos, CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, CC para el sector de agencias de viajes, CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, V CC general del sector de derivados del cemento.

359 CC de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA, CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL, V CC de Flex Equipos de Descanso, SAU, I CC de Gas Natural Fenosa.

funciones permitiendo que la ejecución de operaciones se lleve a cabo "con cierto grado de autonomía y nivel de responsabilidad". En parecidos términos, Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, que para el Grupo de profesionales coordinadores (se requiere formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar) se establece que "realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que el trabajador lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea".

5. Aislamiento en el trabajo

El ser humano es, por definición, un ser sociable, de modo que el tener que desarrollar su trabajo en soledad puede desencadenar en él alteraciones psíquicas[360].

Siendo el teletrabajo una fórmula flexible de prestación de servicios adaptada a las exigencias de la modernidad, y como tal impulsada por II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, debe advertirse que presenta una cara menos amable cuando se observa desde una determinada óptica, ya que a veces la soledad y el aislamiento inherente a esta fórmula de trabajo, normalmente desarrollada en el ámbito del hogar y sin contacto con los compañeros, determina la aparición de dolencias psíquicas asociadas a la ansiedad o al estrés.

El Acuerdo, como así lo hiciera su predecesor, contiene unas mínimas pautas acerca de cómo regular el teletrabajo, insistiendo en que sea siempre voluntario y reversible, basado en la igualdad de derechos entre teletrabajadores y el resto de empleados de la empresa. Además, se recomienda la regulación de aspectos como la privacidad, la confidencialidad, las instalaciones, la información, y la prevención de riesgos laborales. Seguramente, cuando se incorporó esta referencia a la prevención de riesgos, se insiste que ya se contenía en su predecesor, se estaba pensando en las peculiaridades derivadas de la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa, pero no tanto en el mencionado aislamiento propio de la figura y su incidencia en la salud del trabajador.

360 FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial", AAVV. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf.

En todo caso, lo que resulta evidente es que el teletrabajo realizado en la modalidad de trabajo a distancia, es decir, en un lugar ajeno al ámbito empresarial no merma, en absoluto las obligaciones de las partes en materia de prevención de riesgos laborales, sino que éstas se modalizan, en atención a las particulares circunstancias que rodean esta prestación laboral[361].

Son muy escasos los convenios que regulan la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Podría decirse que se observa un cierto estancamiento desde 2008, a pesar de que no solo los Acuerdos sobre la Negociación Colectiva, sino también las últimas reformas laborales parece que lo incentivan.

Los pocos que lo regulan, por lo general silencian el tema de la prevención de riesgos laborales[362]. A lo sumo, se limitan a remitirse genéricamente a dar "cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento"[363].

6. Seguridad en el trabajo: Situaciones de peligro para la vida o la integridad física

Un factor de riesgo psicosocial que lleva un tiempo haciéndose presente en algunos sectores es la sensación de inseguridad personal, por la exposición a posibles situaciones que ponen en juego la integridad física o incluso la vida del trabajador.

Son verdaderamente excepcionales por el momento los convenios colectivos que abordan esta cuestión, ni siquiera los pertenecientes al sector de la seguridad privada, como podría suponerse. El Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad regula en su artículo 59 los *Premios.* Tienen por objeto recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen. Entre los motivos dignos de

361 MELLA MÉNDEZ, L.: "Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo", en AA.VV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* MTAS, Madrid, 2000, pág. 1037 y BENLLOCH SANZ, P. y ORTIZ DE SOLÓRANO AURUSA, C.: "La posición del empresario en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia: algunas cuestiones sin resolver tras la reforma de la Ley 3/2012", en AESySS *La responsabilidad del Empresario.* Laborum, Murcia, 2012.

362 IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas y I CC de Intecons, SA.

363 CC de Alcatel Lucent España, SA.

premio se encuentran: a) Actos heroicos; b) Actos meritorios; c) Espíritu de servicio; d) Espíritu de fidelidad; e) Afán de superación profesional y f) Tirador selecto. Pues bien, para los actos heroicos, esto es, los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones se prevé un premio, pero no se contiene ninguna previsión sobre los posibles riesgos psicosociales de enfrentarse a estas situaciones, o las posibles secuelas postraumáticas después de un suceso de este tipo.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de estas mismas

Otro ejemplo lo encontramos en el I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, en el que se dispone que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro".

Ha resultado gratamente sorprendente encontrar una previsión respecto a la violencia exterior. El XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, al regular los estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales, incluye la violencia "exterior" en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar".

individual
collapse
protecting
organizing
standards
terminate
regulatory
precedents
conditions
acceptability
contract
relationship
jobs
enforce
problems
obligations
based
safety
minimum
employees
rights
gain
disadvantaged
wage
due
categories
disadvantage
common
restrict
may
health
trade
age
norms
labor
sets
increase
act
low
employment
floor
resultant
developing
majority
democracy
find
since
laws
socially
individuals
simultaneous
requirements
workers
centuries
practices

Vigilancia de la salud, aplicada a los Riesgos Psicosociales

5

Carolina San Martín Mazzucconi
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

UGT

1. Apunte introductorio

Es sabido que una de las obligaciones empresariales más necesitadas de concreción a través de la negociación colectiva es precisamente la vigilancia de la salud de los trabajadores. La doctrina ha señalado con contundencia que el convenio colectivo puede, y debe, cumplir la misión de tratar la protección de la salud eliminado los reconocimientos médicos de carácter generalista y adaptando las revisiones a los riesgos que trata de combatir. Y en lo que aquí interesa, también se ha dicho que la concepción convencional de la vigilancia de la salud ha de ser dinámica y atender a la aparición de nuevos riesgos que pueden afectar de forma negativa a la salud los trabajadores[364]. Ese es el espacio de los riesgos psicosociales en relación con esta obligación empresarial, y esta la misión de la negociación colectiva.

2. Aproximación conceptual a la vigilancia de la salud de los trabajadores

El art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) contempla el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber del empresario de procurarles dicha protección frente a los riesgos laborales. En cumplimiento de este deber, el empresario habrá de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando, entre otras muchas medidas, las relativas a la vigilancia de su salud[365]. A tal efecto, el art. 22 LPRL establece y regula, como deber instrumental del empresario, la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, que consiste en detectar los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el trabajador, manifestados a través de una alteración de su estado de normalidad orgánica y funcional, tanto física como mental (aún cuando la misma no llegue a constituir un daño derivado del trabajo)[366].

---

364 MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Aranzadi, 2004.

365 En este sentido, la STSJ Madrid de 17 de octubre de 2001 (AS 2001, 5560) subraya la consideración del empresario como "deudor u obligado a proporcionar a sus empleados una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" y señala que las medidas adoptadas para garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, están "plenamente incardinadas en esa obligación general definida en el art. 14 de la misma Ley".

366 A.V. SEMPERE NAVARRO, J. GARCÍA BLASCO, M. GONZÁLEZ LABRADA y M. CARDENAL CARRO: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3ª ed., Civitas, 2001, pág. 210.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se concreta fundamentalmente en los denominados reconocimientos médicos o exámenes de salud, de carácter específico y finalista, cuyo objeto es detectar cualquier enfermedad que sufra o pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, desvelando si las medidas de prevención que se están adoptando o que se prevé adoptar son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para su salud y, al mismo tiempo, si el trabajador posee la capacidad requerida para afrontar los riesgos propios del trabajo que debe realizar[367].

Esta vocación finalista de la vigilancia de la salud contemplada en el art. 22 LPRL la aleja de los tradicionales "chequeos" generales que las empresas pudieran estar ofreciendo a sus empleados, que resultan así manifiestamente insuficientes para dar cumplimiento al deber empresarial de detectar y neutralizar los riesgos específicos a que cada trabajador pueda ver sometida su salud por razón de la actividad que desarrolla en su puesto de trabajo y las condiciones en las que lo hace. Evidentemente, muchas de las pruebas genéricas que suelen componer los chequeos tradicionales también podrán formar parte de los reconocimientos específicos que exige la LPRL, pero estos últimos comprenden, además, otras revisiones más ajustadas a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003[368] (prorrogado para 2004), denotaba la preocupación por distinguir entre los reconocimientos médicos generales o inespecíficos y los que se realizan para vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los factores de riesgo no eliminados. Sólo estos últimos cumplen la obligación empresarial de vigilancia de la salud del art. 22 LPRL, y por ello se aconsejaba que quedaran perfectamente diferenciados de los reconocimientos médicos generales mediante la utilización de los términos vigilancia de la salud o exámenes de salud. Es más, se proponía que la negociación colectiva propiciara que paulatinamente los exámenes de salud fueran sustituyendo a los reconocimientos médicos tradicionales[369]. La misma indicación se mantenía plenamente vigente en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2005 (prorrogado a 2006), y 2007 (prorrogado a 2008).

---

367 A. GARCÍA SERRANO e I. PEDROSA ALQUÉZAR: *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo*, La Ley-Actualidad, 1999, págs. 2 y ss., pág. 5.

368 Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003.

369 Sobre el tratamiento convencional de los reconocimientos médicos, véase A. V. SEMPERE NAVARRO y C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI: "Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva", en *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (A.V. Sempere Navarro, Dir.), MTAS, 2003, págs. 292 y ss.

Como es sabido, la irrupción de la crisis económica y financiera impidió que se continuara con normalidad concertando o prorrogando acuerdos de ordenación de la negociación colectiva, de modo que en 2009 no se alcanzó ninguno, suscribiéndose en cambio un "Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT, sobre la negociación colectiva pendiente de 2009"[370]. Al año siguiente, los agentes sociales concluyeron el "Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012"[371], y más tarde el "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014"[372]. En ninguno de estos instrumentos constan referencias significativas a la seguridad y salud laborales, pues los dos últimos tan sólo establecen la constitución de una Comisión de Seguimiento integrada por las Organizaciones signatarias, cuya función es acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras. También contemplan la necesidad de que la negociación colectiva intervenga para dar información a los trabajadores afectados por procesos de subcontratación, subrogación o externalización productiva, acerca de los medios de coordinación fijados para prevenir los riesgos laborales. Finalmente, apuntan la conveniencia de establecer criterios sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. En fin, es fácil ver que nada se indica en estos Acuerdos específicamente sobre la vigilancia de la salud. Está claro que en un contexto de crisis ciertos temas pasan a un segundo plano, y tal es lo que ha sucedido con la seguridad y salud en el trabajo en este plano general.

Pero veamos lo que ha acaecido, más concretamente, con los convenios colectivos, en la idea de comparar la situación antes y después de la generalización de la crisis económica.

Como primera pauta puede decirse que en 2009 muchos convenios, tanto de sector como de empresa, no contemplaban el deber de vigilancia de la salud ni ninguna clase de reconocimiento médico[373]. Podían contarse entre los sectoriales los de industrias de turrones y mazapanes, las industrias de pastas alimenticias, cajas de ahorros, empresas de gestión y mediación inmobiliaria y el de Banca.

370 Puede consultarse en la página del Ministerio de Empleo: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/contenidos/Compromiso_ACuerdo_ANC_18nov2009.pdf

371 Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010).

372 Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. BOE núm. 31, de 6 de febrero de 2012.

373 No se incluyen aquí las intervenciones médicas para protección de la maternidad, que algunos de estos convenios sí contemplan.

Y entre los de empresa, cabía citar a los de Santa Bárbara Sistemas, Cegelec, Parker Hannifin España, S. A., Grupo de Empresas Rodilla, Iberdrola, Antena 3 de Televisión, Peugeot España S.A, Citroën España, La Vanguardia, The Disney Store Spain, algunos servicios de Telefónica, Electrolux, Ibermutuamur, Cargill, Comercial Mercedes-Benz, Adidas, Real Automóvil Club de España, Philips Ibérica, Renault, Diario AS, Lufhansa, La ONCE, La Casera, y Mondial Assistance Service, S.A. y Mondial Assistance Europe, N.V.

En el otro extremo, se situaban los cada vez más numerosos acuerdos que sí lo hacían (más de la mitad de los consultados), pudiendo contarse entre los sectoriales los de pastas, papel y cartón, corcho, empresas de trabajo temporal**,** contact center, empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Servicios de Prevención Ajenos, granjas avícolas y otros animales, industrias lácteas y sus derivados, autoescuelas, fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, prensa no diaria, empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, establecimientos financieros de crédito, Auto-Taxis, aparcamientos y garajes, industria azucarera, mediación de seguros privados.

Entre los convenios de empresa, figuraban los de algunos servicios de Aldeasa, Stock Uno Grupo de Servicios, S. L., Ediciones Reunidas, Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra, Siemens, Reale, Endesa, Fujitsu, Sogecable, Bimbo, Valeo Service, Repsol YPF, Telefónica Móviles de España, Nokia Siemens Networks y Fremap.
Pues bien, comparando esta situación con la de los años subsiguientes, la primera e importante conclusión que debe extraerse es que la crisis económica no ha hecho mella en el tratamiento convencional de esta materia[374], pues, en general, el panorama no ha cambiado sustancialmente[375]. Es más, cabría decir que incluso ha mejorado, pues algunos –pocos- de los convenios consultados que en 2009 no contenían alusión alguna a reconocimientos médicos o vigilancia de la salud, ahora sí lo mencionan. Es el caso, por ejemplo, de Iberdrola, La Vanguardia y Cargill.

374 Ya apuntábamos en este sentido en SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "Tratamiento convencional de la vigilancia de la salud aplicada a los riesgos psicosociales", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* núm. 98, 2012.

375 En parte porque algunos de estos convenios que estaban vigentes en 2009 siguen siendo hoy de aplicación. Por ejemplo, el V CC de empresas de trabajo temporal, que expiró en 2010 pero ha sido declarado vigente por SAN de 31 de enero de 2014 (proc. 440/2013), el CC de Servicios de Prevención Ajenos, según SAN de 20 de enero de 2014 (proc. 395/2013).

En relación con la terminología propuesta por el ANC 2003, ya en 2009 se observaba que, aunque un número importante de convenios seguía aludiendo a "reconocimiento médicos" o, en su caso, a "asistencia médica" -a pesar de, en muchas ocasiones, otorgarles un contenido claramente apegado a la LPRL-, podía apreciarse una tendencia mayoritaria (sobre todo en el ámbito de empresa) a adoptar la denominación específica de "vigilancia de la salud". Puede decirse que esta tendencia ha continuado acentuándose, de modo que hoy son cada vez menos los convenios que siguen rubricando este tipo de vigilancia como reconocimientos o revisiones médicas.

En medio de esos dos polos identificados con los acuerdos que silencian cualquier regulación de revisiones médicas y los que las contemplan, se observan situaciones intermedias. Aún subsisten los convenios que parecen seguir haciendo referencia a los tradicionales chequeos anuales, alejados de las exigencias del art. 22 LPRL[376]. Otros al menos incorporan referencias a la salud laboral y a la prevención de riesgos- o al menos a la necesidad de adecuar la revisión a "la legislación vigente"-, lo que evidencia la voluntad de superar el método del reconocimiento médico general y de sustituirlo por un mecanismo de vigilancia de la salud acorde con las previsiones de la norma preventiva[377].

Y no faltan los que contemplan separadamente los reconocimientos médicos anuales y la vigilancia de la salud[378]. En esta línea, el convenio colectivo de UGT regula dos tipos de reconocimientos médicos anuales: uno general para todos los trabajadores y otro específico para riesgos concretos, si bien no queda claro que este último cumpla, realmente, los requerimientos del art. 22 LPRL pues no se ajusta a los riesgos inherentes al trabajo sino al género del trabajador o trabajadora[379].

376 Es el caso, por ejemplo, del Acuerdo correspondiente a la Comunidad de Madrid del VI CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Y entre los de empresa, cabe citar el XVII CC de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA.; XXII CC de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU (SEIRT); CC de F. Faiges, SL; CC del Grupo Ahorro Corporación, SA.; CC de Gallina Blanca, SA -oficinas centrales y delegaciones comerciales-; CC de Hertz de España, SL; VI CC de Volkswagen Finance, SA; CC estatal de Fleet Care Services, SL; CC de Alimentos Friorizados, SAU y Novaterra Producciones, SL; CC de Banque Psa Finance, Sucursal en España; CC de Fundación UNICEF - Comité Español; CC de NCR España, SL; CC de Refrescos Envasados del Sur, SA; CC que afecta a una pluralidad de empresas.

377 Entre otros, CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; II CC de buceo profesional y medios hiperbáricos; CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. En el ámbito empresarial: I Convenio colectivo de Puerto Seco Santander-Ebro, SA; CC de Sintax Logística, SA; Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA; CC del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU; CC de La Voz de Galicia, SA; VI CC de Vodafone España, SAU; CC de Limber Multiservicios, SL. CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA; CC del Grupo Cetelem.

378 Por ejemplo, CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015; IV CC estatal de prensa diaria; CC estatal para la industria fotográfica.

379 CC marco de la Unión General de Trabajadores.

3. Diseño del deber empresarial de vigilar la salud de los trabajadores

El origen del deber contemplado y regulado en el art. 22 LPRL se encuentra en el art. 14 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, que suministra ciertas pautas básicas al legislador nacional. En primer lugar, subraya el ya mencionado carácter específico y finalista de la vigilancia de la salud de los trabajadores atendiendo a los riesgos laborales a que están sometidos. En segundo lugar, introduce el principio de voluntariedad de los reconocimientos para los trabajadores afectados, en coherencia con la configuración de los mismos como un derecho subjetivo del que disfrutan. En tercer lugar, contempla la periodicidad de estos exámenes de salud, que han de realizarse, siempre a deseo del trabajador, a "intervalos regulares"[380].

La transposición de esta norma, reflejada fundamentalmente en el citado art. 22 LPRL y desarrollada parcialmente por el art. 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, ha tomado como guía las mencionadas pautas. En efecto, los reconocimientos son específicos y finalistas, se acoge el principio de voluntariedad de los mismos como regla general y su realización se lleva a cabo de modo periódico. Pero a partir de estos datos básicos, el legislador nacional construye un verdadero sistema de vigilancia de la salud lo suficientemente complejo como para plantear dudas y desvelar detalles no resueltos, y sobre el que a continuación se dibujan, a trazos muy gruesos, sus elementos esenciales.

En la identificación del contenido del deber de vigilar la salud juegan un papel determinante los límites que el propio legislador impone al empresario. Entre esos límites, algunos derivan directamente de derechos constitucionales y el legislador lo que hace es traerlos a la norma legal probablemente para acentuar su papel limitador en estos casos. Así, se establece que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se han de llevar a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador. Se garantiza igualmente la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, no pudiendo utilizarse ésta con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

380 Sobre el tema, véase SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 53, 2004.

Asumiendo, por tanto, que el ejercicio del deber empresarial de vigilar la salud de los trabajadores linda con los derechos fundamentales de estos últimos, el legislador exige que los reconocimientos o pruebas que se realicen estén sujetos a una restricción básica: han de ser proporcionales al riesgo[381]. Por otro lado, se indica en el último párrafo del art. 22.1 LPRL que en todo caso habrá de optarse por las pruebas y revisiones que causen las menores molestias al trabajador. Esta regla sólo desplegará efectos cuando existan pruebas alternativas con un parecido grado de efectividad; no se trata de seleccionar las pruebas menos agresivas sin más, sino las menos agresivas cuando existan varias mediante las cuales se pueda conseguir el mismo objetivo, que es proteger eficazmente la salud del trabajador.

A este respecto deben tenerse en cuenta las numerosas disposiciones reglamentarias que contienen reglas específicas en cuanto al contenido de los reconocimientos médicos según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores[382]. Paralelamente, el art. 37.3.c) del Real Decreto 39/1997 establece que el desarrollo de la vigilancia sanitaria ha de llevarse a cabo siguiendo protocolos específicos; protocolos que se elaboran por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas a través de la Comisión de Salud Pública integrada en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, y tienen por objetivo fijar unas reglas, procedimientos y contenidos homogéneos para la vigilancia de la salud. Se trata de guías de actuación para el control sanitario específico de los trabajadores expuestos a determinados tipos de riesgos, que marcan pautas en cuanto al contenido de las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas[383]. Los riesgos psicosociales no cuentan con protocolo alguno.

381 Sobre la doctrina constitucional de la proporcionalidad, véase SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002, así como la obra dirigida por estos mismos autores: *Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva*, Aranzadi, 2011.

382 Entre otras muchas: Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido; Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo; Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, que aprueba el Reglamento de protección sanitaria frente a las radiaciones ionizantes; Orden Ministerial de 31 de octubre de 1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto. Un estudio de estas regulaciones puede verse en FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, Eolas Ediciones, 2009, págs. 67 y sigs.

383 Actualmente se encuentran aprobados ya los protocolos para los trabajadores expuestos al plomo, amianto, posturas forzadas, asma laboral, agentes biológicos, manipulación manual de cargas, plaguicidas, movimientos repetidos de miembro superior, ruido, agentes anestésicos inhalatorios, pantallas de visualización de datos, cloruro de vinilo monómero, neuropatías por presión, neumonitis por hipersensibilidad o alveolitis alérgica extrínseca, silicosis y otras neumoconiosis, agentes citostáticos, dermatosis laborales, óxido de etileno, radiaciones ionizantes, riesgos en el sector agrario. Los mismos pueden consultarse en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm)

Para aquellos puestos de trabajo con riesgos que aún no dispongan de protocolo sanitario específico, el art. 37.3.c) del Real Decreto 39/1997 indica cierto contenido mínimo que han de presentar los controles médicos que se realicen a los trabajadores: deben incluir siempre una historia clínico-laboral en la que figuren los datos de "anamnesis"[384], exploración clínica y control biológico, estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Además ha de constar, si se dispone de la información, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y el tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

Finalmente, el art. 22 LPRL determina quiénes han de realizar los controles de salud a los trabajadores (personal sanitario en los términos del art. 37.3 del Real Decreto 39/1997) y regula el acceso a la información médica que así se obtenga.

Por su parte, la negociación colectiva también cumple en este punto su papel normativo y, con mayor o menor acierto, complementa y precisa el marco legal y reglamentario para los reconocimientos médicos.

Entre los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, el de 2002 dedicaba un apartado, dentro de su Capítulo II, a "Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo", en el que se indicaba la conveniencia de que el deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud, en función de los riesgos evaluados y no eliminados, fuera abordado por la negociación colectiva territorial y sectorialmente más amplia, utilizando como referencia protocolos, criterios y guías técnicas de aplicación. A la hora de ver si esta estructura se está plasmando realmente en la negociación colectiva, en 2009 se observaba que contenían previsiones sobre la vigilancia de la salud el 60% de los convenios de sector y el 52% de los de empresa. Desde entonces, la evolución ha sido positiva, pues entre los convenios de 2013 las citadas proporciones aumentan, respectivamente, al 68% y al 60%.

Siguen resultando escasos los convenios que hacen referencia expresa a los riesgos psicosociales en conexión con el deber de vigilancia de la salud, si bien su número ha aumentado respecto de la situación existente en 2009. Entonces cabía citar el VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de

384 Término médico con el que se alude al "conjunto de los datos clínicos relevantes y otros del historial de un paciente" (*Diccionario de la Lengua Española*, Real Academia Española, 22ª ed., Espasa, 2001).

Asistencia a Minusválidos[385], el I Convenio Colectivo del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias[386] y el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa[387]. El resto omitía cualquier referencia, aunque los resquicios de la letra convencional[388] permitían pensar en fórmulas para incluir este tipo de afecciones. Hoy, en cambio, aunque el convenio de ADIF ha perdido este contenido, pueden mencionarme otros que sí lo presentan: el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes[389], el Convenio colectivo de Alain Afflelou España[390], el Convenio colectivo de Koodza[391], el Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial[392] y los IV y V Convenios colectivos de supermercados del Grupo Eroski[393].

Los términos en que se expresa el art. 22 LPRL han hecho surgir previsiones muy concretas acerca del contenido de los reconocimientos (electrocardiogramas, analíticas, análisis ginecológicos y urológicos, revisiones oftalmológicas, remisión a protocolos del Ministerio de Sanidad, etc.), de la secuencia con que han de llevarse a cabo (después de la incorporación al trabajo o de asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, con posterioridad a la reanudación del trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud o cuando se trate de riesgos

385 En él se establece que "todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico anual en función de los riesgos de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto los riesgos físicos como *psicosociales*".

386 En su cláusula 10ª indicaba que la Comisión Mixta de Normativa Laboral adaptaría los contenidos relativos a vigilancia de la salud a "los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales de los puestos, especialmente de aquellos que lo aconsejen sus condiciones especiales de desempeño profesional."

387 Su artículo 112 referido a la vigilancia de la salud reza literalmente como sigue "Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestara especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas".

388 En el VI Convenio colectivo de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima la utilización del término "terapia" no podía estar haciendo referencia si no a riesgos psicosociales.

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

390 Su cláusula es idéntica a la reseñada en la nota precedente.

391 También aquí se repite la cláusula ya citada.

392 Estipula que la vigilancia de la salud se debe realizar de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad, "siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o *psicosocial* que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, establezca para cada uno de los puestos de trabajo".

393 "El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas".

sometidos a protocolos específicos de evaluación[394]), del intervalo temporal entre los reconocimientos (desde los tres meses[395] a una periodicidad no superior a tres años[396]).

En lo que a este estudio interesa, cabe destacar que, al igual que se apreció en la negociación colectiva examinada en 2009, son varios los convenios en los que se asume la irrupción de nuevos riesgos profesionales, pero se piensa exclusivamente en los generados por las modernas tecnologías, adecuando a tal efecto las exploraciones médicas[397]. En principio, esto sería un avance importante, si no fuera porque, aunque es evidente que la generalización tecnológica puede suponer un factor de riesgo que desencadene afecciones psicosociales, lo que se prevé en la negociación colectiva tiene más que ver con riesgos físicos propiciados por dichos instrumentos de trabajo, tales como defectos de visión o posturales a raíz del uso de pantallas de ordenador, o con el trabajo sedentario.

No obstante, en algunos convenios se viene detectando una inquietud que, en principio, podría ser el germen de la futura adaptación de la vigilancia de la salud a los riesgos psicosociales (y decimos "en principio" porque esta observación ya fue hecha en 2009 y aún no hay signos de que se produzca la evolución esperada). En concreto, ciertos convenios de empresa establecen la obligación de informar al comité de seguridad y salud sobre aquellas decisiones que impliquen cambios en la tecnología o en la organización del trabajo que puedan tener repercusión sobre el trabajador, tanto en su salud física como *mental*[398].

La alusión a la salud mental abre considerablemente el panorama hacia la prevención de riesgos psicosociales derivados de las TIC. En este sentido, varios convenios de empresa reconocen a los trabajadores que prestan servicios en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, el derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo, dado que este tipo de labor puede "derivar en situación de *estrés* y otras enfermedades laborales"[399].

---

394 III CC de Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U., y su personal de tierra (excepto Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico).

395 XXI CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.; CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA.

396 CC de Quick Meals Ibérica, SL.

397 Entre otros, CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, CC estatal para el sector de agencias de viajes, CC de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), CC estatal para la industria fotográfica, CC nacional de prensa no diaria, CC de Agfa Healthcare Spain, SAU, XII CC de Hibu Connect, SAU, II CC de El Mobiliario Urbano, SLU, CC de Reintegra, SA, CC de Sintax Logística, SA, CC de JCDecaux España, SLU, CC de Mahou.

398 Por todos, véase el CC de La Voz de Galicia, S.A.

399 CC de Uniprex, SAU, CC de El Mobiliario Urbano, SLU, CC de JCDecaux España, SLU.

El siguiente paso sería, entonces, adaptar la vigilancia de la salud a la detección de estas situaciones, tal como hace, por ejemplo, el Convenio colectivo de Reintegra, S.A., que incluye entre las medidas de vigilancia de la salud para quienes trabajan con pantallas de visualización de datos un cuestionario sobre la valoración de la carga mental, cumpliendo así el protocolo de vigilancia sanitaria específica previsto por el Ministerio de Sanidad.[400]

Más allá del concreto ámbito de las nuevas tecnologías, quizá pudiera apreciarse también esta conexión con la detección de riesgos psicosociales cuando, al regular los reconocimientos periódicos de acuerdo con el art. 22 LPRL, se alude a la posibilidad de que el trabajo cause afecciones psíquicas[401]. Incluso en algún caso se indica que habrán de establecerse protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores[402], y teniendo en cuenta la previa asunción, ello podría conducir a protocolos para la detección de afecciones psicosociales. No está claro que los negociadores estuvieran pensando en esto al redactar las cláusulas, pero desde luego la letra de las mismas lo admiten sin demasiado esfuerzo.

Lo cierto es que, con independencia de las referencias que acaban de citarse, la mayor parte de ellas ciertamente difusas, casi no se acogen de modo expreso pruebas específicamente orientadas a la detección de riesgos psicosociales, ni vinculadas a las nuevas tecnologías, ni de ningún otro tipo. Sólo encontramos, en el Convenio colectivo de Fuchs Lubricantes, SAU, que entre la relación de pruebas a practicar se menciona un interrogatorio sobre los "hábitos tóxicos (alcohol y tabaco)" y "los hábitos fisiológicos (actividad física, trastornos del sueño, tipo de alimentación)", que podrían apuntar a un problema de índole psicosocial. Al margen de este caso, lo más cercano es la cláusula contenida en el Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, que contempla la realización de "pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial", pero deja su concreción para cada uno de los puestos de trabajo al Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

400 El citado protocolo indica que, para la valoración de la carga mental, se ha de realizar una encuesta a cada trabajador que aborde los siguientes aspectos: a) Información personal; b) Factores ambientales; c) Exigencias; d) Organización del trabajo; e) Sintomatología; f) Incapacidad laboral; g) Satisfacción personal en el trabajo.

401 V CC de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. El CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial precisa que "los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y anualmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica".

402 V CC de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

Por otra parte, está claro que ciertas pruebas de contenido amplio pueden resultar también importantes para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se encuentra sometido el trabajador, aunque no se vinculen expresamente con afecciones mentales. Piénsese por ejemplo en la exploración del ritmo cardíaco, presión sanguínea o función gastrointestinal, que permitirían detectar síntomas de problemas físicos pero también psíquicos[403]. En esta línea, entraría todo lo que permita identificar dolores de espalda, de cabeza, nerviosismo, alteraciones del carácter, insomnio, agresividad, pérdida de la memoria, incremento o reiteración de enfermedades, etc.[404], como situaciones que, valoradas en conjunto y en contexto, podrían llegar a confluir en el diagnóstico de una dolencia psicosocial, o al menos de la presencia de factores de riesgo psicosocial que, convenientemente atajados, permitan prevenir la actualización del daño[405].

Dado que es sabido que el clima laboral es un factor de riesgo psicosocial importantísimo, ha de subrayarse como positiva la cláusula convencional según la cual "La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle".[406]

En cualquier caso, las pruebas para la detección de afecciones psicosociales serían posibles gracias a las fórmulas genéricas utilizadas, tales como que "los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo"[407]. No podrían contemplarse de otro modo, dada la redacción legal que vincula la vigilancia de la salud al puesto de trabajo (art. 22 LPRL), pero ello no resta importancia a la plasmación convencional de dicho vínculo. Interesan también las cláusulas que aluden a protocolos adaptados al trabajo realizado, como es el caso de la que indica que en la vigilancia de la salud "serán de

403 La importancia de este tipo de pruebas en orden al diagnóstico precoz de factores de riesgo psicosocial es señalada por CAVAS MARTÍNEZ, F., "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales", Los riesgos psicosociales: teoría y practica (C. Sánchez Trigueros, Dir.), Aranzadi, 2009, págs. 114 y sig.

404 Guía de actuación inspectora en factores psicosociales, Protocolo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guia_de_actuaciones_ITSS_sobre_riesgos_psicisociales.pdf

405 Tal como indica AGRA BIFORCOS, B., la vigilancia de la salud puede proporcionar importantes indicadores médicos de la existencia de algún factor psicosocial nocivo ("Prevención de los riesgos psicosociales", Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social (G. Barreiro González, Dir.), MTAS, http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf

406 I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural.

407 Así, puede verse el V Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA.

obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo"[408], o, mejor, se hará "en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a"[409].

Si bien de esta manera no se agotan todos los posibles riesgos psicosociales, sí que se admiten exámenes para la detección de algunos de ellos vinculados al método de trabajo; en otras palabras, no es lo mejor, pero al menos no excluye absolutamente a los riesgos psicosociales. Un verdadero avance en este sentido sería vincular expresamente las pruebas no sólo a lo que incide en el puesto de trabajo, sino también en la persona[410].

Puestos a buscar huecos interpretativos en las cláusulas convencionales que admitan el encaje de una vigilancia de la salud psicosocial, podría mencionarse aquella según la cual la identificación y concreción de los riesgos a vigilar se deja abierta y encomendada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud[411]. De este modo, cabría considerar los riesgos psicosociales como incluidos entre los que deben ser vigilados.

408 Por todos, V CC del sector de la construcción.

409 IV CC de supermercados del Grupo Eroski, CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA.

410 Un paso en este sentido puede encontrase en el V CC de supermercados del Grupo Eroski, que establece que "El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo".

411 I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España.

Del mismo modo, interesan las cláusulas que anudan expresamente la vigilancia de la salud a la previa evaluación de riesgos, dejando así abierta la puerta a que, si esta última hubiera detectado afecciones psicosociales, las pruebas médicas deberían dirigirse a su detección. Es el caso del V Convenio colectivo estatal del corcho, que indica que "Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, especificas para la detección de las posibles alteraciones de la salud"[412]. Al mismo resultado cabría arribar en el caso de los convenios que remiten al plan de prevención de riesgos laborales la fijación de procedimientos para regular las pruebas y procesos de vigilancia de la salud.[413]

Algo enigmática es la cláusula de un convenio en virtud de la cual la empresa se compromete a garantizar "la máxima calidad posible" de los reconocimientos médicos integrados en la vigilancia de la salud. Quizá la calidad pudiera pasar por el carácter completo y específico de las pruebas, incluyendo la prevención frente a riesgos psicosociales[414].

Otras fórmulas abiertas proyectables sobre riesgos psicosociales son las que, acogiendo el contenido del art. 25 LPRL, expresan que "aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular"[415]. Las características personales y la alusión final a "otras circunstancias", permiten pensar en situaciones de afección psicosocial, que de este modo recibirían vigilancia específica. En el mismo sentido puede citarse el convenio que alude a la obligación empresarial de prestar "particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular (…) miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, (…) o riesgo específico"[416], o aquellos que contemplan reconocimientos médicos específicos focalizados prioritariamente "en los posibles colectivos de riesgo que se puedan detectar", previo "diseño basado en el análisis de riesgos del puesto de trabajo (…) para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores/as y en atención a una vigilancia de salud personalizada y adecuada a cada trabajador/a"[417].

412 Similar cláusula se plasma en el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, CC del sector de la madera, I CC de Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA.

413 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, S.A.

414 CC de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A.

415 I CC de Gas Natural Fenosa, V Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA., CC de Granada Unión Detallistas Alimentación, SA, CC de Coviran, SCA.

416 IV CC de Fundación Unicef Comité Español.

417 II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA.

Resulta igualmente aplicable a los riesgos psicosociales la referencia de los convenios a que "los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, sean prestados en determinadas condiciones de trabajo que requieran, para tener conocimiento de que no están siendo perjudiciales para la salud de los trabajadores, revisiones oftalmológicas, traumatológicas o cualesquiera otras que sean necesarias, tendrán derecho a que las mismas sean realizadas a cargo de la Empresa, por personal especializado." La referencia a "cualesquiera otras [pruebas] que sean necesarias" es lo suficientemente amplia como para acoger los casos de riesgo psicosocial sin mayor inconveniente.[418]

Merece destacarse la cláusula contenida en algunos convenios de la que parece desprenderse que el reconocimiento periódico de la salud atenderá a riesgos vinculados a factores estrictamente laborales y a otros de signo genérico, como "edad, sexo, antecedentes, herencia genética", etc.[419]. Podría interpretarse, por la amplitud de la fórmula, que se extiende el panorama hacia eventuales afecciones de naturaleza psicosocial.

También se muestra interesante la cláusula según la cual "todo accidente de trabajo o enfermedad profesional diagnosticada por los Servicios Públicos de Salud, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño"[420], lo que resulta especialmente sugerente teniendo en cuenta la doctrina judicial que considera diversas manifestaciones de riesgos psicosociales como contingencias profesionales. Finalizan los convenios manteniendo que "siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo y/o de las condiciones de trabajo, podrá acudir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca"[421]. En definitiva, aunque es probable que no se estuviera pensando en riesgos psicosociales al redactar estas cláusulas, su aplicación a tal tipo de situaciones constituye una vía para la implementación de medidas preventivas específicas.

Una concreción de todo esto podría ser la detección y tratamiento de drogodependencias en el ámbito del trabajo, ya que, como bien se observa en algunos convenios, "el inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro,

418 CC de Agencia EFE, S.A.

419 II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA), IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU.

420 XVII CC general de la industria química, CC estatal de perfumería y afines, I CC de Alquimia Soluciones Ambientales, SL.

421 CC de perfumería y afines.

precariedad o malas condiciones de trabajo"[422]. Pues bien, estos acuerdos contemplan una estrategia preventiva, asistencial (se facilita el tratamiento), reinsertiva y participativa frente a este tipo de adicciones, que, como decimos, pueden derivar de factores de riesgo psicosocial[423].

En relación con las drogodependencias, debe subrayarse la cláusula convencional que aparece en varios convenios de ámbito empresarial, según la cual "en razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado"[424].

Aunque seguramente excede de lo que se espera de la negociación colectiva, resulta alentadora la previsión contenida en convenios sectoriales vinculados a la enseñanza, por la que la comisión paritaria se compromete a estudiar las enfermedades profesionales propias del sector para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento[425]. Es sabido que los riesgos psicosociales no se configuran reglamentariamente como enfermedades profesionales, pero desde luego el estudio de su carácter típico o al menos frecuente en determinados sectores de actividad puede contribuir a una mejor y mayor protección frente a los mismos. En idéntico sentido cabe citar el Convenio de la Industria del Calzado, que atribuye a una comisión paritaria sectorial de salud laboral el objetivo prioritario de "elaborar un estudio para determinar las enfermedades profesionales derivadas del ejercicio del trabajo y solicitar su reconocimiento por la Seguridad Social"[426].
También ha de mencionarse el Convenio de Estaciones de Servicio, que contempla la creación de una Comisión

422 CC de Kiabi España KSCE, SA.

423 Otros convenios que contemplan estrategias en este sentido son el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, XII CC de Hibu Connect, SAU.

424 CC de Altocu, Servicios Integrales, SL, CC de Lloyd Outsourcing, SL, CC del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU, Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mantrol Servicios, SL, CC de V2 Complementos Auxiliares, SA.

425 VI CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, XI CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.

426 FUENTES RODRÍGUEZ, F., ha visto en este tipo de cláusulas un intento de "asumir algún tipo de papel en materia de enfermedades profesionales", superando los límites impuestos por el art. 39.2 LGSS ("El papel de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales", VV.AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100617.pdf).

de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector, entre cuyas funciones prioritarias se encuentra “asesorar sobre los reconocimientos médicos a realizar a los trabajadores”[427]. Teniendo en cuenta el hecho de que en este sector de actividad la soledad a que en ocasiones se ven expuestos los empleados constituye un factor de riesgo claramente psicosocial (exposición a atracos, sensación de aislamiento, etc.), sería oportuno que esta Comisión propusiese pruebas específicas para detectar afecciones de este tipo.

427 CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015. Téngase en cuenta que su predecesor confería a esta Comisión la facultad de “decidir” –y no simplemente asesorar- en esta materia.

Mecanismos reparadores: la tipificación de las faltas de los trabajadores relacionadas con los Riesgos Psicosociales

6

Lourdes Meléndez Morillo Velarde
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

UGT

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no tipifica las infracciones en materia de prevención, sino que remite a lo dispuesto en el ET para que el empresario ejerza su poder disciplinario. Por ello, el convenio colectivo cumple en este punto la función de tipificar las infracciones de los trabajadores, de graduarlas según su gravedad y de fijar la sanción correspondiente. No obstante lo anterior, el papel de la negociación colectiva en esta materia debe reducirse a desarrollar la Ley, y no puede, por lo tanto, tipificar más infracciones, o infracciones que afecten a materias distintas de las reguladas por la LPRL, so pena de declaración de ilegalidad y, consiguientemente, de nulidad de la cláusula que contradiga lo dispuesto en el precepto legal.

Haciendo uso de esta potestad, la práctica totalidad de los convenios colectivos negociados entre los años 2010 y 2013 tipifican el incumplimiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud y fijan la sanción correspondiente. De hecho, igual que ocurría con los convenios colectivos negociados en los años 2008 y 2009, hay convenios colectivos que muestran más interés en tipificar los incumplimientos de los trabajadores, que en concretar las medidas de seguridad y salud en el trabajo de aplicación en el sector productivo o en la empresa, y omiten cualquier referencia a las obligaciones empresariales de prevención de riesgos laborales, pero tipifican y sancionan su incumplimiento[428].

Muchos convenios colectivos tipifican las clásicas infracciones de las medidas de prevención previstas legalmente o adoptadas por el empresario, tales como "la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo"[429]; "la no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa"[430]; "la desobediencia a las órdenes dadas por el empresario en materia de prevención"[431]; "la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o

428 Se trata en particular de CC de Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza; CC de The Disney Store Spain, S.A; IV CC de La Casera, S. A.; CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.

429 III CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico), año 2013; CC de Servimax Servicios Generales, S.A.; CC de La Unión Resinera Española, S. A., año 2013; V CC nacional para el sector del Auto-Taxis, 2012; CC Diario ABC; CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas; I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional; CC del sector de la madera; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización; CC de Verdifresh, SLU.

430 III CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; XV CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; CC de La Unión Resinera Española, S. A.; XIV CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas; CC estatal de industrias lácteas y sus derivados, 2013; CC de Martinez Loriente, SA.; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización; CC de Galletas Siro, SA.

431 CC de La Unión Resinera Española, S. A.; IV CC Repsol YPF SA.; II CC de Mediapost Spain, SL; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

salud laboral"[432], o, en general, "el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo"[433].

De indudable interés resulta el procedimiento regulado en el IV CC de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU, 2013, que reitera lo establecido en el III CC, y donde bajo la denominación de "Procedimiento para faltas relativas a la prevención de riesgos laborales", dispone que el Comité de Seguridad y Salud tendrá conocimiento inmediato de cualquier descuido, negligencia, incumplimiento de las normas o infracciones en materia de seguridad y salud laboral. Conocido el incumplimiento, el comité debe informar a la dirección y al comité intercentros de los hechos, que emitirá preceptivamente un informe valorando la gravedad de la falta. Si el informe se firma por unanimidad de las partes o por mayoría simple de los componentes, será vinculante y, en caso de no alcanzarse la mayoría simple, la dirección de la empresa ejercerá la facultad de valorar, amonestar y/o sancionar directamente. En cuanto a los plazos para sancionar las infracciones de las normas de seguridad y salud, se prevé que el informe preliminar se emita en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos. Para las faltas que en el informe preliminar se presupongan como graves, el plazo se amplía a 15 o 45 días respectivamente.

No obstante lo anterior, y sin obviar la importancia que tienen las cláusulas que tipifican las infracciones en prevención de riesgos laborales y que establecen el procedimiento para sancionarlas, el verdadero interés de estas cláusulas convencionales radica en el hecho de que muchos convenios contienen todo un catálogo de infracciones que se refieren a incumplimientos relacionados con la prevención de los riesgos psicosociales, y que prevén la correspondiente sanción a tal incumplimiento. Aun cuando un número muy representativo de convenios tipifican este tipo de infracciones, las fórmulas que se utilizan varían sustancialmente de uno a otro convenio. Pero pese a ello, pueden encontrarse unos aspectos comunes en la tipificación de las faltas en prevención de riesgos psicosociales, sobre los que luego se incidirá de forma más detallada.

Así, en primer término, debe destacarse que tales infracciones merecen la calificación de graves o muy graves, susceptibles, por tanto, de ser sancionadas con el despido disciplinario.
Por otra parte, son recurrentes las alusiones a los mismos incumplimientos; a saber: abuso de autoridad por su-

432 III CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; XV CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; CC de La Unión Resinera Española, S. A.; III CC para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.

433 CC de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A. 2012; VI CC nacional para el sector del Auto-Taxis.

periores jerárquicos, malos tratos de palabra; ofensas; acoso; discriminación por atentar contra la libertad sexual, hostigamiento de cualquier tipo; o los actos arbitrarios que causen un daño moral al trabajador. Pero al margen de que se tipifiquen como infracción determinadas conductas susceptibles de provocar un riesgo psicosocial en un trabajador, sin duda una de las consecuencias más importantes de este tratamiento decidido de la prevención, radica en que algunos convenios no se limitan a enumerar las conductas que se considerarán como infracciones, sino que van más allá puesto que definen esas conductas y regulan el procedimiento para sancionarlas[434].

Así, ***el acoso sexual***, se identifica con las conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo[435].

También, en el III CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria el acoso sexual se define como toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Pero también los casos en que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral. Asimismo, tienen cabida en la definición, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas[436].

A ello añade algún convenio que se trata de una actuación sufrida por el trabajador o trabajadora, entendida como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la pres-

434 CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.; IV CC Repsol YPF SA.; I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional; CC de Clece, SA.; CC de Navarcable, SL.; CC de Galletas Siro, SA.; CC Planeta Agostini; IV CC de Santa Bárbara Sistemas, SA.; XVII CC general de la industria química; II CC de Mediapost Spain, SL.; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización; CC de Martinez Loriente, SA.

435 CC estatal del sector de Contact Center. También XVII CC general de la industria química.

436 CC del Diario ABC. En similares términos: CC de Navarcable, SL.

tación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal[437]. Y que es ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere[438].

En el CC de Clece, SA., se considera ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Los trabajadores tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Aunque el procedimiento se resume en actuar con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

El ***acoso moral (mobbing)***, comprende toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica[439].

A ello añade algún convenio que se trata de un tipo de violencia efectuado a los compañeros de trabajo a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo, con el objeto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo[440]. Añadiéndose que se trata de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica; se considera circunstancia agravante que quien ejerce el acoso ostente algún tipo de autoridad jerárquica sobre el acosado[441]. En cualquier caso son conductas susceptibles de ser sancionadas, con independencia de que provengan de un superior jerárquico o de un compañero de trabajo, aunque, en los términos de algún convenio "se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada"[442].

437 II CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

438 I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

439 II CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

440 XIV CC interprovincial para el comercio de flores y plantas.

441 CC de Navarcable, SL.

442 CC de Navarcable, SL.

En suma se trata de un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

El ***acoso laboral*** se definía de forma muy clara en el CC del Grupo Cetelem (2007) como todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, que atenta contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada. En el CC Grupo Cetelem para el año 2013, se añade que el acoso laboral es cualquier forma de violencia psicológica que puede producirse de manera activa o por omisión (forma pasiva) entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, por parte de una o más personas, consistente en el hostigamiento, la humillación pública o en privado, la intimidación, el amedrentamiento, el aislamiento y/o la afectación emocional e intelectual de la víctima con el fin de eliminarlo dentro de la organización, causándole daños psicológicos. Ese acoso conforme al mencionado convenio, tiene por objeto la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de quien lo sufre, "tras haber sido arrinconado o inutilizado a través de métodos más o menos sutiles realizados de forma sistemática y mediante un proceso lento de desgaste psicológico caracterizado por su continuidad en el tiempo". Nótese que la comparativa de convenios de los años 2008-2009 con los de 2010-2013 pone de manifiesto que en los convenios de 2008-2009 no se encontraba una definición tan clara como la recogida en convenios posteriores, aunque sí alguna aproximada que lo identifica con el que se desarrolla en el ámbito laboral y que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora objeto de la misma[443].

443 CC de Disa Corporación Petrolífera, S.A. la misma definición del acoso laboral se contiene en el convenio de la empresa para 2013, donde se señala que en un supuesto de acoso laboral o sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

En fin, el ***abuso de autoridad*** implica la comisión por un superior de un hecho arbitrario, que implique la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado[444]. O de forma más detallada, se define como aquellos hechos arbitrarios, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios[445]. Va más allá el VII CC de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima de al considerar como abuso de autoridad, por violación de la intimidad, la escucha intencionada, con fines ajenos a los propios del servicio, de las cintas de registro de grabación automática, sin que medie reclamación oficial, expediente disciplinario o solicitud del interesado y la manipulación y escucha de las cintas de grabación cuando no hayan sido solicitadas por una Autoridad competente.

No sólo se tipifican los incumplimientos relativos al acoso, sexual o moral, o al abuso de autoridad, sino que son varios los convenios que incluyen conductas que no pueden encuadrarse ni en los conceptos de abuso de autoridad o de acoso, pero que también son susceptibles de generar un riesgo psicosocial en el trabajador que sufre tales conductas. Así, la falta de respeto a las personas subordinadas, compañeros- compañeras, mandos y público y la discusión con ellos[446]; la discusión con compañeros o subordinados dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos[447], los malos tratos de palabra y de obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos[448]; las actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros[449], o, en fin, las ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas[450].

444 CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA. En similares términos CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL)

445 CC estatal de pastas, papel y cartón. Aun sin definirlo son innumerables los convenios colectivos que tipifican como infracción el abuso de autoridad, así, a modo de lista ejemplificativa pueden mencionarse los siguientes: XX CC para las Sociedades Cooperativas de Crédito; CC de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L.; CC estatal de pastas, papel y cartón; VII CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.; VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal; CC de Servimax Servicios Generales, S.A.; III CC de Retevisión I, S.A.U.; CC del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A., año 2012; CC estatal de industrias lácteas y sus derivados, año 2013; III CC entre Air Europa, Líneas Aéreas, S.A.U. y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves; II CC del Grupo de empresas Swissport-Menzies; IV y V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; CC de Disa Corporación Petrolífera, S.A.; CC de Refrescos Envasados del Sur, S.A., año 2013; VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.

446 VIII CC de Unidad Editorial, S.A. CC del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL)

447 CC de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L., para el período 2007-2010; IV CC Repsol YPF SA.; CC del sector de la madera; XVII CC general de la industria química.

448 CC del sector de la madera; II CC de Mediapost Spain, SL

449 IV CC de Santa Bárbara Sistemas, S. A.

450 CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; CC para las industrias de turrones y mazapanes; CC de Fertiberia, SA.

En general, aparece tipificado cualquier comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual; conducta que se agrava si quien lo comete se vale de su posición jerárquica superior[451].

En los casos de acoso o de abuso de autoridad, suele incluirse cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas. Incluyendo también los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

También los propios convenios suelen articular el procedimiento de notificación de estas infracciones. En este sentido, el CC estatal de pastas, papel y cartón considera muy grave el abuso de autoridad. Y prevé que el trabajador interesado pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en el plazo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá en lo que proceda.
El CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, califica de muy grave el abuso de autoridad por parte de los jefes. Indicando que el trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

Con bastante más detalle, el I CC de Activa Mutua 2008, año 2013, indica que quien sufra cualquier tipo de abuso o de acoso lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores, añadiendo que el ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de este.

451 CC de Navarcable, SL.

De gran interés resultaba la tipificación de infracciones del I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L., que consideraba infracción muy grave la acusación de mobbing (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada, no se ha visto una cláusula de características similares a esta.

Conclusiones

7

UGT

1. No existe actualmente una regulación sistemática específicamente dirigida a prevenir los riesgos psicosociales. Hasta tanto ello ocurra, la negociación colectiva sigue estando llamada, por su propia naturaleza, a dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos psicosociales. Así lo sugiere la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 –aún no renovada- cuando señala que las políticas públicas de prevención de riesgos laborales deben integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores como consecuencia del ejercicio de su actividad, con especial atención a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, mencionado el mismo documento a continuación la necesidad de fortalecer el papel de los interlocutores sociales.

2. Aunque inicialmente en la negociación colectiva española no era habitual que se introdujeran instrumentos preventivos frente a los riesgos psicosociales[452], ni siquiera que éstos se contemplaran, sin embargo a día de hoy el panorama es parcialmente diferente, más alentador, tal como venimos observando desde que comenzamos nuestro análisis en 2007. Los riesgos psicosociales están presentes en la negociación colectiva, aunque no en todas sus modalidades y facetas preventivas. Sigue quedando mucho por hacer, pero puede decirse que permanecemos en el camino y andando, y ello a pesar de la crisis económica que ha venido asolando a nuestro país en los últimos años. En efecto, con carácter general, y contrariamente a lo que podría pensarse, la difícil coyuntura económica apenas ha hecho mella en la evolución del tratamiento convencional de los riesgos psicosociales; evolución que sigue siendo lenta pero que, en general, no se ha detenido.

3. El hecho de que en los convenios colectivos no se encuentren todas las medidas que serían esperables no significa que muchas de ellas no existan en el ámbito de cada empresa, incluso acordadas con los representantes de los trabajadores. No debe confundirse silencio convencional con omisión de medidas. Lo que desde aquí se propone es dar un paso más y procurar incorporarlas a los convenios colectivos, porque ello supone dotar a estas acciones de un carácter institucional y más permanente.

452 BALLESTER PASTOR, A., *Guía de negociación sobre el acoso moral en el trabajo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.

* Disposiciones generales en prevención de riesgos y de riesgos psicosociales

4. El análisis de las cláusulas de seguridad y salud incluidas en los convenios colectivos publicados entre los años 2010 y 2013 pone de manifiesto que la prevención de riesgos laborales ya forma parte del contenido de la práctica generalidad de convenios al mismo nivel que cualquier otro tipo de cláusula.

No obstante lo anterior, todavía son muchos los convenios que contienen cláusulas de carácter programático o que no adaptan el contenido de las normas legales y reglamentarias a las particularidades de su ámbito de aplicación, limitándose, por el contrario, a reproducir íntegramente los artículos de la LPRL y del RSP.

5. Todavía muchos convenios siguen incluyendo cláusulas que convierten al trabajador en responsable de la obligación de prevención de riesgos, olvidando, en algunos casos, que se trata de una obligación que, en primer término, incumbe a la empresa, aun cuando los trabajadores puedan quedar también implicados en este deber.

6. Se incrementa el número de convenios que prevé la creación de comisiones formadas por expertos en seguridad y salud. Se trata de una medida que claramente puede ayudar a la mejora de la prevención en el ámbito del convenio, dado que son los expertos en prevención de riesgos quienes más conocen las necesidades en esta materia en el ámbito del sector o de la empresa.

7. Se aprecia un incremento en las referencias específicas a la prevención de riesgos psicosociales, pero aún son pocos los convenios colectivos que inciden de forma determinante sobre este tipo de riesgos, y los que lo hacen sólo abordan determinados aspectos de su prevención y/o reparación.

Se ha incrementado el número de convenios que da un tratamiento específico a la evaluación de los riesgos psicosociales, e incorpora al procedimiento de evaluación aplicable medidas concretas referidas a la evaluación de este tipo de riesgos. Así, en el caso concreto del abuso autoridad, como factor susceptible de generar situaciones de estrés, ansiedad o depresión, debe destacarse que la comparativa entre los convenios correspondientes al período 2008 y 2009 y el período 2010-2013 permite afirmar que ha habido un aumento significativo de los acuerdos que se involucran de forma decidida en la protección del trabajador frente a este tipo de conductas, regulando mecanismos de respuesta específicos.

Se aprecia un creciente interés en incorporar referencias expresas a las modificaciones tecnológicas. Y estás referencias que contienen algunos convenios tienen en cuenta el impacto de tal innovación en la salud tanto física como mental del trabajador.

En cuanto a las alusiones concretas a la prevención y protección de los riesgos psicosociales, se ha podido detectar que las mismas contenidas en convenios publicados en 2008-2009 han desaparecido en los años 2010-2013, sustituyéndose las referencias a los riesgos psicosociales por otras mucho más genéricas y, por lo tanto, carentes de auténtico valor práctico.

8. Todos los convenios enuncian las competencias de los representantes en materia de prevención; sin embargo, son prácticamente inexistentes los convenios colectivos que detallan sus competencias en relación con el control y la protección de los riesgos psicológicos.

9. La práctica totalidad de los convenios destacan el papel fundamental de la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, y en consecuencia incluyen regulaciones detalladas del alcance y contenido de este deber.

Resulta muy positivo el hecho de que en los convenios publicados entre los años 2010 y 2013 ya no aparezca la confusión recurrente entre formación de trabajadores con información, sin tener en cuenta que se trata de obligaciones con un contenido radicalmente distinto.

Son varios los convenios colectivos que incluyen en el programa formativo determinados aspectos vinculados directamente con la prevención de riesgos psicosociales. Aun sin ser una práctica generalizada debe considerarse como un avance importante en materia de prevención de este tipo de riesgos.

En términos generales, puede afirmase que la negociación colectiva de los años 2010 a 2013 se caracteriza, frente a la desarrollada en los años 2008 y 2009, por un significativo aumento del interés de los interlocutores sociales en regular no sólo el conjunto de obligaciones que integran el deber de prevención, sino determinados aspectos relacionados específicamente con los riesgos psicosociales.

* Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos

10. Sigue siendo muy escasa la regulación de cláusulas relacionadas con la prevención y protección del estrés laboral. Por tanto, es necesario incrementar el tratamiento del riesgo, implementando medidas para su evaluación, prevención y control, en la línea del Acuerdo Europeo sobre el Estrés laboral y la campaña Europea sobre los riesgos psicosociales 2014-215.

11. En el caso del riesgo de violencia en el trabajo, igualmente, son pocos los convenios que hacen referencia a medidas de prevención y protección de este riesgo. Sin embargo se tipifican como faltas muy graves las agresiones físicas o verbales, sancionables como tales. Esto significa que estos comportamientos son considerados atentatorios de la dignidad e integridad de las personas, por lo que habría que prestarles más atención para su eliminación.

12. En cuanto a los riesgos de acoso psicológico y sexual, ha habido un aumento muy significativo de su tratamiento. Un 30% de los convenios publicados entre 2010 y 2013 establecen medidas concretas para su gestión. De forma generalizada las actuaciones se ubican dentro de los planes de igualdad como objetivo para conseguir eliminar la discriminación. Lo más significativo es que en la mayoría de los casos se regulan protocolos detallados de actuación, con medidas claras de prevención y protección del riesgo. La razón fundamental de este incremento puede estar en el cumplimiento de las prescripciones establecidas en la LO de Igualdad 3/2007, a la vez que se asume el programa de intervención establecido en el Acuerdo Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

13. A pesar del incremento positivo del tratamiento de estos riesgos, es necesario seguir introduciendo medidas de prevención como códigos de buenas conductas orientadas a la creación de una cultura preventiva que favorezca ambientes de trabajo saludables. Como hemos puesto de manifiesto en el trabajo, son pocos los convenios que regulan este tipo de cláusulas, y cuando lo hacen son escasas. De la misma manera, se echa en falta la regulación de sistemas de evaluación de los riesgos para detectarlos en su fase incipiente.

14. Aunque ha aumentado el recurso a la formación como medida para eliminar el riesgo de acoso, es necesario seguir implementando la conciencia de que la formación es el vehículo imprescindible para erradicar estos riesgos, y para la minimización de las consecuencias.

15. Todavía son muchos los convenios que incluyen el acoso, en sus diferentes vertientes, dentro del listado de infracciones muy graves, sancionadas como tales. Es necesario que además de esta consideración sean abordados con planes de gestión eficientes.

16. A pesar del aumento en la regulación de medidas de protección a las víctimas, es necesario seguir incrementando la protección y reparación del daño, con medidas como cambio de puesto, ayuda psicológica y formación para superar la situación y reparar el daño.

17. Sigue siendo muy significativa la influencia de la Ley Orgánica de Igualdad en la medida en que los convenios de empresa obligados por la Ley a instaurar el Plan de Igualdad, encargan a la Comisión de Igualdad creada al efecto la regulación de actuaciones de prevención del acoso sexual y moral, como medio para conseguir los objetivos de no discriminación por razón de sexo.

* Violencia de género y discriminación como factores de riesgo psicosocial

18. La negociación colectiva del período 2010-2013 presenta un incremento considerable del tratamiento de la violencia de género y la discriminación. No obstante, conviene precisar que, en general, se trata de un aumento cuantitativo y no tanto cualitativo, en el sentido de que la mayoría de los convenios se limitan a la mera reproducción total o parcial de los textos legales y, sólo excepcionalmente, se incorporan medidas novedosas.
Por lo que respecta a la violencia de género, el señalado aumento cuantitativo de su tratamiento convencional no resulta suficiente como para hablar de una mejora sustancial o significativa respecto de años precedentes. Al contrario, cabe concluir que no se ha realizado con la intensidad que se esperaba, sobre todo teniendo en cuenta los años transcurridos desde la aprobación de la LOMPIVG.

19. Las fórmulas convencionales son, como puede imaginarse, muy diversas, como también lo son su presentación, ubicación y tratamiento. Abundan las declaraciones programáticas, los enunciados de principios generales y las meras declaraciones de intenciones sin esbozar siquiera -salvo puntuales excepciones- mandatos más allá de los ya previstos legalmente.

20. Uno de los aspectos más abordados, particularmente entre los convenios de 2013, es el tratamiento individualizado de la violencia de género. De este modo, se favorece la detección y localización de los derechos que asisten a las víctimas, lo que le sirve como ayuda para poder conocerlos y emprenderlos de forma segura. Ahora bien, esta buena práctica no resulta tan eficaz como debiera serlo, porque se desluce por el uso abusivo de la mera reproducción parcial del los derechos de las víctimas de violencia, lo que evidencia cierta incapacidad para dotar a la negociación colectiva del necesario protagonismo en el desarrollo de la protección de este colectivo.

21. Se constituye como aspecto innovador la tendencia, -especialmente en los convenios de 2012 y 2013-, a resaltar el papel del convenio colectivo en la necesaria difusión y concienciación sobre la violencia de género.

22. Puede observarse un inicio de tendencia hacia la ampliación tanto de los titulares de la violencia de género como del tipo de agresor.

23. En lo que refiere al tratamiento de la igualdad y no discriminación, el incremento de las cláusulas convencionales no impide aludir al carácter residual al que sigue sometido este tema, en comparación con el asentamiento que tienen otras materias en la negociación colectiva. Seguimos encontrándonos con una regulación insuficiente y desigual, aunque ciertamente ha habido significativos y puntuales avances en algunos casos. Pese a ello, las cláusulas contienen demasiadas veces formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

24. Si bien el número de convenios en los que se omite cualquier referencia genérica o específica sobre la no discriminación es menor que el que venía observándose en períodos precedentes, resulta sorprendente que aún subsista un grupo considerable de éstos que omitan cualquier referencia a la materia.

25. Las materias abordadas por los interlocutores sociales interesados por lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa suelen circunscribirse, mayoritariamente, a las manifestaciones clásicas del citado principio de igualdad: el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, sin olvidar el tratamiento específico sobre el alcance de la igualdad salarial. Algunas cláusulas resultan especialmente novedosas, teniendo en consideración el escaso interés que ha despertado esta materia en el marco de la negociación colectiva, pero también pueden encontrarse disposiciones convencionales que contienen una mera definición formal del principio de igualdad.

26. Especialmente significativo es el avance en el desarrollo de acciones positivas. Se ha pasado de una ausencia generalizada de este tipo de cláusulas, a una presencia activa en los convenios. No obstante, el camino por recorrer es aún largo, porque aunque el avance se pueda calificar de significativo, el número de convenios que omite cualquier referencia a esta figura es aún mayor.

27. El análisis convencional también confirma el significativo avance en el establecimiento de Planes de igualdad, sólo ralentizado en el último año, quizá como consecuencia de la incidencia negativa que la crisis económica está teniendo en los derechos laborales de los trabajadores.

28. La discriminación por enfermedad, así como el alcoholismo y la toxicomanía conforman temáticas muy escasamente reguladas por la negociación colectiva. Es más, la práctica totalidad de los textos convencionales analizados sólo contempla el alcoholismo y la toxicomanía como incumplimientos contractuales graves y culpables desencadenantes del despido disciplinario del trabajador. Con carácter general, pues, los negociadores omiten toda perspectiva preventiva o de salud.

29. En lo que refiere a la protección frente a la discriminación por razón de discapacidad, cabe señalar que el bagaje es sumamente exiguo en cláusulas que atiendan a la integración laboral de las personas discapacitadas y a sus condiciones de trabajo.

30. El lenguaje no sexista se ha constituido en la negociación colectiva como la herramienta más utilizada, tanto por los Planes de igualdad como por los convenios colectivos, en la consecución de la igualdad.

* Otros factores de riesgo psicosocial

31. Es incuestionable el elevado número de convenios colectivos que silencian cuestiones relativas a esos “otros factores” de riesgo psicosocial vinculados a la organización de trabajo. Pero esta ausencia de previsiones no se justifica por la situación de crisis económica que estamos viviendo, pues en épocas de bonanza y desarrollo económico propicias para este tipo de cláusulas, su inclusión en la negociación colectiva no dejaba de ser también anecdótica.

32. Se observa una levísima tendencia a la incorporación de cláusulas en las que se prevé la participación con distinta intensidad de los trabajadores en la organización del trabajo.

33. Por el contrario, resulta evidente el estancamiento que existe respecto de la regulación del teletrabajo, cuando parecía que la reforma laboral de 2012 pretendía impulsarlo modernizando la terminología global de trabajo a distancia (bien es cierto que ni exclusivo ni excluyente del teletrabajo).

* Vigilancia de la salud aplicada a los riesgos psicosociales

34. A pesar de lo que podría pensarse, la crisis económica no ha supuesto un parón en la evolución del tratamiento convencional de la vigilancia de la salud, sino que, al contrario, el número de convenios que aborda esta materia, alejándose de los tradicionales chequeos médicos, es cada vez mayor. De modo mucho menos significativo, pero siguiendo la misma tendencia que ya se apreciaba en 2009, se observa un leve incremento de los convenios colectivos que hacen referencia expresa a los riesgos psicosociales en conexión con el deber empresarial de vigilancia de la salud.

En definitiva, si se echa la vista atrás se notará que la presencia de la preocupación por la salud psicosocial en los convenios colectivos se ha incrementado en los últimos tiempos, lo que debe valorarse especialmente teniendo en cuenta hasta qué punto la dictadura de la actualidad ha relegado a un segundo plano cuestiones como la que nos ocupa.

Es una buena noticia la progresión al alza del número de convenios que hacen referencia expresa a los riesgos psicosociales en conexión con el deber empresarial de vigilancia de la salud. Pero es un camino que se está transitando a paso muy lento, lo que obligará a seguir atendiendo, necesariamente, a fórmulas amplias y omnicomprensivas en los próximos años.

35. Cada vez son más concretas las previsiones convencionales sobre el contenido de los reconocimientos médicos, de la secuencia con que se han de llevar a cabo y del intervalo temporal entre los reconocimientos médicos.

36. Se aprecia un incremento importante de los convenios que se refieren a las nuevas tecnologías y, en especial, a la utilización de pantallas de ordenador y video terminales como factores de riesgo laboral.

37. Unos pocos convenios ya mencionan pruebas específicas para la detección de riesgos psicosociales. La negociación colectiva debe asumir la irrupción de nuevos riesgos profesionales (derivados de las nuevas tecnologías y otros), especialmente los psicosociales, y adaptar a ello las pruebas médicas comprendidas en la vigilancia de la salud. Hay que superar la concepción física del riesgo objeto de los exámenes de salud, que aún prepondera.

38. Las referencias convencionales a los riesgos psicosociales en conexión con la vigilancia de la salud de los trabajadores aún siguen siendo escasas. Por ello es importante hacer un esfuerzo por identificar aquellas disposiciones cuya redacción amplia o ambigua permite el encaje de los riesgos psicosociales, de modo que, en la medida de lo posible, no queden huérfanos de cobertura convencional.

* La tipificación de las faltas de los trabajadores relacionadas con los riesgos psicosociales

39. La práctica totalidad de los convenios negociados entre los años 2010 y 2013, tipifican las infracciones y fijan las correspondientes sanciones.

La tipificación no sólo se refiere a las infracciones características relativas a incumplimientos de los trabajadores de sus obligaciones estrictamente laborales, sino que incluyen asimismo las conductas incorrectas susceptibles de desencadenar un riesgo psicosocial.

De hecho, se aprecia un mayor interés por parte de los interlocutores sociales en regular tales conductas susceptibles de generar un riesgo psicosocial en un trabajador; en concreto, los distintos tipos de acoso, el abuso de autoridad o las conductas discriminatorias.

40. Todavía hoy es posible encontrar convenios que no hacen alusión alguna a la obligación empresarial de prevención de riesgos pero que sin embargo tipifican las conductas susceptibles de ser sancionadas.

HB

UGT

GUÍA ESTUDIO

La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

Anexo I:
Cláusulas de interés

UGT

I. DISPOSICIONES GENERALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Declaración de objetivos y principios que inspiran la acción preventiva en el marco del convenio

CC de Vodafone España, SAU.

Para alcanzar estos objetivos, la Dirección de Vodafone España, S.A.U., ha asumido el compromiso de implantar e impulsar la Prevención de Riesgos y Salud Laboral en toda la Compañía, basándose en una Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta política establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración en todos los niveles jerárquicos, implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, cada uno a su nivel, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y, en todas las decisiones que adopten.

CC de Altadis, SA

Altadis, S.A., con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política preventiva que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos según los siguientes principios:

- La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.
- La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos, y, en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual.

- La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.
- Al planificar la prevención se buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Se adoptarán las medidas necesarias, a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a la zona de riesgos graves y específicos.
- Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.
- Antes de encomendar a un trabajador una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de Seguridad y Salud para desarrollarla.
- La determinación de medidas preventivas, considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- A la hora de evaluar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.
- Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capitulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Por su parte, los trabajadores tienen el deber, en la medida de sus posibilidades, de aplicar las medidas preventivas establecidas y de contribuir en identificar y eliminar los riesgos existentes

IX CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA.

La política de Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A. En materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

V CC de supermercados del Grupo Eroski

Política y Cultura Preventiva:

Grupo Eroski, consciente de que la responsabilidad de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales incumbe a todas las personas que trabajan en la organización en sus diferentes niveles de responsabilidad, adopta un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales como elemento esencial para asegurar en la práctica este principio, y en este sentido define su Política general en la materia como Proactiva e Integrada.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Eroski se desarrolla por tanto a través de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales fundamentado en una integración real de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, y que tiene como elementos básicos la definición periódica de objetivos en la materia, el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación a la empresa, su adecuación al desarrollo y progreso técnico y el compromiso de la Dirección en la Mejora Continua en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Para poder desarrollar esta Política, la Dirección del Grupo Eroski pone a disposición de los trabajadores y las trabajadoras todos los medios que son necesarios para poder acometerla, así como la Dirección asume un claro compromiso de consulta, participación e información respecto a la plantilla de la empresa y, al mismo tiempo, establecerá los programas adecuados de formación para que la Prevención de Riesgos Laborales sea un elemento más del desarrollo de las actividades en la empresa.

2. Medidas concretas de acción contra los riesgos

CC del sector de la madera

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

V CC general del sector de derivados del cemento

Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

CC estatal de las empresas de seguridad

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 % del salario, siempre que medie situación de I.T.

CC de Thyssenkrupp Elevadores, SLU

El c.s.s. y m.a., como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:

a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.

Convenio marco de la Unión General de Trabajadores

Artículo 40. Riesgos psicosociales.

40.1 Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la UGT un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata.

40.2 Las partes negociadoras han acordado un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo, de aplicación general y directa a todos los Organismos en el ámbito del presente Convenio e integrado en el Plan de Igualdad referido en el art. 42 siguiente.

II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA)

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no-discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa, en base al párrafo anterior del presente apartado, no consentirá ningún tipo de acoso moral, sexual o malos tratos, siendo la responsable de la protección eficaz frente a estas actuaciones.

CC de JCDecaux España, SLU.

Artículo 55. Prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo con unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los/las trabajadores/as que

prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

* Identificación y delimitación de obligaciones y de responsabilidades

CC de Fundación UNICEF - Comité Español

Los representantes laborales y en especial los que formen parte del Comité de Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

II CC de Mediapost Spain, SL

Artículo 51. Medios de protección y obligaciones de los trabajadores.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que se realicen.

Son obligaciones de los trabajadores en materia de prevención:

1. Los trabajadores estarán obligados a utilizar los equipos en todo momento en el desempeño de su labor, siendo sancionable por parte de la dirección de la empresa el incumplimiento de lo que en este artículo se establece.
2. Deben usar adecuadamente, según sus características y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que ejecuten su actividad.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, de cualquier situación que pueda comportar un riesgo.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos.

CC de Martinez Loriente, SA.

Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores-trabajadoras, para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador-trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores-trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste o ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores-trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores-trabajadoras.

3. El incumplimiento por los trabajadores-trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores

* Constitución de comisiones específicas

CC de Vodafone España, SAU.

Comisiones de Seguridad y Salud que se realizan en el ámbito Regional y Central, son el canal adecuado para facilitar su participación.

Todas las actividades preventivas que se realizan tienen su origen en la evaluación de riesgos y siempre se desarrollan considerando que:

- Su finalidad es garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.
- La aplicación de la normativa vigente va más allá del mero cumplimiento formal, esforzándonos en conseguir las mejores prácticas.
- La seguridad y salud es una parte integrante de los procesos habituales de la empresa, no es un añadido extra. Debe ser considerada en todos los procesos técnicos desde el momento en que éstos se inicien, así como, en la organización del trabajo diario (riesgos asociados a funciones y tareas).
- El compromiso y participación de todos los empleados en la gestión de la prevención es esencial. Trabajar seguro es obligatorio.

CC de Danone, SA.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo está compuesta por representantes del personal (8 miembros) y de la Dirección de la empresa. Tiene como misión principal la implantación de medidas y acciones de carácter preventivo, divulgativo y formativo que favorezcan la cultura de la seguridad

XXII CC nacional de autoescuelas

Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de Autoescuelas. Se acuerda la constitución de un Órgano especifico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de autoescuelas, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

* Medidas en caso de abuso de autoridad

IV CC de Santa Bárbara Sistemas, SA.

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar directamente, o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta la Dirección del centro. Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

VI CC de Carlson Wagonlit España, SLU.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará falta grave y el que lo sufra podrá por sí mismo o por medio de sus representantes legales ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, la que adoptará las medidas sancionadoras y correctoras que procedan.

Los empleados de la empresa disponen de acuerdo con la normativa vigente, entre otros derechos el respeto de su intimidad y la consideración a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas así como las de naturaleza sexual.

* Protección de colectivos concretos

CC Interprovincial de la empresa Renault España, SA.

Por causas fisiológicas o psíquicas un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud.

Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

- **a)** Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico. A estos efectos, y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.
- **b)** Le será atribuida la categoría y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.
- **c)** Su retribución será la correspondiente a la categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PDA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento.

El importe de este plus de garantía, se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los debidos a variaciones en el valor de la Prima.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la Empresa, salvo aquéllos casos especiales que estudiará y decidirá la misma, oídos los representantes de los trabajadores.

CC de Uniprex, SAU.

Integración laboral de personas discapacitadas.

a) Será objeto fundamental de la política laboral de la Dirección de la empresa, la integración de personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, previa formación y adaptación del puesto de trabajo.

b) El trabajador a quien le sobrevenga una deficiencia física, psíquica o sensorial, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social y a consecuencia de la cual no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su nivel y grupo profesional, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista.

* Medidas de lucha frente al acoso, la discriminación y la violencia de género

V Acuerdo complementario al CC General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA.

Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre, en este caso, un empleado/a de Repsol YPF, así como a sus hijos o hijas que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado o empleada mantenga en el momento en que se solicitara la protección, una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho, ex pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF pone a disposición de sus empleados, hombres o mujeres consisten en:

- Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF, como a sus hijos o hijas que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:
- Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

- Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
- Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.
- Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:
- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

CC Planeta Agostini

Protocolo de actuación en supuestos de acoso.

1. Acoso sexual: 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. 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.
2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirec-

tamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la Empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

   No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

   No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

   No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

   No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo o de la remuneración.

   Cualquiera de las conductas descritas anteriormente serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

   A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

* Protección del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar

CC de Numil Nutrición, SRL.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores declaran adecuada la posible regulación del Teletrabajo, como una forma innovadora de organización y prestación del trabajo en la empresa, y como instrumento de apoyo a la conciliación.

XVII CC general de la industria química

Condiciones de seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.
El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

* Lucha contra el hábito de fumar y contra el alcoholismo y la drogadicción

VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

Drogodependencias.
El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:
Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.
Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.
No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

* Evaluación de riesgos psicosociales

Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud. 5. Riesgos psicosociales. Como determina el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre los riesgos Psicosociales hay que actuar como otro riesgo más, y debemos hacerlo a través de la negociación colectiva, con propuestas concretas para reforzar las políticas preventivas que actúan sobre los riesgos psicosociales. Entre las propuestas necesarias destacan las siguientes:

A. Detección de los riesgos Psicosociales en las evaluaciones iniciales o periódicas de riesgos.
B. Realizar la evaluación de riesgos Psicosociales, siendo acordada la metodología a aplicar en el seno del CSS.
C. Planificar la actividad preventiva de estos riesgos.
D. Informar y formar de forma específica sobre estos riesgos.
E. Llevar a cabo procesos de consulta y participación de los trabajadores para proponer protocolos de actuación definiendo los contenidos mínimos: «política de empresa» de estos riesgos, definiciones, objetivos, alcance, etc.

CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

1. Dadas las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, ésta deberá prestar atención prioritaria a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, que ha de ser científica, contrastable, repetible y deberá garantizar, en circunstancias iguales, unos similares resultados, que apunten al origen de los problemas; es decir, a las características de la organización del trabajo. Para ello se deberán utilizar métodos que cuenten, en todo el proceso, con el consenso de la representación de los trabajadores.
2. En el plazo de vigencia del presente Convenio, la Dirección adquiere el compromiso de actualizar la Evaluación de riesgos y aplicar, para los riesgos psicosociales, métodos científicos y técnicos de referencia como «ISTAS 21 Copsoq» o «Factores Psicosociales» preferentemente u otros métodos de características equivalentes, que cuenten con el consenso de la representación legal de los trabajadores.

3. La organización sindical garantizará efectivas medidas preventivas y correctoras, consensuadas entre las partes, destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene.
4. En todo caso se hará un esfuerzo por protocolizar un procedimiento consensuado para determinar los daños que se derivan de la exposición en el puesto de trabajo, evitando que dichos daños se deriven como contingencias comunes.

I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional

Las evaluaciones de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas llevarán a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

CC de Gallina Blanca, SA -oficinas centrales y delegaciones comerciales

Riesgos psicosociales

Se efectuará la evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21) que llevará a cabo el departamento de prevención con participación del Comité de Seguridad y Salud.

XVII CC general de la industria química

Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos estos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA): rtículo 51.

Evaluaciones de riesgos.

A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y las consiguientes planificaciones preventivas, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas evaluaciones:

d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, 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 los clientes externos o internos, horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

II CC de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Artículo 37. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. Principios de la acción preventiva.

La Fundación, en cumplimiento de su deber de protección eficaz de sus trabajadores/as frente a los riesgos laborales, realizará la actividad preventiva de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales sobre los principios de la acción preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, consulta y participación de los trabajadores/as, adoptando cuantas medidas resulten necesarias para la eliminación de riesgos o el adecuado control de éstos.

Durante la vigencia del presente convenio y con la periodicidad que se establezca por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as de la Fundación, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo. En el caso específico de la evaluación de riesgos psicosociales se mantendrá el grupo de trabajo paritario existente a estos efectos, con el objetivo de que la evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación sea continua. Sin perjuicio de que la última evaluación de este tipo se ha realizado con la metodología ISTAS, el Comité de Seguridad y Salud valorará la posibilidad de utilizar éste u otros métodos en las evaluaciones que se realicen.
- Con la información obtenida de dichas evaluaciones, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

3. Formación en materia de prevención

IX CC de Repsol Petróleo, SA

Formación en materia de prevención.

1. De los trabajadores.

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada Empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

CC del sector de la madera

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.
c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997.
Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

II CC de Easyjet Handling Spain, sucursal en España

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL, con carácter general a todos los trabajadores y la formación para personas concretas (Delegados de prevención, mandos) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.
Asimismo, en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica que la Empresa tendrá en cuenta.
La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los Delegados de Prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

4. Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud

CC de Fidelis Servicios Integrales, SL.

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del reglamento de servicios de prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y demás normativa de desarrollo.

V CC de Flex Equipos de Descanso, SA Unipersonal

En materia de Seguridad y Salud Laboral, en el centro de trabajo se regirá por todas las disposiciones que al efecto disponga la legislación vigente.

IV CC de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA.

Seguridad e higiene. Todos los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a lo previsto en artículo 19 sobre seguridad e higiene del estatuto de los trabajadores y demás disposiciones en la materia.

II. DISPOSICIONES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS

1. Riesgo de estrés laboral

I CC de la empresa Corporación RTVE

Artículo 83. *Normas generales.*

1. Política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En todos los centros de trabajo de la CRTVE dotados con personal sujeto a este convenio o personal afectado por el ámbito de aplicación de la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral contenida en el mismo, la dirección de la CRTVE se compromete a la aplicación de la legislación relativa a prevención de riesgos laborales. CRTVE formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y se compromete a planificar y llevar a cabo la acción preventiva de riesgos laborales que dimane de lo establecido en el plan de prevención de la CRTVE y a lo que se disponga en las revisiones y modificaciones del mismo. El presente artículo tiene por objeto trasponer y desarrollar en los aspectos específicos de la CRTVE y su proceso productivo, la Ley de prevención de riesgos laborales, reglamento de los servicios de prevención y demás normativa sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral.

3. Derechos de los trabajadores y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

e) La dirección de prevención de riesgos laborales y salud laboral, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo,

los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE.
La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. La designación de los psicoterapeutas especializados corresponderá a la unidad de salud laboral de la CRTVE, y el tratamiento requerirá la voluntariedad del trabajador. En este caso, a cargo del presupuesto de CRTVE se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de 175 € por mes durante 6 meses. La dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada de la unidad de salud laboral.
El C.G.S.S.L. será informado previamente de las medidas propuestas por la dirección para solucionar los problemas laborales que se hayan originado por estas causas.

2. Violencia en el trabajo

XIX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España
Artículo 37. *Prevención de Riesgos Laborales.*
37.10 Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. *Violencia exterior*:
Los estudios deberán:
– Ser coordinados y dirigidos a través del Comité de Seguridad y Salud.
– Se llevarán a cabo planes preventivos, y especialmente y con carácter de urgencia protocolos de acoso sexual y de acoso laboral y acciones frente a condiciones de acoso y de violencia.
Se acordarán Planes de Prevención específicos en materia de drogodependencias, garantizando los derechos de los trabajadores/as y siempre priorizando las acciones de prevención, tratamiento e inserción.
Violencia exterior: El concepto de violencia «exterior» en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.
La CSS, elaborará un Procedimiento en el que se contemplen una serie de medidas preventivas para evitar y proteger a los trabajadores/as que puedan ser objeto de violencia, tanto física como verbal.
Los trabajos en los que se realiza atención a público, clientes, pasajeros son especialmente sensibles a este tipo de situaciones.

37.11 Plan de prevención: La empresa deberá elaborar, anualmente, un Plan de Prevención que incluyendo «Todas» las actuaciones, que en materia preventiva se vayan a realizar, reflejen sus correspondientes responsables y el montante económico que cada actuación implica (si es que la medida así lo pide).
Se realizarán Planes de Prevención creíbles, entendibles y, sobre todo, que den respuesta a los problemas existentes en la empresa.
En todo caso, la empresa se compromete a cumplir los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención.

CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015

Anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio

1. **Introducción**

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables, por lo que CEEES, AGES, AEVECAR, FITEQA-CC.OO. y FITAG-UGT los condenan en todas sus formas.
Considerando este interés mutuo, las representaciones empresarial y de los trabajadores dentro del sector de Estaciones de Servicio, deciden tener en cuenta esta cuestión, entendiendo que puede tener serias consecuencias laborales, sociales y económicas tanto para la parte empresarial, como para el colectivo de los trabajadores/as.
La Ley 3/2007, sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales, definen el deber de las empresas de proteger a los/las trabajadores/as contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
Las diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a las personas en sus puestos de trabajo, teniendo como características principales:
– Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
– Ser un solo incidente (violencia) o patrones más sistemáticos de comportamiento.
– Ser entre compañeros/as, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, proveedores, etc.
– Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo actos tipificados como delitos penales, que requieren la intervención de las autoridades.
Se entiende que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador/a, con independencia del tamaño de la empresa dentro de la actividad de Estaciones de Servicio o del tipo de contrato o de la relación de empleo.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que se produzcan entre empleadores y/o trabajadores/as en el marco del Convenio de Estaciones de Servicio y correspondan a la descripción que se hace en el punto 3.

***2.* Objetivo**

El objetivo del presente Acuerdo es:

(a) Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo

(b) Proporcionar a empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

***3.* Descripción**

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras.

El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia, por lo que podríamos decir que:

– Constituye acoso toda conducta sistemática y prolongada que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo y que tenga como objetivo y/o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

– Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en el seno de una relación de trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por uno o más trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del superior o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

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

Concienciar y formar adecuadamente a la parte empresarial, social y a las personas que en ella trabajan reduce la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Procedimientos:

Las partes procurarán inicialmente solucionar el conflicto dentro del seno de la empresa a través de un procedimiento interno, sin perjuicio o renuncia del ejercicio de las acciones legales a las que tenga derecho la/s persona/s afectada/s.

El procedimiento interno puede incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda.

Un procedimiento adecuado podría apoyarse, de manera no limitativa, en lo siguiente:

– Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
– No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.
– Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.
– Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.
– Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.
– Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y deben dar lugar a acciones disciplinarias.
– Las partes pueden apoyarse para la solución del conflicto en asesores expertos en la materia ajenos a la empresa.
Los procedimientos ya existentes, pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia en el seno de la relación laboral.
Si se comprueba que ha ocurrido acoso y/o violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto debe significar acciones disciplinarias, en el caso que se produzca entre trabajadores. Cuando sea el empleador quien realice este tipo de conductas y queden demostradas, responderá ante la/s víctima/s por los daños y perjuicios ocasionados.
La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.
Los empleadores, consultando con los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, con los trabajadores, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.
Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

5. **Puesta en práctica y seguimiento**

Se faculta a la Comisión Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estaciones de Servicio para la puesta en Práctica de este Acuerdo.
Las funciones de esta Comisión serán:
– Realizar estudios dentro del sector sobre la existencia de acoso, sus tipos y demás riesgos Psicosociales presentes en el sector.
– Desarrollar posibles guías.
– Establecer posibles procedimientos tipo que sirvan para orientar la solución de los conflictos de Acoso.
– Comprobar el grado de implantación del Acuerdo con la periodicidad pactada dentro de la Comisión.
La aplicación del presente Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección de los trabajadores, si bien al contrario, incide en la reducción del riesgo psicosocial, con la evaluación y la puesta en práctica de Medidas Preventivas consensuadas entre todas las partes.

3. Acoso sexual y moral

Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA.

ANEXO I

Protocolo de actuación para la prevención de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Declaración de principios

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio de las Empresas de Seguridad Privada.

En virtud de estos derechos, Segur Ibérica asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Segur Iberica a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General y la Representación Sindical que los trabajadores de Segur Iberica se comprometen a regular por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativa s los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1. *Definición de acoso moral*

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturba el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

– Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden concluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

– Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

– Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

– Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

– Las actuaciones que afecten a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

2. *Tipos de acoso psicológico*

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

2.1 Acoso descendente: Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

2.2 Acoso horizontal: Se produce ente compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

2.3 Acoso psicológico ascendente: El agente del acoso psicológico es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se

incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

3. *Medidas preventivas de acoso*

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

3.1 Comunicación de la declaración de principios: Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.2 Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

3.3 Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

4. *Definición de acoso sexual*

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos que, por sí solos o juntos con otros pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

4.1. De carácter ambiental:
– Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
– El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
4.2 De intercambio:
– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
– Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.
El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

5. *Procedimiento de actuación*

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.
Para ello, las partes firmantes acuerdan la creación de la figura de dos «asesores/as confidenciales», cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador/a, o en su lugar, con autorización expresa de éste, para tratar de llegar a una solución del conflicto.
A este fin, se le conceden a los asesores/as facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de la Entidad, con independencia de su nivel jerárquico en la misma, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.

Estos asesores/as serán designados, uno por los Representantes de los Trabajadores, que tengan representación en alguno de los comités de empresa o mediante delegados de personal, y el otro por la propia Empresa y que este sea miembro del Departamento de Asesoría Jurídica.

El asesor/a designado por los Representantes de los trabajadores lo será por turnos rotativos de un año de duración y el orden será el que establezcan, según acuerdo entre los sindicatos Firmantes.

Se crea una Comisión de Seguimiento de situaciones de acoso en el trabajo, que estará formada por:

– Un representante de cada Sindicato Firmante con presencia en alguno de los comités de empresa.

– Un representante de la empresa, que será un miembro perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos o persona en quien delegue o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

– Los dos asesores/as facultados.

Esta comisión se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada por la Dirección de Recursos Humanos o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando lo estimen conveniente, o a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión.

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de acoso, tanto moral como sexual, se dirigirá a través del medio que estime oportuno a cualquiera de los «asesores/as confidenciales», bien directamente o bien, a través de un representante sindical, o de cualquier otro trabajador.

Una vez que los asesores/as tienen conocimiento del problema planteado, recabarán por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por el trabajador/a.

Haciendo uso de las facultades que mediante este protocolo se les conceden, tratarán de obtener una resolución adecuada del conflicto planteado, que deberán aceptar las partes implicadas en el mismo, manifestándolo por escrito.

Si no se consiguiera una resolución, persistiendo la denuncia, los asesores/as procederán a trasladarla a la Dirección de Recursos Humanos adjuntando a la misma la información obtenida por ellos, así como un informe de las gestiones efectuadas para tratar de lograr dicha solución.

La Dirección de Recursos Humanos y / o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales informarán del hecho a la Comisión de Seguimiento en un plazo máximo de 30 días a contar desde el que ha tenido constancia de los hechos.

6. *Disposición final*

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en Segur Iberica, manteniéndose vigente en tanto que la normativa

legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.
El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

7. *Glosario de términos*

1. Introducción.

Este glosario pretende contribuir a aclarar conceptos y términos vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las definiciones y ejemplos recogidos nos servirán para interpretar el Plan de Igualdad y los documentos anexos al mismo.

Acoso: Acoso se refiere a la violación de la dignidad de una persona por motivos de origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad, edad, género u orientación sexual. En sentido jurídico, el acoso se refiere a los comportamientos que resultan amenazadores o molestos. Se considera que un entorno de acoso es intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Este tipo de conducta está prohibida por los Derechos Fundamentales de la Unión europea, los tratados de la UE, las directivas europeas, la jurisprudencia europea y por todos los derechos relacionados con la ciudadanía europea.

Acoso psicológico: Aquella situación en la que un empleado o empleada o un grupo de empleadas o empleados, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleada o grupo de empleadas o empleados, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: 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.

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. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Formulario de denuncia

AUTORIZACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR/A AFECTADO POR PRESUNTO ACOSO A LA SECCIÓN SINDICAL

Fecha: ……………………………

D. /Dña.:……………………………………….........................……………………………., con D.N.I.: ………………………………….........……………por medio del presente escrito, AUTORIZA A la Sección Sindical del Sindicato………………………........................……………………………, de la Empresa…………………………………….., para que en su nombre realice las gestiones oportunas ante la Dirección de la empresa así como ante el Comité de dicha empresa en orden a comunicar y, en su caso denunciar, la existencia del presunto acoso …… ………………..................……………………………que padezco o vengo padeciendo desde hace aproximadamente……......…………………………..por parte de………………………………………………………………….................. …………………… En concreto,……………………………………………………………………………………… ……………… …… Por lo cual ruego la comunicación a la empresa para se inicie la investigación oportuna, dándole el curso legalmente establecido. Atentamente, El/la trabajador/a Fdo.: (……………………) Recibí el…………………..de……………………………………. de……………. Recibí y sello de la empresa Fdo. :(…………………………………

COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR/A AFECTADO POR PRESUNTO ACOSO AL SERVICIO DE P.RR.LL. Y/O DPTO. RR.HH. Fecha: …………………………… D. /Dña.: ……………………...………………………................... ...……………………………., con D.N.I.: ………………………………………………, para: (Servicio de Prevención de Riesgos o Dpto. de RR.HH.)1 por medio del presente escrito quiero poner en conocimiento la existencia del presunto acoso (tipo de acoso) ……….......………… que padezco o vengo padeciendo desde hace aproximadamente …….......………….. por parte de ………………………………………………………………........……… …………… En concreto,………………………………………………………………………………… …………………… …… …………………………………………………………...…………. Por lo cual ruego se inicie la investigación oportuna, dándole el curso legalmente establecido. Atentamente, El/la trabajador/a Fdo.: (…………………….)

V CC de supermercados del Grupo Eroski

ANEXO I

Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo Supermercados Grupo Eroski

1. Introducción.

La Dirección de la empresa Supermercados Grupo Eroski y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre Mujeres y Hombres reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

Acuerdan:

Establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de aplicación en todos los Supermercados y Plataformas de Supermercados Grupo EROSKI pertenecientes a alguna de las Sociedades afectadas por el Convenio Colectivo de Supermercados Eroski (BOE 06/VI/06) y a las que pueda ser de aplicación en el futuro.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007): Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

2. Declaración de principios.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el convenio colectivo como faltas muy graves (artículo 53 apartado 13) y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, desde la Dirección de la Empresa, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, el Grupo Eroski se compromete a:

– Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

– Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

– Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

3. Definiciones.

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 (art. 7.1 LOI).

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 (art. 7.2 LOI).

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora): Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en todo caso por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número miembros o asistentes). Tanto la representación de la dirección de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el Regional de Personas, un Jefe de Personas, un Médico o Médica de Empresa y/o un Técnico o Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Por la parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La presencia de la RLT en la Comisión Instructora se designará de forma rotativa entre los distintos sindicatos con representación en el Comité Intercentros, para cada expediente que se tramite.

No obstante, la persona acosada podrá elegir el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación.

Por parte de la RLT, cada sindicato al que le corresponda estar en la Comisión Instructora creada elegirá a sus miembros con la única limitación del número.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Esta figura será asumida por la persona que desempeñe el puesto de Regional de Personas de Supermercados en el ámbito geográfico al que pertenezca el centro del trabajador o trabajadora afectada, si bien, caso de acuerdo en el seno de la Comisión, podrá ser designada otra persona.

Secretario/a: Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Las partes podrán hacerse acompañar por Asesores o Asesoras externos a la Comisión, entendida la figura del Asesor o Asesora como persona que colabora en la instrucción del Expediente de Investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como al Secretario o Secretaria, y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

Seguimiento de situaciones de Acoso en el Trabajo: La Comisión de Igualdad de Supermercados Grupo Eroski apoyará a la Comisión Instructora cuando lo solicite y hará un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa.

«Expediente» o «Expediente de Investigación» por causa de presunto acoso: Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión decida levantarlo total o parcialmente.

4. Procedimiento de actuación.

4.1 Inicio y Generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. En todos los casos se informará a la Dirección de Personas (Regional de Personas/Jefatura de Personas) y a la Comisión de Igualdad.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designados los cargos correspondientes, se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso». La Comisión tendrá un plazo máximo de quince días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Finalizado el expediente de investigación, la Comisión elaborará un «Informe de Conclusiones» que, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección de Personas para la resolución del asunto planteado. En el informe de conclusiones la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Personal la adopción de las medidas que considere pertinentes.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora y Secretaria o Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo trascrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, todo trabajador o trabajadora podrá acudir asistido por un Representante Legal de los trabajadores y trabajadoras, a su elección, o persona de confianza.

El Expediente de Investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidas todas las personas que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad

que fuere. Especial celo se guardará por la Comisión Instructora en el caso de intervención de personas ajenas a la empresa en la instrucción del expediente.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

4.2 Desarrollo del Expediente.

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de quienes supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de posibles testigos de las mismas, así como de otras personas posiblemente afectadas.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre a que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de Personas el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión Instructora realizará a través del Instructor/a y el Secretario/a, con la colaboración de la persona Asesora o cuantos miembros de la Comisión se necesiten, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente de Investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras del centro, debiendo ser advertidas todas ellas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares caso de que se considere necesario si no ha podido llegarse a decisión unánime, y que se remitirá a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de Personas para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión de Instrucción. Se informará a su vez del resultado de la

investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro o centros de trabajo de las personas afectadas.
Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de Personas adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias contempladas en el Convenio Colectivo de Supermercados Grupo Eroski.
Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción y la Dirección de Operaciones de Recursos.

5. Disposiciones varias.

5.1 Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora la Dirección de Personas valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

5.2 Difusión del protocolo de intervención en situación de Acoso.

Se dará publicidad de este protocolo mediante su publicación completa en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a todos los delegados y las delegadas de prevención, al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa, a todas y todos los delegados de personal, a toda la plantilla actual de la Empresa y a todas las personas contratadas por la Empresa a partir de su firma.

5.3 Revisión.

Ambas partes se comprometen a revisar el contenido y alcance del presente protocolo en el plazo máximo de un año natural desde el momento de su firma efectiva.

5.4 Disposición final.

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando este sea negociado, elaborado y firmado.
Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad se reunirá para elaborar un resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución. Dicho resumen será presentado al Comité Intercentros.
El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adap-

taciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de Supermercados del Grupo Eroski.
Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

CC de Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales)

Cláusula adicional sexta. *Protocolo contra el Acoso.*

Declaración de Principios.

Entre los principios de conducta y actuación del Grupo Saint Gobain, el principio de «Respeto a las Personas» supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos de los Trabajadores» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.
En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
Las representaciones de la Dirección y Sindical consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.
El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros del Grupo Saint Gobain en el ámbito de la Delegación de España, Portugal y Marruecos, entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23-3-2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Grupo Saint Gobain en la Delegación de España, Portugal y Marruecos, en sus distintos centros de trabajo.

CAPÍTULO I

Definiciones y medidas preventivas

Artículo 2. *Acoso moral.*

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3. *Tipos de acoso moral.*

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

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

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de quien sufre el acoso.

Artículo 4. *Acoso sexual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Artículo 5. *Acoso por razón de sexo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6. *Actos discriminatorios.*

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

Artículo 7. *Medidas preventivas.*

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

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

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

Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.
Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

CAPÍTULO II
Procedimiento de actuación
Artículo 8. *Procedimiento de actuación.*
La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.
Artículo 9. *Principios del procedimiento de actuación.*
El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:
Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.
Prioridad y tramitación urgente.
Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento.
Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
Artículo 10. *Ámbito de aplicación.*
El presente procedimiento es interno; por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Artículo 11. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales/ Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

Directamente por la persona afectada.

A través de la representación sindical.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12. *Instrucción.*

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de Asuntos Sociales/RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el artículo 9.

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

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

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos, informando de estas excepciones a la Mesa de Políticas de Igualdad prevista en este protocolo.

La parte instructora, notificará directamente a la Dirección General de Recursos Humanos de la Delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas involucradas.

Artículo 13. *Procedimiento previo.*

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

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan de entre los miembros de la Comisión de Seguimiento, con independencia de lo recogido en

el artículo 16 «asistencia a las partes».

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para ambas partes. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Artículo 14. *Procedimiento formal.*

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

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo) de reconocida solvencia, contándose para su elección con la Representación Sindical, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la personas implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada.

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

Artículo 15. *Medidas cautelares.*

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa, si lo creyera imprescindible, tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Artículo 16. *Asistencia a las partes.*

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

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

Artículo 17. *Cierre del expediente.*

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación

como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas a la representación sindical.
En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la persona denunciante del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).
En todo caso, conforme a lo establecido en los Convenios de aplicación, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.
Artículo 18. *Comisión de Seguimiento.*
Se encomienda a la Mesa de Políticas de Igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de dos veces al año, teniendo como objetivo la elaboración de una memoria anual.

4. Código de buenas prácticas

CC de Euro Depot España, SAU.
Artículo 66. Código de buenas prácticas.
Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:
– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.
– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.
– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)
– No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

III. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN COMO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CC de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

CAPÍTULO V

Área social

A. Diversidad.

En el marco de los compromisos adquiridos por M.E.P.S.A., con su dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM), reseñada en la introducción de este Convenio Colectivo, se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.

Para la Empresa y los representantes sociales, el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituye uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro, dado que favorece realidades básicas que permiten asegurar la perennidad de la Empresa, no planteándose, en absoluto, como un problema a resolver sino como una importante oportunidad a aprovechar.

Así, unas cotas de diversidad suficientes, por el enriquecimiento organizacional que suponen, propician una serie de ventajas competitivas, como el aumento de la creatividad, –elemento clave para asegurar el cada vez más crítico cumplimiento de la misión de una Empresa moderna de manera eficaz y eficiente–, la mejora de la calidad social, la adecuación de la imagen proyectada hacia la sociedad, etc., dando respuesta, además, a las crecientes exigencias de un entorno social que evoluciona de forma tan intensa, –inmigración en aumento, mayores cotas de sensibilización y expectativas sociales, etc.– y de una legislación que se adapta a esas nuevas realidades sociales.

Tal política de diversidad, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la Empresa, y, de otra, en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros.

Por ello, en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se centra en favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo, y de una gestión de la evolución de las carreras profesionales que contemple en permanencia los principios de igualdad, de respeto por las diferencias y de una alta sensibilización hacia la ausencia real del más mínimo resquicio de dis-

criminación. Así, tanto la selección de personal como la evolución profesional de las personas se basan en claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas:

en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades y culturas, las creencias y las discapacidades.

Algunas de las acciones más características sobre las que se centra nuestra dinámica compartida de potenciación de la diversidad, son:

– Sensibilizar y/o formar a todas las personas de la organización en los principios que caracterizan una política activa y comprometida en materia de diversidad, en particular en lo que respecta a aquellas personas que se ven más directamente implicadas en los procesos de gestión de los recursos humanos, en el convencimiento de que se trata de un auténtico desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la Empresa.

– Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y la magnificación del principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre los talentos y los méritos de cada persona los que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

– Trabajar por la existencia de unas ratios de distribución plural de las plantillas, en especial en lo que respecta a los colectivos menos representados, –como las mujeres y las personas con discapacidad–. A este respecto, tanto la Empresa como la representación social se muestran de acuerdo en que se intensifiquen las actuales políticas de selección e inclusión de esos colectivos.

– Y, en definitiva, trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio y lícito desarrollo personal, sin estar jamás limitado por los aspectos que lo hacen diferente a los demás, todo ello sobre la base de tres elementos imprescindibles: la tolerancia, la empatía y el respeto.

Es voluntad de la Empresa, y de los representantes sociales que suscriben este acuerdo, el profundizar en los principios de diversidad expuestos, hasta la consecución de una imagen de nuestros recursos humanos que refleje plenamente la diversidad y pluralidad real de la sociedad española en la que estamos inscritos.

B. Igualdad entre hombres y mujeres.

Es bien conocido y apreciado que, tradicionalmente, nunca han existido diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutan las mujeres y los hombres que forman parte de M.E.P.S.A., siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de Diversidad de la Empresa.

No obstante lo anterior –y tras la aprobación del Plan de Igualdad de MEPSA y la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad–, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho Plan.

Estas medidas ayudarán a mejorar, por un lado, las cotas de presencia femenina y, por otro, a profundizar aún más en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

C. Violencia de género.

Tanto la Empresa como la representación social se muestran altamente sensibles ante el triste hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadoras y trabajadores de M.E.P.S.A. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que van más allá de los derechos recogidos en los textos legales reguladores y que serán de aplicación en aquellos casos en los que una trabajadora/trabajador sea víctima de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezca situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ella/él, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantenga, o haya mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o ex cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

1) Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo la trabajadora o trabajador por periodos de 6 meses, hasta completar el plazo de dos años.

Si transcurrido dicho periodo, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

2) Suspensión del contrato de trabajo.

Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un periodo de 3 meses. Finalizado éste, la trabajadora podrá acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el artículo 48.6 del E.T.

3) Extinción del contrato de trabajo.

Si la trabajadora o trabajador, por voluntad propia, decidiera extinguir su contrato de trabajo, y a petición de ésta, la Empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo.

4) Ausencias o faltas de puntualidad.

Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible.

Ayudas y permisos.

– La trabajadora o trabajador tendrá derecho a la prestación a cargo de la Empresa de apoyos especializados, facilitados por gabinetes psicológicos, médicos, jurídicos, garantizando la más estricta confidencialidad y a los que la trabajadora o trabajador pueda acudir directamente.

– Asimismo la trabajadora o trabajador que se vea afectada por esta situación tendrá derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este Convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral en esta Empresa hubiera solicitado otro con anterioridad. Si en ese momento la trabajadora o trabajador disfrutara de un préstamo vivienda, podrá aumentar la cantidad del mismo, incluso con unos nuevos períodos de amortización de acuerdo con la Empresa.

– La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un periodo de 12 meses

CC de Hijos de Rivera, S.A.

Plan de igualdad

6. Protección de las víctimas de la violencia de género:

En nuestra compañía consideramos como valores inviolables de las personas: el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la salud, a la dignidad y a libertad, por lo que cualquier vulneración de estos derechos debe contar con una respuesta de rechazo absoluto.

Bajo esta convicción, queremos contribuir a reforzar la sensibilización social frente al maltrato, promoviendo la protección de las víctimas de la violencia de género, garantizando el uso efectivo de aquellos derechos que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de las trabajadoras que, perteneciendo a nuestra compañía, sufran este tipo de agresión.

Con el objetivo de difundir y poner en marcha (si fuera necesario) las medidas que recoge la ley en este sentido, hemos confeccionado el documento titulado «Protección de las Víctimas de la Violencia de Género».

IV CC de Repsol YPF, SA.

Artículo 16. *Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.*

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado o la empleada de Repsol YPF, S.A., así como a sus hijos o hijas que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho, ex pareja de hecho, o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF, S.A., pone a disposición de sus empleados, consisten en prestar, a cargo de la empresa, los servicios de apoyo que a continuación se exponen, con uno o varios gabinetes, que cubran tanto al empleado de Repsol YPF, S.A., como a sus hijos o hijas que convivan con él, garantizando la confidencialidad más estricta:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

Apoyo médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

Apoyo laboral: ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes

que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la dirección de la empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.
Ayuda económica: para sufragar los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:
a. Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
b. Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia

Artículo 83. *Violencia de género.*
Medidas de protección integral contra la violencia de género. Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.
Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.

Artículo 42. *Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.*
Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro. El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

CC de Planeta de Agostini Formación, SLU

Artículo 50. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*
Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como

tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Ahora bien, también puede darse el caso que la violencia de género sea el de una mujer versus un hombre u otra persona del mismo sexo.

V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España

ANEXO II

Plan de igualdad

4. Violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres (las personas) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivo: Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género, independientemente de su condición sexual.

Medidas:

Garantizar que cualquier víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, Entre estos derechos se incluyen:

Solicitar la reducción de jornada u horario flexible.

La comunicación se dirigirá por escrito al departamento de RR.HH., el cual gestionará la petición con el departamento al que esté afecto.

En el supuesto de que presten sus servicios en régimen de turnos, la Empresa acordará la opción más conveniente para ambas partes en el ejercicio de este derecho.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo.

Posibilidad de solicitar la excedencia por 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
Implementar medidas adicionales para la protección de las víctimas de violencia de género. Entre ellas:
Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
Facilitar la posibilidad de asistir a una atención integral (física y psicológica) para las victimas de violencia de género.
Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género
En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U.

Artículo 62. *Trabajadores víctimas de violencia de género o victimas del terrorismo*
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
Cuando la trabajadora víctima de violencia de genero tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado.

I CC sectorial de limpieza de edificios y locales

CAPÍTULO X

Igualdad de trato y no discriminación

Artículo 46.

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

IX CC estatal de entrega domiciliaria

Artículo 39.
39.1 Cláusulas de no discriminación.
En las empresas afectadas por este convenio se adoptarán las medidas necesarias que favorezcan la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción interna, y la igualdad de trato sin distinción alguna por razón de sexo, origen racial o étnico. Esta igualdad se extenderá a todos los aspectos de la relación laboral: salario convenio, horarios de trabajo, reparto de responsabilidades, prestaciones sociales etc. En la contratación y promoción interna se excluirán los requisitos no justificados por el puesto de trabajo que pudieran suponer mayores dificultades para acceder al puesto ofrecido para las personas de determinado grupo étnico u origen racial o cultural.
Se adoptarán igualmente las medidas necesarias que promocionen la diversidad profesional de las mujeres, de forma que las convocatorias de vacantes no sean excluyentes; favoreciendo la selección y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos.

CC estatal de pastas, papel y cartón

Artículo 6.14 *Igualdad de condiciones en los ascensos.*
Todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de pastas, papel y cartón.
Las condiciones para los ingresos y ascensos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consignado en los artículos anteriores y siguientes. Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

CC de Alcor Seguridad, SL.

Artículo 6. *Principio de igualdad.*
El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.
Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 2.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa, junto con los interlocutores sociales legalmente constituidos, elaborarán y firmarán un plan de igualdad que se aprobará por el Comité Intercentros, una vez constituido conforme a lo previsto en el presente Convenio, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 67. *No discriminación de las relaciones laborales.*
Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

XI CC de Aceites del Sur-Coosur, SA.
Artículo 36. *Igualdad de género y prevención de riesgos psicosociales.*
1. Igualdad de género:
Conforme a Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17) y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento.
Para ello, Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad, que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción:
1) Selección y acceso a puestos de trabajo:
A) Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de hombres y mujeres a puestos de trabajo de la empresa.
B) Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso.
2) Condiciones de contratación de personal:
A) Que conforme al Convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna por razón de sexo en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación:
– Jornada trabajo.
– Horarios.

– Salarios.
– Condiciones físicas de los puestos, etc.
B) La empresa atenderá por igual a hombres y mujeres en las políticas de adaptación de las condiciones de trabajo a las de responsabilidad de la empresa en la Conciliación Familiar de trabajadores y trabajadoras, siendo especialmente sensibles a las derivadas de maternidad y a las de atención y cuidado de hijos, en la que favorecerá en la medida de lo posible las necesidades de las trabajadoras más allá de lo meramente legal.
3) Formación y desarrollo profesional:
A) La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones con el colectivo masculino, la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias al colectivo de mujeres. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional.
B) Que llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones se fomentara la promoción y progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.
4) Clasificación profesional:
A) Que los empleados y empleadas de la empresa se clasifican en los Grupos Profesionales, conforme al convenio colectivo, atendiendo única y exclusivamente a razones del puesto que ocupan y desempeñan, sin interferencias de razones de sexo.
B) Que para favorecer el equilibrio de representatividad de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones de personal que existen se tenderá en igualdad de idoneidad de condiciones, a compensar en cada categoría y nivel con personal del sexo menos representado, dando por tanto preferencia a la incorporación en estas categorías y niveles de los correspondientes colectivos.
5) Condiciones salariales:
A) La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa.
Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo.

B) Que la empresa se compromete a analizar las retribuciones y conceptos que abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido.
De igual manera, y para cualquier otro asunto que afecte a la Igualdad en el Trabajo de mujeres y hombres no dispuesto en este acuerdo y para aquellos otros que legalmente puedan establecerse por ley, se procederá por la Empresa y los representantes del personal a estudiar, proponer e implementar aquellas medidas que vengan a favorecer la igualdad de sexo.
2. Prevención de riesgos psicosociales:
A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad.

XXV CC de Bimbo, SAU

Artículo 14. *Respeto al principio de Diversidad.*
Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos precedentes, en materia de Política de contratación de familiares.
Las vacantes se cubrirán mediante un sistema público y objetivo de selección, donde previamente se dará publicidad sobre el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, con los requisitos que se exigen para el mismo, a efectos de que cualquier persona que esté interesada se pueda presentar a dicho proceso de selección.
Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres Y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.
Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.

CC de Logifruit, SL.

Artículo 14. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En los permisos retribuidos se equiparará a las parejas de hecho que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad respectiva, al menos con seis meses de antelación, con las de vínculo matrimonial.

Las partes firmantes, en el compromiso que ya se venía asumiendo en la aplicación de la Ley 3/2007 Orgánica de Igualdad, de 22 de marzo, de las personas trabajadoras, formalizaron el correspondiente plan de igualdad suscrito en fecha 19 de septiembre de 2012, que se da por reproducido íntegramente como parte integrante del presente convenio como Anexo II conforme se cita en el artículo 50 del presente convenio

VI CC de Volkswagen Finance, SA.

Cláusula adicional novena.

Acceso al empleo: La contratación, ya sea de hombres o mujeres, seguirá un único proceso de selección, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes.

CC del sector de la madera

Disposición adicional primera. *Plan de igualdad*

C. Objetivos de los planes de igualdad

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

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

III CC de empresas de centros de jardinería

ANEXO III

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Preámbulo: Se incorpora al presente Convenio Colectivo de Centros de Jardinería la siguiente redacción en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, según la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector de las empresas de Centros de Jardinería en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Prohibición de la discriminación por razón de género.

A. Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

VI CC de Vodafone España, SAU.

Artículo 34. *Igualdad de género y no discriminación.*

La empresa, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores y consciente de que debe darse un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de «pareja de hecho».

A estos efectos, se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

En este sentido, a partir de la firma de este Convenio, las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de los derechos que se recogen a continuación para los matrimonios.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja.

En este sentido, a partir de la firma del Convenio, las licencias reguladas en el mismo en lo que respecta a permisos retribuidos por razones de afinidad, serán de aplicación a las parejas de hecho. Asimismo, se disfrutará de un permiso retribuido de 15 días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo ni diferido.

El procedimiento de valoración de puestos debe ser un instrumento válido para combatir la discriminación salarial por cualquier motivo. No debe haber discriminación ni en la definición de su contenido ni en la forma de aplicarla. Cuando está exento de rasgos discriminatorios constituye un instrumento objetivo y neutro que valora el puesto de trabajo, en función de los requisitos de la tarea y de la naturaleza de la misma, con independencia de la persona que lo desempeña".

Artículo 65. *Compromiso con las personas con discapacidad.*

1. Compromiso: La forma más habitual de discriminación de las personas con discapacidad es negarles por completo la posibilidad de trabajar o de desarrollar sus capacidades y su potencial. Grupo Eroski es consciente que para alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo. Desde este convencimiento, Grupo Eroski incorpora como compromiso social y como un elemento de su gestión políticas destinadas a promover, impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.

2. Política: Esta Política del Grupo Eroski de promover la plena integración social y laboral de este colectivo y de garantizar una igualdad efectiva de oportunidades, se fundamenta en cuatro ejes o líneas de actuación esenciales:

a) Generación de empleo directo y mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad a través del incremento en la contratación directa de este colectivo. Para ello, se colabora con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, elaborando e implantando de forma conjunta programas en pro de la integración social e inserción laboral de este colectivo. A tal efecto, al amparo del Acuerdo Marco de colaboración permanente entre el Grupo Eroski y el Grupo Once, se mantendrá vigente durante el presente texto convencional la adhesión al Convenio Marco INSERTA de la Fundación ONCE-Fundosa Social Consulting, a través del cual se articulará de manera coordinada un plan de acción específico para las empresas afectadas por el presente Convenio.

b) Integración laboral indirecta mediante la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo, en-

tendiendo Grupo Eroski que si bien ésta es una medida instrumental óptima para apoyar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y para mejorar sus niveles de empleabilidad, no constituye una alternativa formal al compromiso social de inserción laboral directa.

c) Inclusión de la Discapacidad en las estrategias de Responsabilidad Social del Grupo Eroski y Fundación Eroski, así como su difusión y sensibilización social hacia la misma. En esta línea se incrementarán las cantidades destinadas actualmente a las Colaboraciones y Patrocinios que se donan a Asociaciones cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de trabajadores con discapacidad.

d) Impulso de acciones en el ámbito de la Accesibilidad Global, para lo cual se proseguirán desarrollando e implantando medidas para la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas de todos los centros de trabajo del Grupo Eroski, así como para la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta criterios técnicos y ergonómicos, y de accesibilidad, alcanzando con ello una mejor adecuación al entorno físico de las personas con discapacidad.

Artículo 66. *Inmigrantes y minorías étnicas.*

1. Compromiso: Grupo Eroski declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

2. Gestión de la Diversidad: De tal forma, la gestión de la diversidad es parte integrante de la política de gestión de personas del Grupo Eroski, con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización se asume un papel de facilitador socio-laboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad. Adicionalmente, con carácter general y en la medida en que sean compatibles con la organización del trabajo, se implantarán en la empresa aquellas Buenas Prácticas y Recomendaciones que a tal efecto se aprueben en el Grupo de Trabajo de No Discriminación, Discapacitados e Inmigrantes de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del cual Grupo Eroski forma parte y participa activamente.

Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU

Acciones de Mejora

Con el fin de conseguir un ambiente de igualdad de trato dentro de las diferentes estructuras de la empresa se proponen una serie de acciones de mejora, separadas por las siguientes áreas:

Distribución de la plantilla y Selección

Incluir en los equipos de selección mujeres con formación en igualdad de oportunidades.

Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la empresa del compromiso de seleccionar en igualdad.

Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona de género menos representado en el grupo y nivel que se trate.

Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externo, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos y utilizando un lenguaje neutro.

Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso.

Los responsables de selección pondrán a disposición de la comisión de Igualdad los procesos de selección, archivando y registrando los criterios de toma de decisiones de cada uno de ellos para garantizar la transparencia de los citados procesos.

En lo referente a la desvinculación voluntaria de la empresa, se unificaran criterios para que en la entrevista de salida y en los cuestionarios permita definir que en los motivos de la misma se descarte posibles situaciones de discriminación.

Promoción

En lo referente a la promoción está reflejada claramente en el convenio, del grupo 1 al 2 el ascenso se produce de forma automática cuando se presten servicio durante 6 meses en cualquiera de las categorías profesionales del Grupo 1, del grupo 2 al grupo 3 se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en el grupo 2 y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos. El ascenso de comercial en formación a categoría de comercial, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en la categoría de comercial en formación y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos.

En ninguno de estos casos se utilizaran elementos discriminatorios.
En cuanto al personal excluido de convenio, anualmente se realizará una entrevista de evaluación del desempeño y se evaluarán las competencias a todos los trabajadores y trabajadoras.
Se informará a través del portal interno a todo el personal de las vacantes existentes. El procedimiento de cobertura de vacantes existente garantizará que los criterios de promoción, no contenga ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.

Política Salarial

Automáticos Orenes se compromete a aplicar una política salarial objetiva y no discriminatoria. Establecer distintos criterios en la retribución variable para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.
Se realizarán periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Comunicación

Es compromiso de la dirección y los sindicatos fomentar un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación donde mujeres y hombres estén representados por igual.
Adecuar comunicaciones internas y externas a este compromiso, evitando imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.
Utilizar los medios internos de la empresa (tablones de anuncio, portal, revista interna) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.

Formación

Anualmente se elaborarán planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, incluyendo criterios que impulsen y propicien la Igualdad de oportunidades.
Los planes formativos considerarán prioritariamente fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas que se imparten.
La empresa asume el compromiso de que el porcentaje de participación de mujeres en las formaciones sea superior a la representación en plantilla de las mismas.
Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y facilitar el acceso de todas las personas que trabajan en Automáticos Orenes, las acciones de formación se programarán para su desarrollo, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

IV. OTROS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. Organización del trabajo consensuada

CC de Uniprex

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la representación de los trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

CC para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección, pero ésta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

2. Carga de trabajo

I CC sectorial de limpieza de edificios y locales

Aquellos que se integren en el Grupo Profesional III tienen, entre otras, “la función de organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

CC de Uniprex, SAU

Los trabajadores que prestan su servicio 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. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas.

3. Autonomía en el trabajo

IV CC de Iman Corporation, SA

[Los trabajadores adscritos al Grupo profesional 2, para los que se exige el nivel de formación de EGB/Graduado escolar más Formación Profesional I en temas técnicos, administrativos, comerciales o enseñanzas privadas equivalentes]:

La ejecución de operaciones se lleve a cabo con cierto grado de autonomía y nivel de responsabilidad.

4. Uso de pantallas

CC de European Air Transport Leipzig Gmbh, sucursal en España

Los trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán el derecho a un descanso de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables.

5. Teletrabajo

XVII CC general de la industria química

B) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

6. Situaciones de violencia exterior

XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España

Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. Violencia exterior:
Los estudios deberán:
– Ser coordinados y dirigidos a través del Comité de Seguridad y Salud.
– Se llevarán a cabo planes preventivos, y especialmente y con carácter de urgencia protocolos de acoso sexual y de acoso laboral y acciones frente a condiciones de acoso y de violencia.
Se acordarán Planes de Prevención específicos en materia de drogodependencias, garantizando los derechos de los trabajadores/as y siempre priorizando las acciones de prevención, tratamiento e inserción.
Violencia exterior: El concepto de violencia «exterior» en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

7. Situaciones de peligro

I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:
a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

V. VIGILANCIA DE LA SALUD PSICOSOCIAL

CC estatal de grandes almacenes

Artículo 50.

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

IV CC de supermercados del Grupo Eroski

Artículo 52. Seguridad y Salud Laboral.

8. Vigilancia de la Salud:

8.1 El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

8.2 Todas las personas de la organización tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Ésta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los/as representantes de los trabajadores/as: Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluarlos efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.

Cuando haya que verificar si el estado de salud de una determinada persona puede constituir un peligro para ella misma, para las demás o para otras personas relacionadas. Como así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

8.3 Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención –Real Decreto 39/1997-. Del resultado de los reconocimientos se informará a los/as trabajadores/as afectados/as, comunicándose en su caso a la empresa las conclusiones que se deriven en relación

con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

CC de Mantrol Servicios, SL.

Artículo 33. Seguridad y Salud.

a) La vigilancia de la salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en razón de lo cual, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, mediante reconocimientos médicos que tendrán carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, de carácter obligatorio, previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores sometidos a especiales circunstancias de riesgo o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas con las que estuviera en directo contacto. La periodicidad de los reconocimientos médicos se determinará, de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención - Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo correspondiente.

b) En razón de los servicios a prestar: Cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter físico o psíquico de los que se derivaran incluso efectos farmacológicos, en casos de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado o de la representación legal de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que el afectado o afectados sean sometidos a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos, así como a facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico al objeto de someterse a cuantas pruebas, análisis y tratamientos sean necesarios.

CC de Alain Afflelou España, SAU.

Artículo 35. Medidas preventivas del acoso.

3. La empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

CC de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial

Artículo 61. Vigilancia específica de la salud.

La Fundación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, establezca para cada uno de los puestos de trabajo.

1. La vigilancia de la salud se realizará siempre optando por aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La Fundación no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

3. A la Fundación y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento únicamente en los términos de:

– Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

– Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

4. De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la Fundación el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, es la realización de los reconocimientos médicos preferentemente dentro de la jornada laboral.

5. Los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y anualmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

VI. TIPIFICACIÓN DE FALTAS RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional

El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o por cualquier trabajador que tenga autoridad sobre el afectado, de un acto o u orden, que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional.

1.14 La reincidencia en el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores que no supongan arbitrariedad, injerencia o abuso de autoridad y que no sean manifiestamente contrarias a lo dispuesto en este Convenio o ilegales.

1.15 Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual.

A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la víctima. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere.

CC de Clece, SA.

El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

CC de Navarcable, SL.

El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

CC de Verdifresh, SLU.

Faltas muy graves: (…) 10. Fumar en las instalaciones de la empresa, aun cuando sea al aire libre. Portar tabaco o sustancias psicotrópicas, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería o lugares habilitados en la empresa para comer.

11. Contravenir las normas higiénicas de la empresa relativas a la higiene personal, lavado de manos, uso de guantes y manguitos, vestuario, estado de salud y cuidado de las heridas, y demás puntos detallados en las normas de Higiene y Seguridad. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo, responsabilidades o consecuencias para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la producción o a la calidad del producto o tengan consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, o para la empresa en general.

Anexo II:
Convenios colevtivos estudiados

IX. ANEXO II: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS

2010

-Acuicultura.- Resolución de 3 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17-3-10).
- Resolución de 27 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución de la Comisión de Salud Laboral del II Acuerdo colectivo marco de acuicultura marina nacional (BOE 10-5-10).
-Alimentos.- Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15-2-10).
-Atención a discapacitados.- Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16-8-10).
-Resolución de 15 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 28-6-10).
-Audiovisual.- Resolución de 19 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de constitución de la comisión de salud laboral del II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos). (BOE 31-5-10).
-Autoescuelas.- Resolución de 26 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de autoescuelas (BOE 6-5-10).
-Calzado.- Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29-5-10).
-Ciclismo.- Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE 1-4-10).
-Conservas vegetales.- Resolución de 31 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 14-9-10)

-Curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.- Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30-9-10)

-Educación infantil.- Resolución de 9 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22-3-10).

-Enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.- Resolución de 15 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 28-6-10).

-Enseñanza no reglada.- Resolución de 17 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza y formación no reglada (BOE 28-6-10).

-Enseñanza privada.- Resolución de 15 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 28-6-10).

-Entrega domiciliaria.- Resolución de 3 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria (BOE 14-5-10).

-Espectáculos taurinos.- Resolución de 25 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional taurino (BOE 8-4-10).

-Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.- Resolución de 10 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21-8-10).

-Gestorías.- Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 1-4-10).

-Hormas, tacones, pisos y cambrillones de madera y corcho.- Resolución de 6 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 21-10-10).

-Hostelería.- Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 30-9-10).

-Instalaciones acuáticas.- Resolución de 27 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del organismo paritario sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 10-5-10).

-Instalaciones deportivas y gimnasios.- Resolución de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 10 de febrero de 2010, de constitución de la Comisión de Salud Laboral, suscrito al amparo de lo prevenido en el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 21-6-10).

-Jardinería.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de centros de jardinería (BOE 12-7-10).

-Loterías.- Resolución de 11 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25-8-10)

-Madera.- Resolución de 13 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre la constitución del Observatorio Industrial bipartito en el Sector de la madera (BOE 24-5-10).

-Metalgráfica.- Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5-7-10). Corr. err. BOE 11-8-10.

-Notarios.- Resolución de 12 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 23-8-10)

-Papel y artes gráficas.- Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 5-7-10). Corr err BOE 21-8-10.

-Perfumería.- -Resolución de 3 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14-9-10).

-Piensos.- Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23-4-10).

-Piensos.- Resolución de 7 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 15 de abril de 2010, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 14-5-10).

-Publicidad.- Resolución de 15 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24-2-10).

-Química.- Resolución de 24 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta donde se recogen los acuerdos de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2010 y de revisión salarial para los años 2009 y 2010 del XV Convenio colectivo general de la industria química (BOE 5-4-10).

-Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, suscrito al amparo de lo dispuesto en el XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23-4-10).

-Reforma juvenil y protección de menores.- Resolución de 5 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17-5-10).

-Residuos.- Resolución de 9 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24-2-10).

-Resolución de 27 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del organismo paritario sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del Convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 10-5-10).

-Servicios ferroviarios.- Resolución de 3 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del II Convenio colectivo estatal de servicios externos y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 17-5-10).

-Textil.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 16-7-10).

-Tiendas de conveniencia.- Resolución de 12 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23-7-10).

-Transporte de mercancías por carretera.- Resolución de 9 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 21-6-10).

-Transporte de viajeros por carretera.- Resolución de 9 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera, con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (BOE 21-6-10).

-Transporte en ambulancias.- Resolución de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo estatal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (BOE 21-6-10).
-Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5-7-10).
-Universidades privadas.- Resolución de 13 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22-4-10).
-3M.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1-7-10).
-AENA.- Resolución de 17 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16-1-10).
-Agencia EFE.- Resolución de 1 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia Efe, SA. (BOE 15-10-10).
-Agfa Gevaert.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Agfa Gevaert, SAU. (BOE 1-7-10).
-Agfa Healthcare Spain.- Resolución de 7 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Agfa Healthcare Spain, SAU (BOE 21-6-10).
-Aguas del Norte.- Resolución de 22 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aguas del Norte, SA y sus trabajadores de Cantabria, La Rioja y Navarra, para el período 2009-2012 (BOE 6-8-10).
-Aguas Fontvella y Lanjarón.- Resolución de 11 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red comercial proveniente de Aguas de Lanjaron, SA. (BOE 25-8-10)
-Resolución de 11 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red de ventas proveniente de Fontvella, SA. (BOE 25-8-10)
-Air Liquide.- Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide (BOE 25-10-10).
-Air Nostrum.- Resolución de 15 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. y sus trabajadores técnicos de mantenimiento (BOE 24-2-10).

-Allianz.- Resolución de 3 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 16-11-10)

-Alquimia.- Resolución de 17 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26-8-10)

-AP-1 Europistas.- Resolución de 31 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, S.A.U. (BOE 8-10-10).

-Asepeyo.- Resolución de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 3-3-10).

-Asistencia, distribución y Servicios 2003.- Resolución de 27 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 10-5-10).

-Asociación Provivienda.- Resolución de 7 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Asociación Provivienda (BOE 21-6-10).

-Autobar Norte.- Resolución de 26 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5-2-10).

-Automáticos Orenes.- Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15-2-10).

-Autopista Vasco-Aragonesa.- Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española SAU y su personal de explotación (BOE 30-9-10)

-Autopistas Aumar.- Resolución de 1 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 16-10-10).

-Autopistas Concesionaria Española.- Resolución de 12 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, SAU (BOE 29-10-10).

-Avanza.- Resolución de 15 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25-2-10).

-Axion.- Resolución de 13 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Axion-Red de Banda Ancha de Andalucía (BOE 24-5-10).

-Bellota Herramientas.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 2-2-10).

-Bimbo.- Resolución de 15 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2-1-10).
-Resolución de 14 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 16 de marzo de 2010, por el que se aprueba el plan de igualdad y su incorporación como anexo al XXIV Convenio colectivo de Bimbo, SAU. (BOE 23-4-10).
-Bombardier European Investments.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U. (BOE 2-2-10).
-BP.- Resolución de 22 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6-8-10).
-Bridgestone.- Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28-7-10).
-Resolución de 13 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 25-8-10)
-Bureau Veritas.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2-2-10).
-Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 71, 23-3-10).
-Caja Navarra.- Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (BOE 29-5-10).
-Canal de Isabel II.- Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19-8-10). Corr err. BOE 27-9-10.
-Cargill.- Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill, S.L.U. y Cargill Oil Packers, S.L. (BOE 15-2-10).
-Cargotec Iberia.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia, S.A. (BOE 1-7-10).
-Carlson Wagonlit.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12-7-10).
-Cegelec.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Cegelec, S.A. (BOE 2-2-10).
-Cointra Godesia.- Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para los centros comerciales de Cointra Godesia, SA. (BOE 25-10-10).

-Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas.- Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 19-8-10).

-Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas.- Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 23-7-10).

-Compañía Transmediterránea.- Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2-6-10).

-Resolución de 6 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de tierra de la Compañía Transmediterránea, SA. (BOE 19-8-10)

-COPE.- Resolución de 10 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- para el año 2010 (BOE 21-8-10).

-Diario AS.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12-7-10).

-Distribuidora Internacional de Alimentacion.- Resolución de 13 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 22-4-10).

-Electrolux.- Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, SA. (BOE 24-7-10).

-Enagás.- Corrección de errores de la Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Enagás, SA. (BOE 26-10-10).

-Enagas.- Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Enagas, SA. (BOE 14-8-10).

-Eroski.- Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29-5-10).

-Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2-2-10).

-Fernando Buil.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fernando Buil, S.A.U. (BOE 2-2-10).
-Ford.- Resolución de 26 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Ford España, S.L. (BOE 10-5-10).
-France Telecom.- Resolución de 17 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 26-8-10)
-Fundación Meniños.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1-7-10).
-Fundación Secretariado Gitano.- Resolución de 17 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Fundación Secretariado Gitano (BOE 26-8-10).
-Gallina Blanca.- Resolución de 27 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 10-11-10).
-Gas Natural.- Resolución de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo colectivo de garantías para las empresas del Grupo Gas Natural - Unión Fenosa (BOE 3-3-10).
-Resolución de 7 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 19 de febrero de 2010, por la que se registra y publica el Acuerdo colectivo de garantías para las empresas del Grupo Gas Natural-Unión Fenosa (BOE 21-4-10).
-Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26-10-10).
-Gesgroup Outsourcing.- Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2-2-10).
-González Fierro.- Resolución de 4 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de González Fierro, SA. (BOE 16-11-10)
-Helados y Postres.- Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. (BOE 19-8-10).
-Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo.- Resolución de 25 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8-4-10).
-Hijos de Luis Rodríguez.- Resolución de 18 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, SA. (BOE 1-12-10)

-Hijos de Rivera.- Resolución de 13 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25-5-10).
-Iberdrola.- Resolución de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5-7-10).
-Iberia.- Resolución de 8 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19-6-10).
-Ibermática.- Resolución de 12 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ibermática, SA. (BOE 23-7-10).
-Importaco.- Resolución de 1 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 25-3-10).
-Iris Assistance.- Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 2-6-10).
-J2Y Integra.- Resolución de 20 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de J2Y Integra, S.L. (BOE 30-8-10).
-Mahou.- Resolución de 8 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19-3-10).
-Mantenimiento y Montajes Industriales.- Resolución de 13 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. (BOE 23-4-10).
-Mantrol.- Resolución de 4 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17-3-10).
-Mapfre.- Resolución de 3 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 16-11-10)
-Máquinas Automáticas de Restauración.- Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S.L. (BOE 29-5-10).
-Mercadona.- Resolución de 26 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10-3-10).
-NCR.- Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de NCR España, S.L. (BOE 5-7-10).
-NEC.- Resolución de 18 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del II Convenio colectivo de NEC Unified Solutions España, SA. (BOE 1-12-10)

-Nexans Iberia.- Resolución de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nexans Iberia S.L. (BOE 24-6-10).
-NextiraOne.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de NextiraOne España, SLU. (BOE 5-7-10).
-Nuclenor.- Resolución de 29 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16-2-10).
-Numil.- Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 29-5-10).
-Nutricia.- Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2-6-10).
-Oerlikon.- Resolución de 2 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, SA. (BOE 14-9-10).
-ONO.- Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3-4-10).
-Pansfood.- Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2-6-10).
-Patentes Talgo.- Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1-4-10).
-Patrimonio Nacional.- Resolución de 14 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26-7-10).
-Pescados P.C.S.- Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2-6-10).
-Petróleos del Norte.- Resolución de 27 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A. (BOE 10-5-10).
-Pirelli.- Resolución de 9 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19-3-10).
-Praxair.- Resolución de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5-7-10). Corr. Err. (BOE 6-8-10).

-Primark.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. (BOE 12-7-10).

-**Proyectos Sociales de Gestión.-** Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, SA. (BOE 19-8-10).

-Red Araña.- Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña (BOE 30-9-10)

-Reintegra.- Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Reintegra, SA. (BOE 24-7-10).

-Renault.- Resolución de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A. (BOE 3-3-10).

-Repsol.- Resolución de 8 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo complementario al Convenio colectivo general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21-4-10).

-Resolución de 30 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14-5-10).

-Roca.- Resolución de 16 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Corporación empresarial Roca, SA y Roca Sanitario, SA. (BOE 26-8-10) Corr. err. BOE 8-10-10.

-Saint-Gobain.- Resolución de 10 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21-8-10).

-Resolución de 12 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA. (BOE 23-8-10)

-Santa Bárbara Sistemas.- Resolución de 19 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo (BOE 30-8-10)

-Schweppes.- Resolución de 11 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Schweppes, SA. (BOE 25-8-10)

-Seguridad Gallega Nosa Terra.- Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 23-4-10).

-Telefónica.- Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23-4-10).

-Thales.- Resolución de 18 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU (BOE 28-10-10)

-The Disney Store.- Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de The Disney Store Spain, SL. (BOE 19-8-10).

-Thyssenkrupp Elevadores.- Resolución de 26 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5-2-10).

-Tirma.- Resolución de 18 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de Empresas Tirma, SA. (BOE 27-10-10)

-Top-Room.- Resolución de 8 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21-10-10).

-Tradia Telecom.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12-7-10).

-Trox.- Resolución de 7 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trox España, S.A. (BOE 22-5-10).

-Umivale.- Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Umivale Matepss nº 15 (BOE 23-4-10)

-Unidad Editorial Información Económica.- Resolución de 29 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 13-7-10).

-Unión Radio.- Resolución de 22 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5-8-10).

-Uniprex.- Resolución de 12 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23-7-10).

-V-2.- Resolución de 13 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22-4-10).

-Vueling.- Resolución de 17 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 27-8-10).

-Resolución de 6 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA (Pilotos). (BOE 21-10-10)

-Wincor Nixdorf.- Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Wincor Nixdorf, S.L. (BOE 1-7-10).
-Zurich.- Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. y Zurich Services AIE (BOE 16-8-10).

2011

-Agencias de viajes.- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los acuerdos de revisión salarial para el año 2010 y las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2011 del Convenio colectivo estatal de agencias de viajes (BOE 28-2-11)
-Agroalimentación.- Resolución de 26 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario (BOE 10-11-11)
-Alimentos compuestos para animales.- Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas para el año 2010 y las provisionales del año 2011 del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 28-2-11)
-Arroz.- Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 28-9-11)
-Artes gráficas y otros.- Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se aprueban las tablas salariales para el 2011 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 21-2-11)
-Atención a discapacitados.- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16-2-11)
-Azucarera.- Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE 2-8-11)
-Balonmano.- Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional (BOE 27-12-10)

-Cajas de ahorros.- Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2009 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros, así como las cuantías de diversos pluses (BOE 28-2-11)

- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2010 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros, así como las cuantías de diversos pluses (BOE 28-2-11)

-Cemento.- Resolución de 11 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección de medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español (BOE 2-3-11)

-Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines.- Resolución de 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines (BOE 15-12-11)

-Construcción.- Resolución de 25 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo general de la construcción (BOE 8-2-11)

-Corcho.- Resolución de 26 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales del Convenio colectivo del sector del corcho (BOE 10-11-11)

-Droguerías y otros.- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente al año 2010 del Convenio colectivo para el sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 16-2-11)

-Resolución de 9 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías (BOE 204, 25-8-11)

-Elaboración de productos de mar.- Resolución de 10 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 30-3-11)

-Enseñanza.- Resolución de 30 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 24-1-11)

- Resolución de 31 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 16-2-11)

- Resolución de 1 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 30 de diciembre de 2010, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Extremadura del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 16-2-11)

-Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del "Acta referente a la adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua por el sector de la enseñanza privada y constitución de la Comisión Paritaria Sectorial" (BOE 21-2-11)

-Resolución de 9 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26-5-11)

-Establecimientos financieros de crédito.- Resolución de 16 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 29 de septiembre de 2011, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco de establecimientos financieros de crédito (BOE 21-11-11)

-Establecimientos financieros de crédito.- Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 13-10-11)

-Extractivas.- Resolución de 3 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial final para el año 2009 del Convenio colectivo para las industrias extractivas, Industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 15-2-11)

- Resolución de 27 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 146, 20-6-11)

-Farmacia.- Resolución de 7 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (BOE 24-1-11)

-Fuerzas de EEUU en España.- Resolución de 8 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España (BOE 23-9-11)

-Gestión y mediación inmobiliaria.- Resolución 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 10-12-11)

-Gestorias administrativas.- Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 20-4-11)

-Grandes almacenes.- Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente al año 2011 del Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE 28-2-11)

-Granjas.- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2010 del Convenio colectivo de granjas avícolas y otros animales (BOE 28-2-11)

-Handling.- Resolución de 26 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling- (BOE 13-10-11)

-Ingeniería y oficinas de estudios técnicos.- Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 13-10-11)

-Jardinería.- Resolución de 9 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería (BOE 19-8-11)

-Resolución de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE 26-10-11)

-Limpieza.- Resolución de 29 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del Acuerdo marco sectorial estatal de limpieza de edificios y locales (BOE 18-7-11)

-Ocio educativo.- Resolución de 22 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8-3-11)

-Pastas, papel y cartón.- Resolución de 19 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 27-12-11)

-Peluquerías.- Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 13-4-11)

-Perfumería y afines.- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los acuerdos de la revisión salarial para el año 2010 y la actualización de salarios para el año 2011 del Convenio colectivo de perfumería y afines (BOE 28-2-11)

- Resolución de 25 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 3 de septiembre de 2010, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 4-4-11)

-Recuperación de residuos.- Resolución de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21-3-11)

-Reparto.- Resolución de 27 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (BOE 11-5-11)

-Reposición.- Resolución de 25 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 8-2-11)

-Salinera.- Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el año 2010 del III Convenio colectivo general del sector de la industria salinera (BOE 8-6-11)

-Seguridad.- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 16-2-11)

-Seguros.- Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los acuerdos referentes a la aplicación de la cláusula de revisión salarial para el año 2010, así como a la aplicación del artículo 36 sobre condiciones económicas para el año 2011, del Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 21-2-11)

-Técnicos tributarios y asesores fiscales.- Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 14-10-11)

-Tiendas de conveniencia.- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de revisión salarial para el año 2011 del IV Convenio colectivo de tiendas de conveniencia (BOE 28-2-11)

-Acciona Airport Services.- Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Acciona Airport Services, SA. (BOE 28-9-11)

-Adaptalia.- Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Adaptalia especialidades de externalización, SL. (BOE 20-4-11)

-AENA.- Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA). (BOE 20-12-11)

-Aga.- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10-2-11)

-Air Nostrum.- Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA y sus trabajadores Técnicos de Mantenimiento (BOE 29-9-11)

- Resolución de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 31-10-11)

-Albatros.- Resolución de 4 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Albatros Servicios Industriales, SA (antes, Albatros Alcázar, SA). (BOE 21-11-11)

-Alstom.- Resolución de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA, Unidad TLS -Train Life Services (BOE 28-10-11)

-Anjana Investiments.- Resolución de 8 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Anjana Investiments, SLU. (BOE 23-9-11)

-Asimag.- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Asimag Servicios Empresariales, SL (BOE 13-8-11)

-Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros.- Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA. (BOE 4-3-11)

-Asociacion Benefica Reto a la Esperanza.- Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE 26-4-11)

-Asociacion de Empleados de Iberia.- Resolución de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 11-5-11)

-Aviva.- Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo, de ámbito estatal, para las empresas Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión SGIIG y Aviva Servicios Compartidos AIE (BOE 4-11-11)

-BAXI.- Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de BAXI Calefacción, SLU y BAXI Fundición SLU (BOE 23-5-11)

-BBVA.- Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo colectivo en salud laboral para la consulta y participación de los trabajadores de BBVA en materia de prevención de riesgos laborales (BOE 1-8-11)

-British American Tobacco.- Resolución de 10 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA.(BOE 26-5-11)

-BSH.- Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial). (BOE 27-4-11)

-Bureau Veritas.- Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Bureau Veritas Iberia, SAU; sucursal en España de la empresa Bureau Veritas Internacional de Clasificación de Barcos y Aeronaves, SA Francesa; Bureau Veritas Certificación SAU e Internacional Projet Management Bureau Veritas, SAU. (BOE 26-4-11)

-Cadbury.- Resolución de 29 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Cadbury España, SL (BOE 14-7-11)

-Cannon.- Resolución de 22 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cannon Hygiene, SA (BOE 9-7-11)

-Cargill.- Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill, SLU. para los centros de trabajo de Barcelona, San Cugat del Vallés, Reus, La Roda, Zaragoza y Martorell (BOE 7-6-11)

-Resolución de 15 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill, SLU y Cargill Oil Packers, SL (BOE 1-7-11)

-Cargotec.- Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SAU (BOE 16-6-11)

-Carrefour.- Resolución de 31 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour (BOE 16-2-11)

-CASBEGA.- Resolución de 3 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 28-10-11)
-Cegelec.- Resolución de 9 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Cegelec, SA. (BOE 25-8-11)
-CEPSA- Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA (BOE 2-8-11)
-Resolución de 23 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Compañía Española de Petróleos, SA. (BOE 15-9-11)
-Cetelem.- Resolución de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de Empresas Cetelem (BOE 28-2-11)
-Champion.- Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Grupo Champion (BOE 28-2-11)
-CLH.- Resolución de 8 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 20-6-11)
-Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CLH Aviación, SA. (BOE 30-9-11)
-Corporación RTVE.- Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de la empresa Corporación RTVE (BOE 28-11-11)
-Correos.- Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE 28-6-11)
-CTC.- Resolución de 19 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de CTC Ingeniería Dedicada, SA (BOE 5-8-11)
-CYMI.- Resolución de 17 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 5-7-11)
-Decathlon.- Resolución de 31 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE 14-2-11)
-Diario ABC.- Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30-12-10)
-Dinosol.- Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Dinosol Supermercados, SL (BOE 1-8-11)

-Disa.- Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA. (BOE 1-6-11)

-Docks Logistics Spain.- Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Docks Logistics Spain, SA (BOE 30-11-11)

-E.ON.- Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11-3-11)

-Eiffage.- Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Eiffage Energía, SL e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, SA. (BOE 21-3-11)

-EPE.- Resolución de 22 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 2-12-10)

-Eroski.- Resolución de 28 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15-4-11)

-ESC.- Resolución de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 21-3-11)

-ESK.- Resolución de 21 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de la Delegación de ESK, SA en la provincia de Huelva y sus zonas de influencia (BOE 4-10-11)

-Estudios e Ingeniería Aplicada XXI.- Resolución de 21 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, SA. (BOE 8-2-11)

-Eurocopter.- Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eurocopter España, SA. (BOE 15-3-11)

-Eurogrúas Valeriano.- Resolución de 17 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eurogrúas Valeriano SLU. (BOE 31-1-11)

-European Air Transport.- Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el 6º Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE 16-6-11)

-Exide.- Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27-4-11)

-Experius.- Resolución de 3 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Experius, Consultores en Selección y Formación, SL. (BOE 19-8-11)

-Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.- Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 20-5-11)

-FIATC.- Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de FIATC (BOE 4-11-11)

-Finanzauto.- Resolución de 9 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, SA. (BOE 26-8-11)

-Flightcare.- Resolución de 16 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de asistencia en tierra (handling) de Flightcare, SL (BOE 2-7-11)

-Flowserve.- Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Flowserve Spain, SL. (BOE 15-4-11)

-Fundación CEPAIM.- Resolución de 22 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE 3-12-10)

-Gamesa.- Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad del Grupo de empresas Gamesa que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos sectoriales que le son de aplicación (BOE 27-12-10)

-Groundforce.- Resolución de 9 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22-3-11)

-Groupama.- Resolución de 2 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, SAU. (BOE 22-12-11)

-HC. -Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Eléctrica Ribera del Ebro, SA. (BOE 29-11-11)

-Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Gestión de la Energía, SLU. (BOE 29-11-11)

-Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Servicios, SAU (BOE 30-11-11)

-Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Soluciones Comerciales, SAU (BOE 30-11-11)

-Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica, SAU.(BOE 30-11-11)

-Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Energía, SAU. (BOE 30-11-11)
-Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Explotación de Redes, SAU. (BOE 30-11-11)
-Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Cogeneración, SAU (BOE 29-11-11)
-Helados y Postres.- Resolución de 16 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. (BOE 26-8-11)
-Hero.- Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hero España, SA. (BOE 4-10-11)
-Hertz.- Resolución de 25 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE 14-3-11)
-Hidroeléctrica del Cantábrico.- Resolución de 16 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Hidroeléctrica del Cantábrico, SA. (BOE 30-11-11)
-Ibaizabal.- Resolución de 14 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ibaizabal Management Services, SL (BOE 1-7-11)
-Iberdrola.- Resolución de 4 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. (BOE 21-3-11)
-Resolución de 17 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 5-7-11)
-Iberia.- Resolución de 22 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del XVI Convenio colectivo entre Iberia, L.A.E. y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 11-1-11)
-Resolución de 26 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE (BOE 10-8-11)
-Inergy.- Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inergy Automotive Systems, SA. (BOE 20-12-11)
-ISS.- Resolución de 16 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ISS Servicios de Información y Control de Accesos, SL. (BOE 3-10-11)
-**Jobs Management.-** Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Jobs Management, SLU. (BOE 4-10-11)

-John Deere.- Resolución de 10 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de John Deere Iberica, SA (BOE 1-7-11)

-Kiabi.- Resolución de 7 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA (BOE 20-6-11)

-Kraft Foods.- Resolución de 16 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kraft Foods España Commercial, S.L. -Fuerza de Ventas de Campo- (BOE 4-7-11)

-La Casera.- Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de la Compañía La Casera, SA. (BOE 28-9-11)

-La Veneciana Iberiaglass.- Resolución de 3 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana Iberiaglass, SL. (BOE 31-10-11)

-Logifruit.- Resolución de 21 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 10-3-11)

-Logística Acotral.- Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cia. Logística Acotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces, SL y Acotral Distribuciones Canarias, SA.(BOE 28-9-11)

-Loterías y Apuestas del Estado.- Resolución de 25 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (BOE 14-3-11)

-Lufthansa.- Resolución de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas y su personal en España (BOE 31-5-11)

-Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG, Sucursal en España, para el año 2011 (BOE 29-9-11)

-Minas de Almadén.- Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 4-1-11)

-Mnemon.- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mnemon Consultores, SL (BOE 13-8-11)

-Mutualidad de la Abogacía.- Resolución 30 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la Mutualidad de la Abogacía (BOE 24-1-11)

-Nexans.- Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Nexans Iberia, SL. (BOE 20-12-11)

-Noroto.- Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28-2-11)

-Orange.- Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA. (BOE 26-4-11)

-Parker.- Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SA. (BOE 30-12-10)

-Pirelli.- Resolución de 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, SA. (BOE 9-12-11)

-Proteccion Castellana.- Resolución de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Protección Castellana, SL. (BOE 13-4-11)

-Renault.- Resolución de 15 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Renault España Comercial, SA (BOE 27-6-11)

-Repsol.- -Resolución de 19 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol YPF, SA. (BOE 3-2-11)

-Resolución de 19 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA. (BOE 3-2-11)

-Resolución de 12 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF (BOE 27-12-11)

-Resolución de 19 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Butano, SA. (BOE 3-2-11)

-Resolución de 19 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE 3-2-11)

-Resolución de 30 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las modificaciones acordadas del X Convenio colectivo de Repsol Química, SA. (BOE 24-1-11)

-Retevisión.- Resolución de 17 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del III Convenio colectivo de Retevisión I, SAU (BOE 31-1-11)

-Saint Gobain Vicasa.- Resolución de 11 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA - Fábricas. (BOE 24-1-11)

-Resolución de 21 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA, (Fábricas). (BOE 4-10-11)

-Seguriber.- Resolución de 9 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 26-5-11)

-Seguros Lagun Aro.- Resolución de 19 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las empresas Seguros Lagun Aro, SA, Seguros Lagun Aro Vida y Seguros Lagun Aro 2003, AIE (BOE 6-8-11)

-Sepsa.- Resolución de 13 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sepsa - Sistemas de Control e Información, SL. (BOE 27-12-11)

-Serviabertis.- Resolución de 7 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Serviabertis, SL. (BOE 26-4-11)

-Servicios de Colaboración Integral.- Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL. (BOE 28-2-11)

-Servimax.- Resolución de 8 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22-3-11)

-SGAE.- Resolución de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 1-6-11)

-Sial.- Resolución de 14 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 29 de septiembre de 2011, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Sial Servicios Auxiliares, S.L. (BOE 27-12-11)

-Sial.- Resolución de 29 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sial Servicios Auxiliares, SL. (BOE 25-10-11)

-Sintax.- Resolución de 4 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Sintax Logística, SA. (BOE 21-3-11)

-Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza.- Resolución de 21 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza (BOE 8-3-11)

-Sun Planet.- Resolución de 17 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 31-1-11)

-Swissport-Menzies.- Resolución de 22 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio del Grupo de empresas Swissport-Menzies (BOE 9-8-11)

-Tecnocom.- Resolución de 3 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tecnocom España Solutions, SL. (BOE 27-10-11)

-Resolución de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tecnocom Gestión y Servicios, AIE (BOE 27-10-11)

-Teka Sanitary Systems.- Resolución de 10 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teka Sanitary Systems, SA (antes, Casa Buades, SA) (BOE 30-3-11)

-Telefónica.- Resolución de 17 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (BOE 31-3-11)

- Resolución de 19 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE 4-8-11)

-Thales.- Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU. (BOE 6-10-11)

-TPH.- Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Petrolíferos Hidrocarburos, TPH, SL. (BOE 4-10-11)

-Tradia Telecom.- Resolución de 29 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 29 de junio de 2010, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU - antes Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU (BOE 4-12-10)

-Transformación Agraria.- Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA. (BOE 11-3-11)

-Translimp.- Resolución de 1 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Translimp Contract Services, SA (BOE 16-6-11)

-Trox.- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trox España, SA. (BOE 16-2-11)

-Resolución de 16 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trox España, SA. (BOE 27-8-11)

-Unedisa.- Resolución de 4 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL (BOE 18-7-11)

-Unicef.- Resolución de 3 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 15-2-11)

-Unión Resinera Española.- Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA (BOE 1-8-11)

-Unipost.- Resolución de 5 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Unipost, SA. (BOE 22-12-11)

-Utisa Tables del Mediterráneo.- Resolución de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Utisa Tableros del Mediterraneo, SLU. (BOE 11-5-11)
-Vega Mayor.- Resolución de 22 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 11-1-11)
-Velpa.- Resolución 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Velpa, SA. (BOE 10-12-11)
-Veneciana Crisa-Norte.- Resolución de 11 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Veneciana Crisa-Norte, SA. (BOE 24-1-11)
-Verdifresh.- Resolución de 25 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Verdifresh, SL. (BOE 16-2-11)
-Viajes Ecuador.- Resolución de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA. (BOE 27-10-11)
-Vigilancia Integrada.- Resolución de 15 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31-3-11)
-Vips.- Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Vips (BOE 29-11-11)
-Zena.- Resolución de 4 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Zena (BOE 27-10-11)

2012

-Alimentos compuestos para animales.- Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 22-11-12)
-Atención a dependientes.- Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 119, 18-5-12)
-Atención a discapacitados.- Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 9-10-12)

-Auto-taxis.- Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis (BOE 2-8-12)

-Banca.- Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de banca (BOE 108, 5-5-12) Corrección de erratas BOE 111, 9-5-12) . Corrección de erratas BOE 112, 10-5-12)

-Buceo profesional.- Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos. (BOE 37, 13-2-12)

-Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.- Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014 (BOE 76, 29-3-12)

-**Cemento.-** Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta de acuerdos parciales del V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 87, 11-4-12)

-Colegios Mayores.- Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE 5-10-12)

-Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y anexos.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE 58, 8-3-12)

-Comercio.- Resolución de 2 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Acuerdo Marco del Comercio (BOE 43, 20-2-12)

-Conservas.- Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos (BOE 10-10-11)

-Construcción.- Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 64, 15-3-12)

-Contact center.- Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing). (BOE 27-7-12)

-Corcho.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 21-9-12)

-Educación universitaria e investigación.- Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 21-7-12) corrigen errores BOE 28-9-12)

-Embarcaciones de tráfico interior de puertos.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 30 de mayo de 2012 de las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (BOE 30-10-12)

-Especialidades y productos farmacéuticos.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 9-7-12)

-Extractivas.- Resolución de 23 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 14-8-12)

-Flores y plantas.- Resolución de 16 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 105, 2-5-12)

-Forestal.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo entre la Federación Española de Asociaciones de Empresas Forestales y del Medio Natural y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO y UGT, para el fomento de la prevención de riesgos laborales, la formación y las cualificaciones profesionales en el sector forestal (BOE 59, 9-3-12)

-Grandes almacenes.- Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta de modificación del Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE 19-10-12)

-Granjas.- Resolución de 26 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales (BOE 22-12-12)

-Harinas panificables y sémolas.- Resolución de 12 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 22, 26-1-12)

-Helicópteros.- Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE 3-8-12)

-Madera.- Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el Reglamento de la Tarjeta Profesional de la construcción para el sector de la madera y el mueble (BOE 4, 5-1-12)

-Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera (BOE 27-11-12)

-Marroquinería.- Resolución de 16 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 103, 30-4-12)

-Mediación en seguros privados.- Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados (BOE 29, 3-2-12)

-Pastas alimenticias.- Resolución de 18 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 5-7-12)

-Perfumería y afines.- Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 8-10-12)

-Pizarra.- Resolución de 26 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del sector de la pizarra. (BOE 10-11-12)

-Radiodifusión comercial sonora.- Resolución de 13 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 57, 7-3-12)

-Reforma juvenil y protección de menores.- Resolución de 13 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27-11-12)

-Residuos.- Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 3-8-12)

-Retail aeroportuario.- Resolución de 28 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrige error en la de 30 de julio de 2012, por la que se registra y publica el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (BOE 5-10-12)

-Retail aeroportuario.- Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (BOE 8-8-12)

-Salas de fiesta, baile y discotecas.- Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 119, 18-5-12)

-Salinera.- Resolución de 10 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para 2011 (BOE 129, 30-5-12)

-Sanidad privada.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Acuerdo Nacional de Formación Continua para empresas y entidades de sanidad privada (BOE 27-12-12)

-Servicios ferroviarios.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 89, 13-4-12)

-Sociedades cooperativas de crédito.- Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 2-8-12)

-Tránsito aéreo.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE 29-9-12)

-Transporte de mercancías por carretera.- Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 76, 29-3-12)

-Abertis.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Abertis (BOE 21-9-12)

-Accepta.- Resolución de 17 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU. (BOE 6-6-12)

-Adidas.- Resolución de 29 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Adidas España, SAU. (BOE 95, 20-4-12)

-Agfa.- Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Agfa Gevaert, SAU. (BOE 26-6-12)

-Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agfa Healthcare Spain, SAU. (BOE 26-6-12)

-Agrupación de Servicios de Internet y Prensa.- Resolución de 18 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, SL. (BOE 3-7-12)

-Ahorro Corporación.- Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Ahorro Corporación, SA. (BOE 2-8-12)

-Air France y KLM.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE 29-12-12)

-Aldeasa.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeasa, SA. (BOE 46, 23-2-12)

-Alimentos Friorizados.- Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alimentos Friorizados, SAU y Novaterra Producciones, SL. (BOE 1-12-12)

-Altadis.- Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altadis, SA. (BOE 27-6-12)

-Altocu.- Resolución de 21 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altocu, Servicios Integrales, SL. (BOE 7-6-12)

-APC Bussines Proyect.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de APC Bussines Proyect, SL. (BOE 25-7-12)

-Asispa.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Plan de igualdad de Asispa (BOE 47, 24-2-12)

-Autobar Spain.- Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autobar Spain, SAU. (BOE 5-10-12)

-Automáticos Orenes.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU. (BOE 9-7-12)

-Auxiliar Logística Aeroportuaria.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA. (BOE 27-12-12)

-Avaya.- Resolución de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Avaya Comunicación España, SLU. (BOE 15-8-12)

-Axesor.- Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Axesor, conocer para decidir, SA. (BOE 107, 4-5-12)

-Banco Espírito Santo.- Resolución de 16 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España (BOE 31-8-12)

-Bellota.- Resolución de 13 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SAU, Bellota Agrisolutions, SLU y Mirandaola Inversiones y Gestión, SLU. (BOE 28-11-12)

-Bellsolà.- Resolución de 19 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Bellsolà (Bellsolà, SA y Bellsolà Girona, SL). (BOE 8-11-12)

-Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros.- Resolución de 6 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros (BOE 45, 22-2-12)

-Bimbo.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, SL. (BOE 59, 9-3-12)

-Resolución de 27 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en desarrollo del Plan de Igualdad de Bimbo, SAU. (BOE 63, 14-3-12)

-Resolución de 30 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Bimbo, SAU (BOE 14-6-12).

-Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián.- Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa (BOE 3, 4-1-12)

-Cargotec.- Resolución de 8 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia SA. (BOE 27-11-12)

-CCOO.- Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 119, 18-5-12)

-Celite.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Celite Hispánica, SA (BOE 31-10-12)

-Cemex.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Cemex España, SA. (BOE 25-7-12)

-Centrales Nucleares Almaraz-Trillo.- Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE. (BOE 123, 23-5-12)

-CEPSA.- Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos del Atlántico, SA. (BOE 119, 18-5-12)
-Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cepsa Química, SA. (BOE 1-12-12)
-Champion.- Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL) (BOE 25, 30-1-12)
-Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (BOE 25-7-12)
-Ciatesa.- Resolución de 16 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Ciatesa (BOE 31-8-12)
-Citius Outsourcing Enterprise.- Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Citius Outsourcing Enterprise, SL.(BOE 5-10-12)
-Citroën.- Resolución de 23 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA. (BOE 13-9-12)
-Clece.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clece, SA (servicios auxiliares). (BOE 25-7-12)
-Cofely.- Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Cofely España, SAU. (BOE 29-8-12)
-COLEBEGA.- Resolución de 25 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SA -COLEBEGA- (BOE 8-6-12)
-Compañía Española de Tabaco en Rama.- Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA. (BOE 25, 30-1-12)
-Constantia Tobepal.- Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU. (BOE 25, 30-1-12)
-Consum.- Resolución de 11 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. (BOE 99, 25-4-12)
-COPE.- Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- y sus trabajadores para el año 2011 (BOE 3, 4-1-12)

-CTC Externalización.- esolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CTC Externalización, SL. (BOE 29-11-12)

-Danone.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Danone, SA. (BOE 29-10-12)

-Dinosol Supermercados.- Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Dinosol Supermercados, SL. (BOE 123-23-5-12)

-Duna Tecnics.- Resolución de 29 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Duna Tecnics, SA. (BOE 95, 20-4-12)

-Ediciones El País.- Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones El País, SL. (BOE 29, 3-2-12)

-Enercon Windenergy.- Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL. (BOE 84, 7-4-12)

-Eroski.- Resolución de 17 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 57, 7-3-12)

-Estudios e Ingeniería Aplicada XXI.- Resolución de 24 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, SA.(BOE 10-11-12)

-Euro Depot.- Resolución de 26 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU. (BOE 21-12-12)

-Europcar.- Resolución de 27 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Europcar Ibérica, SA. (BOE 37, 13-2-12)

-Exeo.- Resolución de 26 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU. (BOE 10-11-12)

-Expertus.- Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA. (BOE 3-7-12)

-F. Faiges.- Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de F. Faiges, SL. (BOE 84, 7-4-12)

-Federación Farmacéutica.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Federación Farmacéutica SCCL (BOE 87, 11-4-12)

-Fenice.- Resolución de 1 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 43, 20-2-12)

-Fertiberia.- Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA. (BOE 25, 30-1-12)

-Fidelis.- Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL. (BOE 84, 7-4-12)

-Finanzauto.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, SA. (BOE 25-7-12)

-Fleet Care Services.- Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de Fleet Care Services, SL.(BOE 19-10-12)

-Flex.- Resolución de 8 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SA Unipersonal (BOE 30-11-12)

-Resolución de 8 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SA Unipersonal (BOE 30-11-12)

-Fuchs.- Resolución de 25 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fuchs Lubricantes, SAU. (BOE 8-6-12)

-Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 58, 8-3-12)

-Gallina Blanca.- Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA -oficinas centrales y delegaciones comerciales-. (BOE 29-8-12)

-Gestión de Publicaciones y Publicidad.- Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gestión de Publicaciones y Publicidad, SL. (BOE 6-8-12)

-GSA.- Resolución de 8 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de GSA Soluciones Empresariales, SLU. (BOE 27-11-12)

-Hero.- Resolución de 26 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 20 de septiembre de 2011, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo Hero España, SA. (BOE 27, 1-2-12)

-Hertz.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE 25-7-12)

-Hijos de Rivera.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hijos de Rivera, SA. (BOE 48, 25-2-12)

-Importaco.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (Importaco, SA, Campo Seco, SL, Elafruse, SL, Mundo Snacks, SL y Frusecs Castellón, SL). (BOE 9-7-12)

-Instituto Técnico de Materiales y Construcciones.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA. (BOE 59, 9-3-12)

-Javier María Grasa Biec.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de José María Grasa Biec, SL. (BOE 21-9-12)

-La Vanguardia.- Resolución de 18 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones, SLU. (BOE 4-7-12)

-La Verdad Multimedia.- Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Verdad Multimedia, SA. (BOE 76, 29-3-12)

-La Voz de Galicia.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA. (BOE 61, 12-3-12)

-Limber Multiservicios.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Limber Multiservicios, SL. (BOE 46, 23-2-12)

-Lloyd.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lloyd Outsourcing, SL. (BOE 9-7-12)

-Lodisna.- Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Lodisna, SLU. (BOE 17-8-12)

-Logifruit.- Resolución de 19 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Logifruit, SA. (BOE 8-11-12)

-Logista.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. (BOE 59, 9-3-12)

-Loterías.- Resolución de 23 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 8-8-12)

-Lufthansa.- Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG. (BOE 119, 18-5-12)

-Martínez Loriente.- Resolución de 27 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Martínez Loriente, SA. (BOE 63, 13-3-12)

-Maxam.- Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Maxam y otras empresas de su grupo (BOE 7, 9-1-12)

-Mediapost.- Resolución de 5 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL. (BOE 15, 18-1-12)

-Menzies Aviation.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica, SA. (BOE 29-10-12)

-Mercedes Benz.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del Convenio colectivo de Comercial Mercedes Benz, SA (BOE 7-7-12)

-Michelin.- Resolución de 27 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid). (BOE 37, 13-2-12)

-Resolución de 2 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz (BOE 43, 20-2-12)

-Motorpress.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL. (BOE 24-9-12)

-Navarcable.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Navarcable, SL. (BOE 28-12-12)

-Nec.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nec Ibérica, SL. (BOE 27-12-12)

-Nokia.- Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Nokia Siemens Networks, SL.(BOE 5-10-12)

-Numil Nutrición.- Resolución de 16 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Numil Nutrición, SRL. (BOE 31-8-12)

-Nunhems.- Resolución de 27 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU. (BOE 11-7-12)

-Nutricia.- Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nutricia, SRL. (BOE 24-8-12)

-ONCE.- Resolución de 2 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIV Convenio colectivo de la ONCE y su personal (BOE 95, 20-4-12)

-Pans & Company.- Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out (BOE 63, 14-3-12)

-Partnerwork.- Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Partnerwork Solutions, SL. (BOE 11-7-12)

-Peugeot.- Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Peugeot España, SA, Comercio. (BOE 25-7-12)

-Philips.- Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 (BOE 7, 9-1-12)

-Pressprint.- Resolución de 3 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Pressprint, SLU. (BOE 123, 23-5-12)

-Prosegur.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur Multiservicios, SA. (BOE 25-9-12)

-Provivienda.- Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Provivienda (BOE 25-6-12)

-Puerto Seco Santander-Ebro.- Resolución de 7 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Puerto Seco Santander-Ebro, SA. (BOE 75, 28-3-12)

-Puntochash.- Resolución de 18 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Puntocash, SA. (BOE 1-10-12)

-Quely.- Resolución de 19 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Quely, SA (BOE 3-8-12)

-Recauchutados Córdoba.- Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba, SA. (BOE 24-8-12)

-Recuperación Materiales Diversos.- Resolución de 16 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de Recuperación Materiales Diversos, SA. (BOE 103, 30-4-12). Corr. err. BOE 107, 4-5-12

-Reintegra.- Resolución de 2 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Reintegra, SA. (BOE 96, 21-4-12)

-Repsol.- Resolución de 21 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Repsol YPF, SA. (BOE 81, 4-4-12)

-Resolución de 15 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 19 de abril de 2012, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Repsol Química, SA. (BOE 28-6-12)

-Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo complementario al Convenio General de la Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, SA. (BOE 18-8-12)

-Resolución de 30 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA (BOE 13-6-12)

-Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo referente a la adaptación del sistema de trabajo a tres turnos rotativos previstos en el artículo 33.2 del IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA (BOE 27-8-12)

-Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Repsol Química, SA. (BOE 108, 5-5-12)

-Resolución de 21 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Repsol Butano, SA. (BOE 8-6-12)

-Restabell.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL. (BOE 29-10-12)

-RTVE.- Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de la Corporación RTVE (BOE 27-7-12)

-Safety-Kleen.- Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Safety-Kleen España, SA. (BOE 126, 26-5-12)

-Saint Gobain.- Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Pam España, SA. (BOE 29, 3-2-12)

-Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA. (BOE 29, 3-2-12)

-Santander Consumer Finance.- Resolución de 20 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España) (BOE 80, 3-4-12)

-Schweppes.- Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo nacional de Schweppes, SA. (BOE 21-7-12)

-SEAT.- Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de SEAT, SA. (BOE 19-10-12)

-Segur Ibérica.- Resolución de 1 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Segur Ibérica, SA. (BOE 40, 16-2-12)

-Seguriber.- Resolución de 31 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguriber, SLU. (BOE 24-8-12)

-SEIRT.- Resolución de 20 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU (SEIRT). (BOE 79, 2-4-12)

-Siemens.- Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens, SA. (BOE 47, 24-2-12)

-Sitax Logística.- Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sintax Logística, SA. (BOE 119, 18-5-12)

-Sociedad Anónima de Electrónica Submarina.- Resolución de 6 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina (BOE 43, 20-2-12)

-Stock Uno.- Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios, SL. (BOE 1-1-13)

-Supermercados Sabeco.- Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA. (BOE 119, 18-5-12)

-Telefónica.- Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 3, 4-1-12)

-Resolución de 21 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo del plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU. (BOE 81, 4-4-12)

-Transportes Bacoma.- Resolución de 17 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA. (BOE 57-7-12)

-Transportes Ferroviarios Especiales.- Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA. (BOE 38, 14-2-12)

-Tuntac Invest.- Resolución de 26 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tuntac Invest, SL. (BOE 21-12-12)

-Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing.- Resolución de 2 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA. (BOE 96, 21-4-12)

-Umano.- Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Umano de Seguridad, SL. (BOE 6-8-12)

-Resolución de 19 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Umano Servicios Integrales, SL. (BOE 6-8-12)

-Resolución de 19 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 18 de julio de 2012, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Umano de Seguridad, SL. (BOE 28-9-12)

-UNIDE.- Resolución de 4 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA). (BOE 123, 23-5-12)

-Unión Resinera Española.- Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA. (BOE 119, 18-5-12)

-Unique Personal.- Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unique Personal, SLU. (BOE 24-9-12)

-Vega Mayor.- Resolución de 11 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 13-11-12)

-Vía Augusta.- Resolución de 18 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Vía Augusta (Vía Augusta, SA y Petrolest, SL). (BOE 28-9-12)

-Vigilancia Integrada.- Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA para el período 2012-2014 (BOE 6-8-12)

-Vodafone.- Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vodafone España, SAU. (BOE 123, 23-5-12)

-Volkswagen.- Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Volkswagen Finance, SA. (BOE 17-8-12)

-Zardoya Otis.- Resolución de 27 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA. (BOE 37, 13-2-12)

-ZT Hotels & Resorts.- Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de ZT Hotels & Resorts, SL. (BOE 75, 28-3-12)

2013

-Acuicultura.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 1-7-13)

-Agencias de viajes.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes (BOE 22-8-13)

-Aguas de bebida envasadas.- Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE 11-5-13)

-Artes gráficas.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 21-8-13)

-Atención a discapacitados.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias del XIV Convenio colectivo general de Centros de servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 25-10-13)

-Autoescuelas.- Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas (BOE 9-10-13)

-Azucarera.- Resolución de 1 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014. (BOE 15-10-13)

-Bingo.- Resolución de 25 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (BOE 13-3-13)

-Calzado.- Resolución de 25 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 12-3-13)

-Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas.- Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del IV Convenio colectivo estatal de las industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21-10-13) .

-Cemento.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 9-4-13)

-Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrige error en la de 11 de febrero de 2011, por la que se registra y publica el Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección de medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español (BOE 30-5-13)

-Construcción.- Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión parcial del V Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 30-5-13)

-Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, así como sobre el Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción. (BOE 22-11-13)

-Desinfección, desinsectación y desratización.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28-6-13)

-Enseñanza.- Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17-8-13)

-Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo correspondiente a la Comunidad de Madrid del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 20-12-13)

-Enseñanza de peluquería y estética, enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 4-10-13)

-Entrega domiciliaria.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria (BOE 28-6-13)

-Establecimientos financieros de crédito.- Resolución de 1 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito. (BOE 11-10-13)

-Estaciones de servicio.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3-10-13)

-**Extractivas**.- Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, del vidrio, cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 18-4-13)

-Fotografía.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica. (BOE 19-12-13)

-Grandes almacenes.- Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE 22-4-13)

-Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 3-10-13)

-Hostelería.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (BOE 25-10-13)

-Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (BOE 22-11-13)

-Industrias cárnicas.- Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas. (BOE 30-1-13)

-Ingeniería y oficias de estudios técnicos.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25-10-13)

-Jardinería.- Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería (BOE 20-7-13)

-Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE 23-9-13)

-Lácteas y derivados.- Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados (BOE 13-5-13)

-**Limpieza de edificios y locales.-** Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23-5-13)

-Marroquinería, cueros repujados y similares.- Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 11-3-13)

-Mediación seguros privados.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados (BOE 18-8-13)

-Naturopatía.- Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas (BOE 28-8-13)

-Pastas, papel y cartón.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 23-8-13)

-Prensa.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria (BOE 3-10-13)

- Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 23-12-13)

-Productos cocinados a domicilio.- Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23-9-13)

-Química.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 9-4-13)

-Registradores de la propiedad y mercantiles.- Resolución de 26 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar. (BOE 10-10-13)

-Resolución de 18 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrige error en la de 26 de septiembre de 2013, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar (BOE 30-10-13)

-Residuos.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 25-10-13)

-Salinera.- Resolución de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de la industria salinera para el 2012 (BOE 2-4-13)

-Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del III Convenio colectivo general de la industria salinera (BOE 12-4-13)

-Saneamiento.- Resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-7-13) se corrigen errores BOE 23-9-13)
-Sanidad privada.- Resolución de 28 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Anexo al I Acuerdo Nacional de Formación Continua para empresas y entidades de sanidad privada (BOE 18-3-13)
-Seguridad.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 25-4-13)
-**Seguros, reaseguros y mutuas.-** Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 16-7-13)
-Técnicos tributarios y asesores fiscales.- Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31-10-13).
-Textil.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 23-12-13)
-Tiendas de conveniencia.- Resolución de 29 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12-11-13)
-Yesos, escayolas, cales.- Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20-3-13)

-3M.- Resolución de 11 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de 3M España, SA. (BOE 30-7-13)
-Acciona.- Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acciona Multiservicios, SA. (BOE 18-10-13)
-Activa Mutua 2008.- Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Activa Mutua 2008. (BOE 27-2-13)
-**ADIF.-** Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 16-1-13)

-Agfa.- Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Agfa Healthcare Spain SAU. (BOE 23-5-13)

- Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agfa Graphics NV sucursal en España. (BOE 18-10-13)

-Aguas de Fontvella y Lanjarón.- Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA. (BOE 26-3-13)

-Air Europa.- Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéresas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico). (BOE 21-10-13)

-Akí.-Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Akí Bricolaje España, SL. (BOE 14-5-13)

-Alain Afflelou.- Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alain Afflelou España, SAU. (BOE 10-5-13)

-Alcatel.- Resolución de 29 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SA. (BOE 13-2-13)

-Alcor.- Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL. (BOE 22-7-13)

-Aldeas Infantiles.- Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España. (BOE 7-3-13)

-Algeco.- Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU. (BOE 4-2-13)

-Alliance Outsourcing.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alliance Outsourcing, SL. (BOE 1-7-13)

-Altair.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Altair Ingeniería y Aplicaciones, SA. (BOE 3-10-13)

-Aniser Facility.- Resolución de 20 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Aniser Facility, SLU. (BOE 1-6-13)

-ArcelorMittal.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España. (BOE 19-12-13)

-Arcotral.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrige error en la Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cía Logística Arcotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces SL y Acotral Distribuciones Canarias, SA (BOE 21-10-13).

-Ariete.- Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA. (BOE 21-3-13)

-Asepeyo.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 151 (BOE 18-8-13)

-Autotransporte Turístico Español.- Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA. (BOE 21-8-13)

-Avis.- Resolución de 19 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SA. (BOE 29-11-13)

-Axa.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de Empresas Axa (BOE 21-8-13)

-Axión.- Resolución de 9 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U. (BOE 22-8-13)

-Babé.- Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Babé y Cía, SL. (BOE 19-6-13)

-Bankinter.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bankinter, SA. (BOE 4-3-13)

-Banque Psa Finance.- Resolución de 19 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Banque Psa Finance, Sucursal en España (BOE 8-1-13)

-Baxi.- Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU y De Dietrich Thermique Iberia, SL (BOE 6-6-13)

-Bercose.- Resolución de 20 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bercose, SL. (BOE 31-5-13)

-Bloque Nacionalista Galego.- Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Bloque Nacionalista Galego (BOE 10-5-13)

-Bombardier.- Resolución de 27 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bombardier European Investments, SLU. (BOE 18-3-13)

-British American Tobacco.- Resolución de 18 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA. (BOE 31-10-13)
-BSH.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA servicio BSH al cliente (zona 1, noroeste). (BOE 25-10-13)
-Resolución de 18 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5-Levante: Valencia, Castellón, Alicante y Murcia (BOE 31-10-13)
-Caja Laboral Bancaseguros.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU. (BOE 12-4-13)
-Cargotec.- Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SA. (BOE 22-4-13)
-**Carlson Wagonlit.-** Resolución de 20 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 10-7-13)
-**CASBEGA.-** Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 4-2-13)
-CEPSA.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos. (BOE 19-12-13)
-Cetelem.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Cetelem. (BOE 19-12-13)
-Champion.- Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL). (BOE 10-5-13)
-Cimenta 2.- Resolución de 12 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU. (BOE 29-4-13)
-Claved.- Resolución de 3 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Claved, SA. (BOE 17-4-13)
-Clece.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Clece, SA (servicios auxiliares) (BOE 27-6-13)
-Compañía Castellana de Bebidas Geseosas.- Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas (BOE 6-6-13)

-Compañía de Distribución Integral Logista.- esolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE 20-12-13)

-Compañía La Casera.- Resolución de 30 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Compañía La Casera, SA. (BOE 16-9-13)

-Constant.- Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU. (BOE 30-1-13)

-Coosur.- Resolución de 20 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, SA. (BOE 9-10-13)

-**Copcisa**.- Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Copcisa, SA. (BOE 1-4-13)

-Coviran.- Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Coviran, SCA. (BOE 9-10-13)

-CPM.- Resolución de 5 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de CPM Expertus Field Marketing, SAU.

-Cremonini.- Resolución de 20 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, SA. (BOE 11-7-13)

-CYMI.- Resolución de 2 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. (BOE 23-7-13)

-Cyrasa.- Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cyrasa Seguridad, SL. (BOE 1-3-13)

-Denbolan.- Resolución de 27 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL. (BOE 18-3-13)

-Deóleo.- Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Deóleo, SA, para los centros de Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas (BOE 1-3-13)

-Diagrama.- Resolución de 19 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE 4-7-13)

-**Diario ABC.-** Resolución de 25 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 10-7-13)

-Disa.- Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA (BOE 19-6-13)

-Distribuidora Internacional de Alimentación.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. (BOE 25-4-13)

-Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA. (BOE 4-3-13)

-Doctus.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Doctus España, SAU. (BOE 4-3-13)

-Eads-Casa, Airbus Operatios y Eads Casa Espacio.- Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations, SL y Eads Casa Espacio (BOE 28-2-13)

-Easyjet.- Resolución de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 3-4-13) **-Eco-Actrins.-** Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eco-Actrins, SL. (BOE 3-10-13)

-El mobiliario Urbano.- Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, SLU. (BOE 22-11-13)

-Empresas varias.- Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo que afecta a una pluralidad de empresas (BOE 9-10-13)

-Eroski.- Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 30-5-13)

-ESC.- Resolución de 29 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 13-2-13)

-Europcar IB.- Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Europcar IB, SA. (BOE 30-5-13)

-European Air Transport Leipzig Gmbh.- Resolución de 19 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig Gmbh, sucursal en España (BOE 8-1-13)

-Eurosca.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eurosca, SA. (BOE 13-6-13)

-Ex in Técnicas Tubulares.- Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL. (BOE 22-4-13)

-Expertus.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Expertus Servicios Hoteleros, SL. (BOE 25-4-13)

-Externa Team.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Externa Team, SL. (BOE 25-4-13)

-Ezpeleta Plastival.- Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ezpeleta Plastival, SA. (BOE 18-4-13)

-Fertiberia.- Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, SA. (BOE 17-8-13)

-**FEVE.-** Resolución de 19 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (BOE 4-5-13)

-**Fidelis**.- Resolución de 20 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL. (BOE 16-1-13)

-Fissa.- Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL. (BOE 2-4-13)

-Flex.- Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SAU (BOE 10-5-13)

-FNAC.- Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA. (BOE 27-2-13)

-Ford.- Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre competitividad y empleo por el que se modifica el XV Convenio colectivo de Ford España, SL. (BOE 13-6-13)

-Frit Ravich.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 28-6-13)

-Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.- Resolución de 19 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (BOE 29-11-13)

-Galletas Siro.- Resolución de 8 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Galletas Siro, SA. (BOE 29-1-13)

-Gas Natural.- -Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa (BOE 24-5-13)

- Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa (BOE 23-5-13)

-Generali.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Grupo Generali (BOE 14-8-13)

-Gerdau.- Resolución de 12 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo parcial en la negociación del Acuerdo marco de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL, Gerdau Investigación y Desarrollo, SA y Forjanor, SL. (BOE 29-4-13)

- Resolución de 31 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL -centros de trabajo de Reinosa, Vitoria, Basauri y oficinas generales-, Gerdau Investigación y Desarrollo Europa, SA y Forjanor, SL. (BOE 15-11-13)

-Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica acuerdo parcial en la negociación del Acuerdo marco de las empresas Gerdau Aceros Espaciales Europa, SL, Gerdau Investigación y Desarrollo, SA y Forjanor, SL. (BOE 16-2-13)

-Global Sales Solutions.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL. (BOE 12-4-13)

-González Fierro.- Resolución de 28 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de González Fierro, SA. (BOE 18-3-13)

-**Granada Unión Detallista Alimentación.-** Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Granada Unión Detallistas Alimentación, SA. (BOE 13-6-13)

-Helados y Postres.- Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. (BOE 21-8-13)

-Hero.- Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hero España, SA. (BOE 15-2-13)

-Hertz.- Resolución de 19 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE 4-7-13)

-Hibu.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU (BOE 12-6-13)

-Hotel Puerta Castilla.- Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Hotel Puerta Castilla, SA. (BOE 23-3-13)
-Hottelia.- Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo colectivo de Hottelia Externalización, SL. (BOE 22-7-13)
-Iberdrola.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. (BOE 13-4-13)
-Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU. (BOE 3-5-13)
-Iman Corporation.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Iman Corporation, SA. (BOE 4-7-13)
-Importaco.- Resolución de 5 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 19-9-13)
- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 5 de septiembre de 2013, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 21-10-13).
-Initial Facilities Services.- Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Initial Facilities Services, SA. (BOE 13-8-13)
-Intecons.- Resolución de 27 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Intecons, SA. (BOE 20-4-13)
-ISS.- Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Mercantil ISS (BOE 21-8-13)
-J2Y.- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de J2Y Serhotel Outsourcing, SLU (BOE 20-12-13)
-JCDecaux.- Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de JCDecaux España, SLU. (BOE 22-11-13)
-Kidsco Balance.- Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kidsco Balance, SL. (BOE 21-8-13)
-Koodza.- Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Koodza, SLU (BOE 10-5-13)
-La Unión Resinera Española.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA. (BOE 4-3-13)

-La Veneciana.- Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana, SA. (BOE 3-5-13)

-Limpiezas Lafuente.- Resolución de 3 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Limpiezas Lafuente, SL. (BOE 17-4-13)

-Logifruit.- Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 26-2-13)

-Lufthansa.- Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. (BOE 4-2-13)

-Resolución de 18 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG. (BOE 31-10-13)

-Magasegur.- Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Magasegur, SL. (BOE 9-3-13)

-Resolución de 25 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores en la de 20 de febrero de 2013, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Magasegur, SL. (BOE 8-4-13)

-Mahou.- Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mahou, SA. (BOE 22-11-13)

-Mantenimiento y Montajes Industriales.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. (BOE 12-6-13)

-Mantequerías Arias.- Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA. (BOE 25-4-13)

-Mantrol.- Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mantrol Servicios, SL. (BOE 4-2-13)

-Martínez Loriente.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Martinez Loriente, SA. (BOE 27-6-13)

-Masa.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Masa Servicios, SA. (BOE 18-8-13)

-Masquepet.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Masquepet, SRL. (BOE 25-4-13)

-Mediaopost.- Resolución de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL. (BOE 3-4-13)

-Mediterránea Merch.- Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediterránea Merch, SL. (BOE 21-3-13)

-Merchanservis.- Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Merchanservis, SA. (BOE 21-3-13)

-NCR.- Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de NCR España, SL (BOE 6-6-13)

-Nextiraone.- Resolución de 29 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Nextiraone España, SLU. (BOE 15-11-13)

-Novedades Agrícolas.- Resolución de 25 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Novedades Agrícolas, SA. (BOE 14-3-13)

-Oca Inspección Técnica de Vehículos.- Resolución de 5 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Oca Inspección Técnica de Vehículos, SA. (BOE 19-9-13)

-ONCE.- Resolución de 20 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal (BOE 5-9-13)

-Onet.- Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Onet España, SA (actividades de servicios auxiliares) (BOE 19-6-13)

-ONO.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA) (BOE 1-7-13)

-**Parker.-** Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SL. (BOE 12-4-13)

-Patrimonio Nacional.- Resolución de 9 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018 (BOE 23-12-13)

-Petróleos del Norte.- Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA. (BOE 23-5-13)

-Pimad.- Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pimad, SAU. (BOE 27-2-13)

-**Planeta Agostini**.- Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU. (BOE 30-1-13)

-Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL. (BOE 4-7-13)

-**Primark.-** Resolución de 14 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Primark Tiendas, SLU. (BOE 30-1-13)

-Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. (BOE 31-10-13)

-Provivienda.- Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Provivienda (BOE 20-7-13)

-Qualytel.- Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Qualytel Teleservices, SAU. (BOE 20-3-13)

-Quick Meals.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Quick Meals Ibérica, SL. (BOE 14-6-13)

-Rango 10.- Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Rango 10, SL. (BOE 10-5-13)

-Reale.- Resolución de 19 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE 10-5-13)

-Recursos en Punto de Venta.- Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Recursos en Punto de Venta, SL. (BOE 20-3-13)

-Refrescos Envasados del Sur.- Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refrescos Envasados del Sur, SA. (BOE 28-6-13)

-Renault.- Resolución de 27 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Renault España, SA. (BOE 18-4-13)

-**RENFE**.- Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de RENFE-Operadora (BOE 18-1-13)

-Risk Steward.- Resolución de 18 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Risk Steward, SL. (BOE 4-2-13)

-Rodilla.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Rodilla (BOE 8-3-13)

-Safenia.- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Safenia, SL. (BOE 12-4-13)
-Safety Kleen.- Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA. (BOE 25-10-13)
-Saint-Gobain.- Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas). (BOE 23-5-13)
-Resolución de 6 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Pam España, SA. (BOE 20-9-13)
-Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales). (BOE 28-6-13)
-Santa Bárbara Sistemas.- Resolución de 18 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA. (BOE 4-2-13)
-Seat.- Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Seat, SA. (BOE 8-3-13)
-Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación SL (BOE 18-8-13)
-**Severiano Servicio Móvil.-** Resolución de 26 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Severiano Servicio Móvil, SA. (BOE 10-10-13)
-Sherco al Detalle.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sherco al Detalle, SL (BOE 14-6-13)
-Siemens.- Resolución de 14 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Siemens Enterprise Comunications, SA.
-Sistemas de Encofrado de Navarra.- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU. (BOE 25-4-13)
-Supercor.- Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 18-4-13)
-Supersol.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU. (BOE 6-3-13)
-Técnica Fiscal y Cartográfica.- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Técnica Fiscal y Cartográfica, SA (BOE 10-7-13) **-Tecnocom.-** Reso-

lución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tecnocom España Solutions, Tecnocom Telecomunicaciones y Energía y Tecnocom SyA. (BOE 28-6-13)

-Telefónica.- Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 19-6-13)

-Resolución de 3 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, SAU. (BOE 19-6-13)

-Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. (BOE 26-2-13)

-**Thyssenkrupp.-** Resolución de 27 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU (BOE 19-4-13)

-Tiresur.- Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tiresur, SL. (BOE 4-3-13)

-Tradia Telecom.- Resolución de 11 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU. (BOE 30-7-13)

-Transportes Líquidos Campaña.- Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL. (BOE 2-4-13)

-Tres Punto Uno.- Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tres Punto Uno, SL. (BOE 6-3-13)

-UGT.- Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 20-4-13)

-Umivale.- Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Umivale Matepss n.º 15 (BOE 15-2-13)

-UNICEF.- Resolución de 8 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación UNICEF - Comité Español (BOE 22-1-13)

-Unión de Detallistas Españoles.- Resolución de 9 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA. (BOE 27-5-13)

-Uniprex.- Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23-5-13)

-V2.- Resolución de 9 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA (BOE 27-5-13) Corr. err. BOE 27-6-13

-Velpa.- Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Velpa, SA. (BOE 3-10-13)

-Verdifresh.- Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Verdifresh, SLU. (BOE 18-8-13)

-Vigilancia Integrada.- Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA. (BOE 6-6-13)

-Viriato Seguridad.- Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Viriato Seguridad, SL. (BOE 14-6-13)

-Vodafone.- Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Vodafone España, SAU. (BOE 22-5-13)

-Yesos, escayolas, cales.- Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20-3-13)

-Zurich.- Resolución de 27 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE (BOE 12-9-13)

ÚNETE

POR TUS DERECHOS

observatorio
de riesgos psicosociales
UGT