

**LA GOBERNANZA COLECTIVA DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO**  
***COLLECTIVE GOVERNANCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND  
HEALTH***

ANA ROSA ARGÜELLES BLANCO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Oviedo

ORCID 0000-0003-2839-4585

**EXTRACTO**

**Palabras clave:** Seguridad en el trabajo; salud laboral; cultura preventiva; riesgos psicosociales; negociación colectiva.

Este artículo examina el impacto que han tenido en la negociación colectiva los compromisos contraídos por los agentes sociales firmantes del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo. Presenta un análisis crítico de todos los convenios colectivos sectoriales estatales publicados en el año 2024 y una muestra de convenios negociados a nivel de empresa, identificando cuáles son las materias que no han sido suficientemente abordadas y los aspectos que requieren que se les preste una mayor atención por parte de las mesas de negociación, enriqueciendo los contenidos de los pactos futuros. El estudio se centra después en valorar las cláusulas que contribuyen a generar una cultura preventiva en las empresas y personas trabajadoras, así como en las que proporcionan herramientas para la evaluación y la lucha contra los riesgos psicosociales, en especial el estrés y el acoso moral. Se concluye evaluando en qué medida la autonomía colectiva ha cumplido la esperada función de complemento y mejora de la legislación de prevención de los riesgos laborales.

**ABSTRACT**

**Key words:** Safety at work; health at work; OSH culture; psychosocial risks; collective bargaining

*This article examines the impact of the commitments made by the social partners who signed the Fifth Agreement for Employment and Collective Bargaining on occupational health and safety. It presents a critical analysis of all national sectoral collective agreements published in 2024 and a sample of company-level agreements, identifying which issues have not been sufficiently addressed and the aspects that require greater attention from the negotiating tables, thereby enriching the content of future agreements. The study then focuses on evaluating the clauses that contribute to generating a preventive culture in companies and among workers, as well as those that provide tools for the assessment and combat of psychosocial risks, particularly stress and psychological harassment. It concludes by assessing the extent to which collective autonomy has fulfilled the expected role of complementing and improving occupational risk prevention legislation.*

**ÍNDICE**

1. LOS COMPROMISOS CONTRAÍDOS EN EL DIÁLOGO SOCIAL: SOBRE VIEJOS PROBLEMAS Y NUEVAS PREOCUPACIONES
2. EL LIMITADO (¿DECEPCIONANTE?) REFLEJO DEL V AENC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONSIDERACIONES GENERALES
  - 2.1 El papel de la negociación colectiva sectorial estatal
  - 2.2 Las comisiones sectoriales de seguridad y salud ¿Un punto de inflexión para el cambio?
  - 2.3 Cuestiones (casi) soslayadas
3. EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA
  - 3.1 La sensibilización de la dirección y el personal: Una llamada a la corresponsabilidad
  - 3.2 Las acciones de formación en la prevención de los riesgos laborales
  - 3.3 La letra con sanción entra: La potestad disciplinaria como último recurso
4. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL
  - 4.1 Las medidas contra el estrés y la insatisfacción laboral
  - 4.2 Las cláusulas sobre el acoso psicológico o moral
5. A MODO DE CONCLUSIÓN

## **1. LOS COMPROMISOS CONTRAÍDOS EN EL DIÁLOGO SOCIAL: SOBRE VIEJOS PROBLEMAS Y NUEVAS PREOCUPACIONES**

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE y CEPYME, CC.OO y UGT) mantienen su apuesta por el autogobierno de las relaciones laborales, siendo el diálogo social su eje y el ámbito de la negociación colectiva su máxima expresión, como ponen de relieve en el preámbulo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), para los años 2023 a 2025, pacto cuyo reflejo en los convenios posteriormente firmados se valora en los artículos publicados en este número de la Revista. El convenio colectivo es, efectivamente, el instrumento jurídico más adecuado para adaptar a las particularidades de cada sector y empresa, así como de sus plantillas, los principios y reglas establecidos con carácter general en la legislación laboral. El diálogo social promueve que los convenios enriquezcan sus contenidos para atajar problemas estructurales, como lo es preservar la seguridad y salud en el trabajo y, a la vez, enfrentar nuevas realidades. Efectivamente, en algunos campos es destacable la contribución de su capítulo VIII para fijar los nuevos retos y objetivos en esa materia, orientando la negociación colectiva mediante sus criterios y recomendaciones.

Si echamos la vista atrás de forma limitada, comprendiendo los productos del diálogo social a partir del año 2010, nos encontramos con que la coyuntura económica y quizá cierta percepción de mejora en la siniestralidad laboral hizo que la seguridad y salud en el trabajo no estuviera entre los objetivos del I (2010-2012) y II (2012-2015) AENC. Como explicaron las organizaciones firmantes, era un momento que requería afrontar la inestabilidad para conseguir el crecimiento de

la actividad económica y, con ello, del empleo. Un espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo, la movilidad funcional o las retribuciones. Preocupaba ya a los agentes sociales mejorar el capital humano a través de un mayor nivel educativo, desarrollando mediante acciones formativas sus competencias profesionales. Pero en esa formación permanente no se consideraba todavía preciso incluir acciones específicas en materia de prevención de los riesgos laborales o, al menos, no se manifestó así.

Solo había en el I y en el II AENC algunos atisbos de que los convenios colectivos necesitaban ocuparse de asuntos muy concretos en materia de prevención de los riesgos laborales, como la coordinación de actividades empresariales, respecto de la que el énfasis se puso en garantizar a las personas trabajadoras los derechos de información sobre los medios de coordinación, en cumplimiento de lo prevenido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 24 LPRL) y el RD 171/2004, de 30 de enero, cuestión sobre la que insistió el III AENC (2015-2017). Este es uno de los viejos problemas por resolver, que no han encontrado aún una regulación convencional satisfactoria; de hecho, el V AENC continúa promoviendo que se incluyan en los convenios medios y medidas de coordinación sencillos, eficaces y eficientes, en los que participe la RLT.

Igualmente, se mencionó ya en el I y II AENC la conveniencia de que mediante la negociación colectiva se regulasen determinados aspectos del teletrabajo, entre ellos la prevención de los riesgos laborales, pero sin mayor precisión en cuanto a los contenidos que sería deseable incorporar. Advirtiendo, además, el II Acuerdo que las TICs deben ser objeto de un uso racional. Por lo que se refiere al V AENC, señala de forma más precisa que los convenios colectivos debieran avanzar en la evaluación de los riesgos del trabajo a distancia. Y, como es natural tras regularlo la Ley 10/2021, de 9 de julio (LTD), cobra especial relieve la preocupación por garantizar el derecho a la desconexión digital, hasta el punto de ser objeto de atención específica (Capítulo XI). Ese derecho es preciso, como señala, para el bienestar de las personas trabajadoras, evitando el riesgo de fatiga informática. Para facilitar la incorporación de cláusulas que proporcionen el complemento necesario a los contenidos legales, ofrece, incluso, ejemplos de buenas prácticas.

Si antes señaló el diálogo social que los convenios debieran incluir programas de formación e información sobre los riesgos de utilizar nuevas tecnologías, estableciendo criterios y buenas prácticas sobre la digitalización, el último acuerdo va más allá y, con carácter general, se refiere a la necesidad de desarrollar la formación preventiva, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación del personal con funciones específicas, fijando medios para su

acreditación y adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas. Todo ello, sin duda, contribuirá al que menciona como primer objetivo: generar una cultura preventiva.

Como se ve, alguna cuestión relacionada con la prevención de los riesgos laborales había aparecido esbozada en los acuerdos hasta aquí comentados. Pero es con el III AENC -prorrogado en sus propios términos por el IV (2018-2020)- cuando la recuperación de la actividad económica propició que el foco se pusiera en impulsar un empleo de calidad y con derechos, con compromisos recogidos en su capítulo V, donde, por fin, dedicó un completo apartado a la seguridad y salud en el trabajo (punto 7). Así, asociaciones empresariales y sindicatos más representativos manifestaron su convencimiento de que era necesario fomentar una cultura preventiva -aspecto este sobre el que insiste el V AENC, como ya se ha comentado - y que la negociación colectiva sectorial estableciese criterios y prioridades. Y reflejaron la preocupación por cuestiones que reaparecen en el texto del acuerdo más reciente, heredero en buena medida de aquellas previsiones. Así, consideraron que en los convenios colectivos es recomendable incluir -de forma orientativa- el contenido y la duración de la formación específica, incluida la de los Delegados/as de Prevención, según los riesgos que tenga cada puesto de trabajo o función. También que debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESS). Por otra parte, el III AENC ya puso de manifiesto que “debiera evitarse la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad (...) ya que colisionan con los principios rectores de la prevención”. Sin embargo, la dinámica negociadora no ha variado sustancialmente y, conscientes de ello, los interlocutores sociales insisten en el V en esa necesidad de priorizar la acción preventiva frente al mero establecimiento de pluses.

También en el III AENC se manifestó la preocupación creciente por el estrés laboral y la violencia en el trabajo, aludiendo a su reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia a los convenios. Considerando que debieran afrontar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo. Abordar las adicciones, desarrollar planes para su prevención y establecer instrumentos para identificarlas y afrontarlas es otro de los encargos que hace a los convenios colectivos el V AENC; como también el de elaborar y hacer un seguimiento de los protocolos de gestión

de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o acoso en el trabajo, poniendo énfasis en que esos protocolos incluyan el ciberacoso, el mobbing y la violencia a través de los medios digitales.

El III AENC, por otra parte, dedicó un capítulo específico a los criterios sobre la igualdad por razón de género y de discapacidad. Respecto de la segunda, contuvo recomendaciones para que a través de la negociación colectiva se regulase la adaptación de los puestos de trabajo y los ajustes razonables. Recordando la necesidad de que también lo tengan en cuenta las empresas colaboradoras cuando en ellas tengan un enclave laboral los centros especiales de empleo. En el V AENC los agentes sociales reiteran su compromiso con la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa, así como con que se contemple en ella la discapacidad. Cobró relieve con el III AENC la vigilancia de la salud, refiriéndose a la necesidad de que se determine por convenio la realización de exámenes específicos, actuaciones con el propósito de detectar enfermedades profesionales y, a partir de esa detección, plantear el ajuste de la evaluación de riesgos. Es esta una cuestión que sí ha tenido un notable impacto en los convenios colectivos, como ha revelado el análisis de los que conformaron nuestra muestra. El V AENC, por su parte, manifiesta al respecto su preferencia por potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva, sin más precisión, pero seguramente esto supone una llamada de atención para que el foco se dirija hacia la incidencia de los prevención de los riesgos organizacionales.

Mencionados ya los aspectos en los que el V AENC sigue en la línea de acuerdos anteriores, precisando y/o matizando algunas cuestiones, cabe apuntar que sus contenidos traslucen alguna nueva o recuperada preocupación. Si el III AENC aludió a que en el año 2023 se inició una reducción de los índices de siniestralidad laboral, tendencia que se mantuvo en los años siguientes, lo cierto es que el escenario resulta hoy menos favorable, con un incremento de las cifras de accidentes de trabajo que se detallará en el próximo epígrafe. En consecuencia, ahora se fija como deber para la autonomía colectiva el de desarrollar, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.

En lo que se refiere a una seguridad y salud en el trabajo inclusiva, que atienda las necesidades particulares de los grupos más vulnerables, se promueve también la atención del envejecimiento, señalando que los convenios colectivos deberían implementar los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional adoptado por los interlocutores

sociales europeos el 8 de marzo de 2017<sup>1</sup>. También es novedosa la encomienda de que desarrollen protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración. Luego se comentará con brevedad el escaso impacto de estos compromisos.

## **2. EL LIMITADO (¿DECEPCIONANTE?) REFLEJO DEL VAENC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONSIDERACIONES GENERALES**

### **2.1 El papel de la negociación colectiva sectorial estatal**

Una primera cuestión que dejar siquiera apuntada, pues ha afectado tanto a la determinación de la muestra de convenios colectivos consultados como a la presentación de los resultados de su estudio<sup>2</sup>, es la función que cada nivel de negociación colectiva tiene en la materia que nos ocupa. En general, los convenios marco recuerdan al amparo de lo previsto en la ley (art. 84.5 ET) que no podrán ser objeto de regulación en ámbitos inferiores las normas mínimas en prevención de los riesgos laborales<sup>3</sup>. Dicho de otro modo, que se reserva al convenio sectorial estatal la regulación de la salud laboral y prevención de riesgos laborales<sup>4</sup>. Esas normas mínimas se desarrollarán en los ámbitos inferiores, pudiendo establecerse en los convenios autonómicos, provinciales, o de empresa solo una regulación

<sup>1</sup> Disponible en [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/social-dialogue/social-dialogue-texts-database\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/social-dialogue/social-dialogue-texts-database_en)

<sup>2</sup> Concretamente, se ha optado por analizar con detalle las cláusulas de todos los convenios colectivos sectoriales estatales publicados en el Boletín Oficial del Estado a lo largo del año 2024. En cuanto a los convenios de empresa, el estudio se ha limitado a los del segundo semestre de ese año y de los resultados obtenidos solo unos pocos encontrarán reflejo en este artículo.

<sup>3</sup> Vid. Convenio colectivo (en adelante, Cc) para los establecimientos financieros de crédito (BOE 3-07-2024, art. 26.2.f), V Cc de reforma juvenil y protección de menores (BOE 16-12-2024, art. 2). Más apegado al tenor legal, el Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 22-10-2024) dispone que las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales se consideran materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma (art. 7).

<sup>4</sup> Entre otros, VI Cc general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE 14-05-2024), Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE 6-06-2024), VII Cc general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 17-05-2024) y III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE 6-04-2024). Con mayor amplitud, se reserva a la negociación colectiva del convenio general tanto la prevención de riesgos laborales, como otras materias con relevancia en este terreno, como los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, los trabajos nocturnos o los principios generales de la organización del trabajo (Cc general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, BOE 25-10-2024).

más favorable para las personas trabajadoras<sup>5</sup>. Como ya ha señalado la doctrina, más que límites a las capacidades negociadoras, este modelo proporciona cohesión a la regulación convencional en el sector, evitando una dispersión normativa que podría arriesgar la seguridad jurídica y la mejor garantía de los bienes jurídicos protegidos<sup>6</sup>.

Así pues, cada convenio colectivo de sector negociado a nivel estatal debería esmerarse en proporcionar siempre una regulación básica, afrontando los principales retos en su ámbito, en la que tuvieran reflejo todos los compromisos contraídos en el diálogo social bipartito. Sin embargo, hay múltiples cuestiones, algunas de extraordinario interés, que apenas han sido abordadas, cuando no directamente soslayadas. Y luego, aunque la negociación a nivel de empresa sería el ámbito más apto para realizar una función complementaria de la norma general, “por su fuerte apego al lugar de trabajo e ineludible dependencia de las circunstancias concretas de la unidad productiva y de la actividad desarrollada en la misma”<sup>7</sup>, salvo en contadas excepciones no está introduciendo mejoras, ni completando o concretando las normas mínimas proporcionadas por el convenio sectorial. Ciertamente, el tipo de empresas mayoritario en nuestro país, de reducidas dimensiones, seguramente hace que sea difícil negociar una materia tan técnica como es la prevención de los riesgos laborales; pero lo esperable sería encontrar una regulación más cuidada en los convenios de medianas y grandes empresas, donde lo normal es que existan sujetos legitimados para negociar con la formación necesaria sobre las reglas que rigen la seguridad y salud en el trabajo. Para enmendar la actual situación, sean bienvenidas todas las acciones formales que se programen por empresas y sindicatos en las que se incorporen contenidos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, para que la cultura preventiva se instale y/o se extienda, alcanzado a miembros de las mesas de negociación. Por el momento, queda confiar en que otros tipos de documentos, los relativos a la evaluación y planificación de la actividad preventiva, sí se hayan preparado con esmero, aunque, obviamente, tienen un valor jurídico bien diferente.

En fin, transcurrida más de una década desde otros estudios que analizaron resultados de la negociación colectiva tenemos que coincidir en la pobreza de unos

<sup>5</sup> En este sentido, vid. IX Cc estatal de gestorías administrativas (BOE 30-08-2024, art. 6), XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE 25-07-2024), V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 3.2) y VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28-02-2024, art. 4).

<sup>6</sup> Vid. Valdeolivas García, Y., “El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral”, en AA.VV., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* (M.I. Ramos Quintana, dir. y M<sup>a</sup>.C. Grau Pineda, coord.), Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p. 67.

<sup>7</sup> Valdeolivas García, “El papel de la negociación colectiva...”, op. cit., p. 65.

contenidos en los que apenas hay cláusulas innovadoras y la escasa relevancia que dan a la materia desde una perspectiva cualitativa. Seguramente son válidas las razones que entonces se dieron para explicar este fenómeno: la percepción de una minuciosa reglamentación heterónoma, que no deja espacio a la autonomía colectiva y las pocas llamadas a que esta intervenga en materias concretas<sup>8</sup>.

Centrándonos, pues, en los convenios colectivos negociados a nivel sectorial estatal, cabe destacar como práctica cada vez más habitual y que muestra el relieve que quiere otorgarse a la materia preventiva, al menos ab initio, la de dedicar un entero capítulo a la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, en algunos casos sus cláusulas se limitan a reproducir algunos de los principios y reglas contenidos en la LPRL o, incluso, a remitirse a sus previsiones<sup>9</sup>; o contienen disposiciones tan breves que podrían resultar insuficientes o ineficientes en la práctica<sup>10</sup>. Es claro, a nuestro juicio, que los acuerdos fruto del diálogo social no han penetrado en esos procesos de negociación colectiva. Tampoco parece que baste con que esa parte del convenio se reduzca a una prolija regulación de competencias y atribuciones de la Comisión paritaria sectorial<sup>11</sup>.

Desafortunadamente, en algunos sectores podría decirse que la regulación de la prevención de riesgos laborales es todavía hoy puramente simbólica, quizá con la excepción de la mayor atención que sí se presta a los reconocimientos médicos,

<sup>8</sup> Como puso de manifiesto, Goñi Sein, J.L., “Las funciones del convenio colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* (M.I. Ramos Quintana, dir. y M<sup>a</sup>.C. Grau Pineda, coord.), Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p. 46.

<sup>9</sup> Así, en el XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Tít. VI. Cap. I), Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (art. 41).

<sup>10</sup> No nos parece satisfactoria la atención que merece la seguridad y salud en el trabajo en el Cc del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 27-03-2024, capítulo VIII), ni el capítulo VI del VII Cc estatal para la acuicultura (BOE 23-04-2024), el Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 29), ni en el Capítulo VIII del Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE 3-05-2025). Brevísimas son también las disposiciones contenidas en el XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, art. 43 (BOE 27-05-2024).

<sup>11</sup> Como ocurre en el caso del Título XII del III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) y VIII Cc estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 18-04-2024).

al acoso sexual<sup>12</sup>, o ni siquiera existe<sup>13</sup>. Escasean, tristemente, los convenios que permitan hablar de una aportación relevante de la autonomía colectiva como fuente de derechos y obligaciones en la materia.

## 2.2 Las comisiones sectoriales de seguridad y salud ¿Un punto de inflexión para el cambio?

El pesimismo antes manifestado en parte se contrarresta con la convicción de que los agentes sociales han establecido un buen punto de partida para conceder de ahora en adelante a la prevención de los riesgos laborales la atención que merece, mediante un mecanismo que los convenios vinculan expresamente a la EESS (2023-2027)<sup>14</sup>: La constitución de un órgano paritario sectorial de seguridad y salud, con el doble objetivo de promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas y facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación<sup>15</sup>.

Las comisiones de seguridad y salud en el trabajo tienen un tamaño variable, siendo el más frecuente el de cuatro miembros de la representación sindical y el mismo número de miembros de la representación empresarial<sup>16</sup>. Un número

<sup>12</sup> Es el caso del III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE 3-07-2024), que dedica una sola y breve cláusula a la “Salud laboral y prevención de riesgos laborales” (art. 52) dentro, además, del título X referido genéricamente a “Otras disposiciones”. Ciertamente, dicho convenio no ha sido suscrito por las partes del VAENC, firmándolo por la parte social los sindicatos FEAPEN-CSIF y FS-USO. Lo mismo puede decirse del Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto (BOE 8-05-2024).

<sup>13</sup> Vid. Cc para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, primera federación (BOE 3-05-2024).

<sup>14</sup> Realizando cuantas acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc. sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas como manifiesta el XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (art. 80). Ponen también esa conexión de relieve el VIII Cc estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (art. 62) y IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 60), V Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías 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 (disp. ad. tercera).

<sup>15</sup> Como señalan, entre otros muchos, el V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57) y V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 53). Aunque regular ese órgano es práctica común en los convenios sectoriales en cuya mesa de negociación se observa que han participado los sindicatos que firmaron el VAENC, todavía en 2024 se ha publicado alguno que no prevé la existencia de este tipo de órgano, caso del VIII Cc sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1-06-2024) y Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (BOE 20-12-2024).

<sup>16</sup> A nombrar en la primera reunión de la Comisión Paritaria, según determinó el Cc general del saneamiento público (art. 64). La misma cifra se encuentra en VIII Cc estatal del sector de

inferior consideramos que resultará insuficiente para desarrollar eficazmente las extensas y complejas funciones que se le otorgan<sup>17</sup>. Se ha previsto en algún convenio que los miembros de la comisión podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado<sup>18</sup>. Para el desarrollo de las actividades previstas, las partes podrán designar los asesores que estimen necesario<sup>19</sup> o un número limitado de ellos<sup>20</sup>, que participarán con voz pero sin voto.

Se les atribuye a estas comisiones la misión de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria sobre la materia, así como el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone su aplicación y el seguimiento de los acuerdos del propio convenio, a cuyo cuerpo se incorporarán los que se adopten en el seno de la propia comisión, a través de la comisión negociadora del

fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59), V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57), VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 65), III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 47) y V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (disposición adicional tercera). Y la amplía a seis miembros en representación de cada parte el IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 60). El VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (cláusula adicional cuarta), señala que la comisión de seguridad y salud estará formada por el mismo número de miembros que la paritaria y se reunirá en las mismas fechas.

<sup>17</sup> No obstante, se integra por solo dos miembros de cada parte en el Co del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (disp ad. tercera). E incluso se ha establecido su constitución con un solo representante por cada parte en el XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (art. 80). Cifra que fijan como un mínimo, el VIII Cc estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (art. 62) y el V Cc de reforma juvenil y protección de menores, estableciendo que el mandato será de cuatro años.

<sup>18</sup> Así, Cc III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 47).

<sup>19</sup> Vid. VIII Cc estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (art. 62), VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59), VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 65), III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 47).

<sup>20</sup> Podrán integrarse dos asesores por cada una de las dos representaciones en la comisión creada en el ámbito del V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57).

mismo<sup>21</sup>. Ello seguramente servirá para el enriquecimiento futuro de su clausulado en materia preventiva.

Les corresponde igualmente divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como de los derechos y las obligaciones preventivas<sup>22</sup>. Entre sus funciones estará también el establecimiento de programas formativos, con evaluación anual de sus efectos, la elaboración de una memoria anual, el seguimiento de la accidentalidad laboral y la elaboración de estadísticas propias, las propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad o, cuestión que nos parece muy interesante, la organización y control general de visitas a las entidades o empresas con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras que carezcan de RLT<sup>23</sup>. En esa línea, cabe poner de relieve que en algún sector las actuaciones de la comisión se priorizarán, precisamente, en aquellas empresas que carezcan de RLT, incluidas las que tengan menos de seis trabajadores<sup>24</sup>. La comisión paritaria en seguridad y salud también podrá mediar en la empresa que así lo solicite ante el planteamiento de algún conflicto colectivo relacionado con la materia<sup>25</sup>.

Estas comisiones tienen, en suma, una clara función orientadora en el sector, al que representan frente a la Fundación para la Prevención de los riesgos laborales tanto para el seguimiento de la ejecución de las acciones que se aprueben fruto de convenios de colaboración con ella, como para solicitarle la inserción de las peculiaridades y necesidades sectoriales dentro de sus objetivos generales y

<sup>21</sup> Vid., en este sentido, el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57) y Cc general del saneamiento público (art. 64).

<sup>22</sup> Vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 53), IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías 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 (disp. ad. 3ª).

<sup>23</sup> Vid. todas estas previsiones en V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. ). En términos muy similares se establece el elenco de funciones de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal para la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en el IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 60). Un catálogo aún mayor de cometidos es el contenido en el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 48), preocupándose también por regular detenidamente las atribuciones -visitas, solicitud de información y documentación, estudiar y dictaminar propuestas de empresas, etc.-de la Comisión que le permitirán desarrollar sus cometidos de forma eficaz (art. 49).

<sup>24</sup> Vid. III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 50).

<sup>25</sup> Así, previamente al inicio del procedimiento administrativo o judicial, se informa con todo detalle a esta comisión acerca de las circunstancias y del fondo de la cuestión planteada. La Comisión emitirá un dictamen proponiendo, en su caso, las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto. Le atribuye estas funciones el VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59). Vid. también VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 65).

del plan general que establezca<sup>26</sup>. Su papel, en definitiva, es muy importante para aunar esfuerzos y “reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello a los valores medios de la UE”<sup>27</sup>.

### 2.3 Cuestiones (casi) soslayadas

La EESS (2023-2027)<sup>28</sup> persigue reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad (Objetivo 4), atendiendo así a una población cada vez más envejecida y diversa. Entre las líneas de actuación en ella establecidas, hay una en la que hace énfasis el V AENC, señalando que “los convenios colectivos debieran: (...) desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración”<sup>29</sup>. Sin embargo, en los textos convencionales continúa habiendo un gran vacío al respecto, tras más de un año de encomendarles a quienes los negocian encargarse de esa particular problemática. Con la excepción de la facilitación de formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima de acoso cuando esta haya permanecido por esa causa en incapacidad temporal un periodo prolongado<sup>30</sup>. Pero sería preciso abordar, al menos, aquellos casos en que tras esa baja se haya producido discapacidad sobrevenida, para introducir medidas que eviten la pérdida del empleo siempre que sea posible la adaptación del puesto de trabajo<sup>31</sup>.

Otra línea de actuación conexa fijada por la mencionada EEES es la mejora de la protección de las personas con discapacidad, consecuentemente con lo

<sup>26</sup> Vid., en este sentido, Cc para los establecimientos financieros de crédito (art. 10), Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 10.1.e) y Cc del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (cláusula adicional tercera). Más ampliamente se señala que se ocupará de la cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares (V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, disp. ad. tercera). O se determina que gestionará ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, manifestando que, atendiendo a las características del sector, deberían incluirse las enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infecto-contagiosas crónicas y alergias crónicas (XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, art. 77).

<sup>27</sup> Cc del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (adicional tercera)

<sup>28</sup> Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-esp%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

<sup>29</sup> Conectando así con la línea de actuación “5. Retorno al trabajo tras un período prolongado de baja” de la mencionada Estrategia, que realiza varias propuestas al respecto (pp. 58-59).

<sup>30</sup> Vid., en este sentido, Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (punto 7, anexo nº 5).

<sup>31</sup> Sobre algunas soluciones derivadas de la negociación colectiva vid., Ruiz Santamaría, J.L., *Vacios e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con*

mucho avanzado en el marco regulatorio y jurisprudencial tanto europeo como estatal<sup>32</sup>. Pero mayoritariamente los convenios continúan sin prestar la atención comprometida en el diálogo social -en las disposiciones ya comentadas tanto del III como del V AENC- a la integración en la gestión preventiva de las medidas necesarias para asegurar la igualdad de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Solo un muy reducido número contiene cláusulas que establecen una preferencia para ocupar los puestos que existan en la empresa más aptos en relación a las condiciones de las personas con capacidades diferentes, en particular cuando la reducción de sus facultades físicas o intelectuales sea consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional<sup>33</sup>.

Excepcionalmente hemos encontrado alguna previsión de interés en la que se presta especial atención al diseño universal y accesibilidad en relación con el trabajo a distancia<sup>34</sup>. O que refiriéndose tanto a estados de discapacidad como,

*discapacidad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p. 203-214.

<sup>32</sup> Sobre este último baste recordar que la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables, entendiéndose por tales “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos” (art. 6).

<sup>33</sup> A nivel sectorial, vid. VII Cc estatal para la acuicultura (art. 33). A nivel de empresa, Cc de Signify Iberia, SLU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, BOE 15-10-2024). Por su parte, el art. 32 del Cc franja para el personal de conducción de Intermodalidad de Levante, SL. (BOE 12-11-2024), al regular la ineptitud sobrevenida en el capítulo que dedica a la prevención de riesgos laborales, dispone que “(c)uando la persona trabajadora, a criterio del servicio médico competente, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral se recolocará en otro puesto de trabajo compatible con el perfil del trabajador, asegurando el salario fijo bruto anual”. El Cc de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SLU, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Santander, Pamplona y Burgos (BOE 30-10-2024), dispone que cuando un trabajador se vea afectado por una incapacidad permanente parcial declarada, la empresa lo destinará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, siempre que no rebasen el 5 % de la plantilla (art. 32).

<sup>34</sup> Así, el art. 54.7 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura señala que “(e)n el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa” y, para ese mismo tipo de trabajo, dispone que “(l)a evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Se precisa que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

en general, a las personas trabajadoras sensibles, expresa que se deberán tener en cuenta las restricciones a la exposición de riesgos y/o realización de tareas que pudieran constar en los certificados afectos a los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, debiéndose adaptar el puesto de trabajo a las restricciones y/o observaciones médicas indicadas<sup>35</sup>. Se recoge alguna cláusula protectora tratando de limitar sus desplazamientos, para evitar el empeoramiento de su patología<sup>36</sup>, o se señala que a través de la negociación colectiva se implementarán, en base a las circunstancias organizativas y productivas de los centros de trabajo, sistemas que favorezcan la prioridad en la elección de turno de trabajo “en el ámbito y en el contexto de la realización de ajustes razonables”<sup>37</sup>.

Otra dimensión de una necesaria gestión más inclusiva de la prevención de los riesgos laborales, que tenga en cuenta las necesidades especiales de determinadas personas o grupos, es “la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral”. El V AENC encomienda implementar en los convenios los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional adoptado por los interlocutores sociales europeos, anteriormente citado, donde se pone de manifiesto la necesidad de asegurar y mantener un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo, fomentando enfoques innovadores de ciclo vital con empleos de calidad que permitan permanecer en el trabajo hasta la edad legal de jubilación, facilitando la transferencia de conocimientos y experiencias entre generaciones<sup>38</sup>. Evitando estigmatizar la vejez, hay que tener presente que las personas mayores pueden presentar un valor añadido para las empresas, para la economía y para la sociedad aportando su saber y experiencia<sup>39</sup>. Sin embargo, por el momento, parece que los firmantes del acuerdo bipartito estatal han predicado en el desierto. Cabe destacar, como buena práctica, algún convenio de empresa que prevé la adaptación de puestos de

<sup>35</sup> Vid. II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

<sup>36</sup> Dispone el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado, que para el caso de personas trabajadoras que tengan una discapacidad física superior al 33 %, éstas, para evitar doble desplazamiento a su lugar de trabajo y en aras a evitar el empeoramiento de su patología, podrán optar libremente por establecer su jornada de forma continuada.

<sup>37</sup> Cc general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

<sup>38</sup> En este acuerdo entre BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES, celebrado el 8 de marzo de 2017, pp. 4-5, los interlocutores sociales europeos señalan que los agentes sociales y/o equipos de gestión deberían realizar evaluaciones estratégicas de las plantillas en las que se podrían incluir, entre otras, consideraciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, en particular en el caso de ocupaciones penosas, que servirían luego de base para establecer las medidas necesarias.

<sup>39</sup> Vid. Monereo Pérez, J.L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2019, p. 45.

trabajo para personas trabajadoras de mayor edad<sup>40</sup>. Sin duda este es el camino que seguir, puesto que, poniendo en práctica el principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 15.1.d. LPRL), los convenios podrían contener medidas que contribuyesen a paliar lo que se ha considerado “un marco insuficiente consistente, básicamente, en la previsión de una protección especial dentro de los colectivos especialmente sensibles”<sup>41</sup>. Precisamente en relación con el artículo 25 de la LPRL, quizá merece la pena mencionar que algún convenio dedica, con carácter general, un precepto a la protección de esas personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Concluyendo que cuando no exista un puesto equivalente exento de exposición a esos riesgos, la persona deberá ser destinada preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud y del mismo nivel retributivo<sup>42</sup>. Consideramos, volviendo a pensar en las personas mayores, que muchas veces no será necesario el cambio de puesto, sino que, a modo de ajuste razonable, bastaría con una adaptación del tiempo -con amplitud de fórmulas al modo del art. 34.8 ET- o de otras condiciones de trabajo, por lo que se propone la adopción de cláusulas en este sentido.

Mayor atención se dedica en la EESS, fijándolo como su Objetivo 5, a “(i)ntroducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”<sup>43</sup>. Compromiso que también se establece en el V AENC y sobre el que debiera llevar trabajándose, al menos, desde promulgarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, puesto que la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo así lo requeriría. Sin entrar en un examen detallado de las cláusulas convencionales, como balance podemos poner de manifiesto dos situaciones: la primera, que sorprende encontrarse con que en sectores claramente feminizados no se incluya todavía ninguna previsión sobre la protección del embarazo y la lactancia natural en línea con el artículo 26 LPRL, desarrollando, concretando o siquiera recordando sus previsiones<sup>44</sup>; la segunda, que los convenios continúan reflejando una perspectiva tradicional, propiciada

<sup>40</sup> Cfr. V Cc de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL. (BOE 12-11-2024) Se señala en él (art. 44) que, siguiendo la estrategia de bienestar planteada por la compañía, se procederá para las personas mayores de 60 años a realizar un análisis del puesto de trabajo y a una evaluación de las condiciones de salud, poniendo en conocimiento del comité de seguridad y salud y comentando en ese órgano aquellas situaciones que pudiesen surgir con el fin de encontrar la mejor solución.

<sup>41</sup> Como lo califica Monereo Pérez, *La protección sociolaboral multinivel...*, op. cit, p. 83.

<sup>42</sup> Vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 50).

<sup>43</sup> Que se concreta luego en líneas de actuación que comprenden la revisión del propio marco normativo y la diferenciación de género en los procesos de toma de datos, además de la incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, actuaciones de sensibilización sobre esa necesidad y actuaciones de vigilancia y control (pp. 62-67).

<sup>44</sup> Por ejemplo, en el Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

seguramente por la legislación vigente en este momento, por lo que su atención se limita a la protección de las mencionadas situaciones<sup>45</sup>. Cabe destacar, como buenas practicas, que se disponga que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género, o que la formación dirigida a personas trabajadoras y representantes “se diseñará para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva”<sup>46</sup>. Excede del objeto de este estudio, pero quizá las actuaciones en sentido se programen como un contenido del plan de igualdad en las empresas que dispongan de este documento cuando en la fase de realización del diagnóstico se haya evidenciado su necesidad, puesto que en él debieran analizarse todos los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las condiciones de trabajo (art. 46.2.d LOIMH), influidas por todos los procesos técnicos, productivos y organizacionales<sup>47</sup>.

Debe ponerse de relieve que en el V AENC se habla de identificar y afrontar las adicciones, así como de desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. En línea con la previsión legal que permite considerar un incumplimiento laboral de la máxima gravedad, sancionable con el despido, la embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo (art. 54.2.f ET) los convenios con frecuencia tipifican en su régimen disciplinario faltas de diferente entidad, siendo muy grave “traficar o consumir cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo”<sup>48</sup>, en tanto que pudiera

<sup>45</sup> Se precisan cuestiones relativas a la evaluación de riesgos y, si se pusieran estos de manifiesto, cuándo procederá la aplicación de cada una de las diferentes medidas que podría ser necesario adoptar, en particular el cambio del puesto de trabajo y sus condiciones, entre otros, en VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 5), V Cc de reforma juvenil y protección de menores dedica su artículo 49 al cambio de puesto de trabajo para trabajadoras embarazadas. Algún convenio recoge en un anexo los criterios para solicitar el cambio de puesto y en qué tipo de trabajo, siguiendo, según se expresa, las orientaciones de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. Otros optan por mencionar que serán los servicios de prevención de la entidad o empresa los que valorarán qué puestos de trabajo son considerados como de riesgo para la salud de las trabajadoras embarazadas o la del feto (V Cc de reforma juvenil y protección de menores, art. 85).

<sup>46</sup> Vid. una y otra previsión en el Cc general del sector de saneamiento público (art. 54) y V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 52), respectivamente.

<sup>47</sup> Vid. Julián Edo, A.M<sup>a</sup> y Iniesta Pérez de Gracia, E., “Planes de igualdad y salud laboral”, en *Género, salud y trabajo: Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar* (Cifre Gallego, E., Vera Pera, E. u Signani, F., coord.), 2015, pp. 257-280.

<sup>48</sup> Por todos, vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 104), señalando que ello al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

ser leve -en algún sector, grave<sup>49</sup>- la embriaguez o toxicomanía ocasional<sup>50</sup>. Sin embargo, las medidas preventivas escasean, por más que se puede encontrar alguna buena práctica. Ciertamente, la posibilidad de realizar un reconocimiento médico para detectar estos hábitos se encuentra limitada por el derecho de la persona trabajadora a su intimidad. Ahora bien, hay algunos ámbitos en los que estos controles son preceptivos, porque más estar relacionado con el derecho a la salud del trabajador o trabajadora están vinculados a la seguridad del centro de trabajo, del resto de quienes prestan en él servicios y de la sociedad en general<sup>51</sup>.

Resulta todavía excepcional encontrar algún convenio que alerta en sus cláusulas de que el consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes, además de provocar una disminución de las facultades físicas y psíquicas, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes que afectará también a los compañeros de trabajo o, incluso, a terceros. Como actuación frente a este problema algún convenio sectorial ha dispuesto que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas tenga la obligación a requerimiento de la empresa de someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias, con la encomienda a los ámbitos inferiores de negociación de que se implanten cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados, pactando programas que proporcionen a la persona, en su caso, información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo<sup>52</sup>. En algún caso, al regular el “código de conducta” se señala que “aunque no haya regulación específica sobre el consumo de alcohol y otras drogas, como riesgo laboral propiamente dicho, desde el mismo momento

<sup>49</sup> Así las califica el V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 104), siempre que no causasen ningún perjuicio a las personas trabajadoras uo a su trabajo.

<sup>50</sup> Por lo que su detección pudiera ser causa de suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días (Cc general del sector de saneamiento público, art. 53). Se refieren exclusivamente a la embriaguez ocasional, no así a la toxicomanía ocasional, los Cc para los establecimientos financieros de crédito (art. 46), IX Cc de gestorías administrativas (art. 35), V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 48).

<sup>51</sup> Sobre el particular, analizando la jurisprudencia al respecto, vid. VV.AA. (Cardenal Carro, M. y Hierro Hierro, J., dir.), *Efectos del alcohol y otras drogas en el entorno laboral: una lectura a través de los tribunales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 26-27. Un estudio de la normativa específica para la detección del consumo de alcohol en el trabajo se encuentra en Marín Malo, M., *La prevención del consumo de alcohol en el medio laboral. Obligaciones empresariales y medidas preventivas*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pp. 185-193.

<sup>52</sup> En este sentido, vid. Cc general del sector de saneamiento público (art. 52.9). Prevé que dicha circunstancia habrán de ser corroborada por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal o bien de una representación sindical, considerándose falta grave la sola negativa a someterse a la mencionada prueba.

en que dichos consumos por parte de algún/a empleado/a pudiera generar un riesgo para el/ella mismo/a o bien para el resto de las personas trabajadoras al servicio del empresario, este tomará todas aquellas medidas preventivas que sean necesarias para que ese riesgo sea eliminado”, dando así cumplimiento al artículo 15.1.a) y b) de la LPLR<sup>53</sup>. Sin duda, el resultado de las negociaciones es pobre aún en esta materia. Se debiera recomendar medidas de vigilancia lo menos intrusivas posibles en la intimidad y que han sido admitidas por los tribunales, como la necesidad de recibir atención médica, la observación de que se necesite la ayuda de otros compañeros o compañeras para mantener el equilibrio o la necesidad de abandonar el puesto de trabajo ya sea por voluntad propia o por orden superior<sup>54</sup>.

Tampoco encuentra el reflejo esperado en los convenios analizados la propuesta reiterada en los sucesivos AENC sobre la inclusión “de medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes”, quizá porque en algunos sectores se considere que la descentralización de obras o servicios no es una práctica generalizada. Allí donde se dedica a esta cuestión alguna cláusula convencional, en general solo se ha traducido en una escueta referencia, una pura mención de la normativa aplicable<sup>55</sup> que poco aporta, sin que la negociación colectiva sectorial haya servido para salvar la criticada ambigüedad de la regulación del RD 171/2004, “cuyos contenidos no se precisan a veces suficientemente, lo que tiene como consecuencia otorgar a los empresarios un gran poder de concreción de las medidas preventivas en estos casos”<sup>56</sup>. Si su artículo 11 ofrece una amplia lista no exhaustiva de medios de coordinación entre los cuales el empresario podrá optar en función de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el convenio sectorial bien podría valorar esa peligrosidad, conocidas las características de su ámbito y predeterminando así de manera homogénea cuáles son las opciones más oportunas. Y, desde luego, podría incluir disposiciones sobre aspectos como la información a las personas trabajadoras y sus representantes, o la cooperación de delegados y delegadas de

<sup>53</sup> Como afirma el VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 99).

<sup>54</sup> Cfr. Fernández Domínguez, J.J., *Alcohol y drogas en el trabajo (Del despido disciplinario y sus problemas a la prevención del riesgo y asistencia al trabajador)*, Wolters Kluwer, Madrid, 2014, p. 61 y, sobre las medidas de verificación directa en relación al consumo de alcohol, Marín Malo, *La prevención del consumo de alcohol en el medio laboral...*, cit., pp. 170-179.

<sup>55</sup> Entre otros, el Cc general del sector de saneamiento público (art. 64) señala que “Cuando exista una concurrencia de personas trabajadoras de distintas empresas, principal o titular, contratas y/o subcontratas, con el fin de garantizar la seguridad y salud de todas estas personas, se acudirá a alguno de los medios de coordinación regulados en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, además de aplicar las medidas reguladas en dicho real decreto”.

<sup>56</sup> Vid. Navarro Nieto, F., *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005, pp. 18-19.

prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas<sup>57</sup>. Pero los convenios consultados como mucho hacen mención expresa, además de a la *ngvhtyormativa* aplicable, a alguna concreta obligación, siendo la más presente la llevanza de un libro registro<sup>58</sup>. Adicionalmente, se ha incorporado también la de que la Dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan<sup>59</sup>.

Una última indicación de los agentes sociales firmantes del V AENC que seguramente costará que encuentre el eco esperado en los distintos ámbitos de negociación es la solicitada desmonetización de los riesgos laborales. Sin embargo, siguen existiendo prolijas regulaciones convencionales de complementos retributivos, mayores cuanto más marcada sea la peligrosidad en comparación con el riesgo normal en la industria. Aunque quizá anuncien un cambio de rumbo las previsiones sobre que dejarán de abonarse los correspondientes plus cuando desaparezcan aquellas condiciones por la mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo<sup>60</sup>, o bien si se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad para llevar a cabo determinadas tareas<sup>61</sup>.

### 3. EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA

#### 3.1 La sensibilización de la dirección y el personal: Una llamada a la corresponsabilidad

La primera de las encomiendas que realiza el V AENC a los sujetos negociadores de convenios colectivos es “(p)romover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva”.

<sup>57</sup> Como sugiere Fernández-Costales Muñoz, J., *La coordinación preventiva de actividades empresariales*, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2020, p. 89.

<sup>58</sup> Por todos, vid. VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 34), al señalar que las empresas que compartan un mismo centro de trabajo con empresas contratistas y subcontratistas, de la propia actividad, dispondrán de un libro Registro a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales que refleje, entre otras informaciones la medidas previstas de coordinación de actividades en materia de prevención de los riesgos laborales.

<sup>59</sup> Vid. V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 52.5).

<sup>60</sup> Vid. Cc general del sector de saneamiento público (art. 34).

<sup>61</sup> Así lo señala el IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 16-12-2024) para el plus de maniobras de media tensión, el plus de trabajos especiales en generadores, el plus de trabajos especiales en palas, el plus de trabajos especiales en torres de hormigón y cimentaciones, el plus de trabajos especiales en sistemas de control y comunicaciones. En el caso del plus de jefe/a de equipo, su percepción requiere que el equipo cumpla con los reglamentos de seguridad en el trabajo.

Hace ya dos décadas que la Comisión de las Comunidades Europeas puso de manifiesto la necesidad de consolidar dicha cultura a través de, entre otros instrumentos, el diálogo social sectorial, para lo que sería preciso educación, sensibilización y anticipación, mejorando el conocimiento de los riesgos<sup>62</sup>. Sin embargo, todavía es necesario reforzarla, como muestran el elevado número de accidentes de trabajo, muchos de ellos mortales, que se ha producido en 2024<sup>63</sup>. En relación con esta cuestión, se ha contemplado la organización y control de visitas a empresas del sector por parte de personas designadas, que deberán acreditar una formación específica, “con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresarios/as”<sup>64</sup>. Un relevante fruto del diálogo social ha sido la creación, mediante acuerdos interprofesionales autonómicos, de la figura de las/los delegadas/os territoriales de prevención como órganos específicos que, ejerciendo su trabajo en equipos de comisión mixta empresarial-sindical, podrán asumir competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de ese acuerdo, en orden

<sup>62</sup> Vid. la Comunicación de la Comisión, *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*, COM(2002) 118 final, pp. 9 y 16.

<sup>63</sup> Como revela el “Avance enero-octubre 2024” en Estadísticas de accidentes de Trabajo, Vicepresidencia Segunda del gobierno-Ministerio de Trabajo y Economía Social <<Consultado en [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/EAT/welcome.htm#>>](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/EAT/welcome.htm#>>) donde se refleja que ha habido en ese período 457.045 accidentes en jornada, de los cuales 533 fueron mortales.

<sup>64</sup> Contando con el consentimiento de la empresa afectada, como dispone el IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 60).

a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales<sup>65</sup>.

Algo se ha avanzado cuando se afirma que los firmantes expresan en el convenio el compromiso de fomentar la cultura de la prevención el trabajo<sup>66</sup>. Sin embargo, no hemos encontrado ningún ejemplo en convenios sectoriales del protocolo y/o guía de acogida encomendado por el V AENC, del que bien podrían ofrecer un modelo anexo para que las empresas lo faciliten a su personal. Parece que en esto de la cultura preventiva, como en tantas otras cuestiones, las mesas de negociación han preferido delegar en el órgano paritario sectorial en materia de seguridad y salud. Así, se determina que la Comisión paritaria para la aplicación y el desarrollo de la EESS tendrá como competencia, en particular, “el desarrollo de su objetivo 3, para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de las personas que en ellas trabajan en la mejora de la seguridad y salud”<sup>67</sup>.

Cultura preventiva es tener bien presente que la prevención de los riesgos laborales es cosa de todas y todos. Por ello, algún convenio abre el capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales afirmando que “(c)omo principio general hay que especificar que la seguridad y la salud de las personas trabajadoras requiere

<sup>65</sup> Señala el recientemente publicado Acuerdo interprofesional para la creación y regulación de las/los Delegadas/os Territoriales de Prevención en el Principado de Asturias mientras se mantenga en vigor el Acuerdo de Concertación Social Asturias 2024-2027 sus prórrogas o acuerdos de concertación que lo sustituyan (BOPA 27-01-2024), que el/la delegado/a territorial actuará en el conjunto de centros de trabajo que desarrollen su actividad en la mencionada comunidad autónoma, “con especial atención a las pequeñas empresas y microempresas, a excepción de aquellos ámbitos en los que, fruto de la negociación colectiva, desarrollen su actividad delegados sectoriales de prevención de riesgos laborales, o figurales equivalentes” (art. 4). Este Acuerdo, firmado al amparo del art. 35.4 LPRL, sigue en la línea de los precedente acuerdos interprofesionales alcanzados con el mismo fin por Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Federación Asturiana de Empresarios desde el primero firmado el 26 de octubre de 2004. La figura también ha sido implantada en Navarra y La Rioja.

<sup>66</sup> Vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 47).

<sup>67</sup> Cc del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (adicional tercera). O que tendrá por misión la implantación de una cultura de la seguridad y la salud laboral a través de la formación, la información y la participación (VII Cc estatal para la acuicultura, adicional cuarta). Este órgano buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de las entidades y empresas y de las personas trabajadoras y sus representantes en las actividades preventivas, favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada. Así lo expresa el V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 53). Alude a que la creación de este órgano tiene por objeto, precisamente, fortalecer la implicación de los empresarios y las personas trabajadoras el V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (adicional tercera) y, en similares términos, VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59).

de la colaboración activa de todo el personal de la empresa”<sup>68</sup>. Y se indica que “se garantizará que las representaciones legales de las personas trabajadoras sean consultadas y alentadas a participar activamente en la actividad preventiva”<sup>69</sup>. Una llamada a corresponsabilizarse del cumplimiento de la normativa sobre la prevención de los riesgos laborales.

Se asegura que la integración de la prevención de riesgos se producirá en todos los niveles jerárquicos de la empresa, que deberán asumir 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<sup>70</sup>. También se manifiesta que “las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de los riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición”<sup>71</sup>.

La sensibilización con una problemática requiere, claro está, de conocimiento. En algún caso se utiliza el clausulado del convenio, pensamos que con acierto, no solo para recordar cuáles son las normas generales aplicables en materia preventiva, sino también para identificar la normativa específica del sector e incluso las recomendaciones contenidas en guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad en el trabajo y el protocolo del Ministerio de Sanidad sobre reconocimientos médicos<sup>72</sup>. En esa labor de información tendrá, como se ha dicho, un relevante papel la comisión sectorial de seguridad y salud. Entre las medidas que poner en marcha por el órgano paritario estatal estará el desarrollo

<sup>68</sup> Vid. Cc general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (art. 64).

<sup>69</sup> Vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 47).

<sup>70</sup> VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59).

<sup>71</sup> IX Cc de gestorías administrativas (art. 42.4), VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 52.4).

<sup>72</sup> Cita con detalle el IX Cc de gestorías administrativas (art. 42.1) el RD 498/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización junto con el RD 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, además de establecer que junto con lo normativo anterior serán igualmente consideradas las recomendaciones contenidas en la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo y el Protocolo de reconocimientos médicos para pantallas de visualización. En los mismos términos, vid. VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 52). Como previsión singular, advierte el VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 52.2), entre otros, de la pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo que deberá disfrutar el personal por uso de pantallas de visualización de datos.

de 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 las personas trabajadoras<sup>73</sup>

Específicamente, se acuerda en determinados convenios que, conjuntamente con la RLT, se impulsarán medidas de concienciación en materia de desconexión digital<sup>74</sup>, cuestión sobre la que luego se volverá.

### **3.2 Las acciones de formación en la prevención de los riesgos laborales**

Por lo que se refiere a los contenidos que los convenios colectivos dedican a la formación en materia preventiva, los resultados son muy limitados en demasiadas ocasiones: o bien se incluyen en el convenio solo previsiones genéricas sobre la obligación empresarial de proporcionar formación, de baja intensidad y escasa precisión; o bien aunque se realiza una regulación extensa de la formación permanente para la mejora de las capacidades profesionales no se incluye en ella la materia preventiva<sup>75</sup>. Como ya se ha dicho, promover y desarrollar la formación en prevención será una de las funciones de la comisión sectorial de seguridad y

<sup>73</sup> Vid. XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (art. 80) y V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (adicional tercera). El IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 60) expresa que se difundirá el conocimiento de los riesgos profesionales sectoriales, así como los principios de acción preventiva y de las normas concretas de aplicación, todo ello, para favorecer una mayor implicación de los empresarios/as y personas trabajadoras y promover la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades. En algún caso se ha previsto la información tanto a los representantes de trabajadores/as como a estos no solo de las consecuencias sobre la salud, sino sobre el propio sistema de prevención y medidas concretas como el plan de emergencia (V Cc de reforma juvenil y protección de menores ,art. 47).

<sup>74</sup> Vid., por todos, V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 28.2), Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (art. 46) y Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (anexo nº 7).

<sup>75</sup> Así ocurre, entre otros muchos, en el IX Cc estatal de gestorías administrativas (art. 49).

salud en los ámbitos en que ha sido constituida<sup>76</sup>, presentando para su aprobación acciones sectoriales a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales<sup>77</sup>.

Afortunadamente, en algún ámbito sí se ha previsto que los centros o entidades del sector tendrán que acometer esa formación anualmente, advirtiendo de que deberá estar centrada específicamente en el puesto de la persona trabajadora y adaptarse a la evolución de los riesgos<sup>78</sup>, como requiere la LPRL (art. 19.1). En algún caso, tal y como se había recomendado ya en el III AENC (recomendación que, pese al paso de los años, apenas ha tenido reflejo en los convenios) se detallan los diferentes niveles y contenidos de esa formación, la duración de los módulos, así como del nivel de cualificación en prevención de riesgos intermedio o superior que deberán tener quienes la impartan<sup>79</sup>. Es importante que se recuerde que el personal de la empresa podrá presentar a la RLT, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación<sup>80</sup>. Además de planificar y organizar la formación, es bueno que se exprese en convenio el compromiso tanto de asunción de los gastos por parte de la empresa como de facilitar la asistencia del personal a los cursos de formación sobre salud laboral y prevención de los riesgos laborales<sup>81</sup>. Podría

<sup>76</sup> Disponen que le corresponde la promoción de campañas de información y formación, entre otros muchos, el VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 59), III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 52), IX Cc de gestorías administrativas (art. 43), VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 53) y V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 48). A esta Comisión se le atribuye la función de colaborar en el asesoramiento y formación de empresarios y trabajadores, teniendo entre sus competencias tanto la de realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación, como la de elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral y la elaboración de estudios sobre epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales así como sobre la seguridad en el trabajo, con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales (Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, art. 29).

<sup>77</sup> Vid. Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 29).

<sup>78</sup> Vid. V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 52).

<sup>79</sup> VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 53) y VIII Cc estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 62). En síntesis, se definen como suficientes y adecuados en el ámbito del convenio dos programas. El primero, un nivel específico por oficios, con 20 horas de duración y que incluye; 1. Técnicas preventivas de oficio y función; 2. Medios, equipos y herramientas; 3. Interferencias en actividades; y 4. Derechos y obligaciones. El segundo: un nivel básico general, con 10 horas y los siguientes contenidos: 1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención; 2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos; y 3. Primeros auxilios y planes de emergencia. La formación podrá impartirse por el servicio de prevención, propio o concertado de las empresas, o por cualquier otra entidad especializada y homologada.

<sup>80</sup> En este sentido, Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (arts. 13 a 15).

<sup>81</sup> Así, III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 52) y Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 40.4). En cuanto a los gastos, que correrán a

resultar interesante acordar previsiones -o atribuir una función a la comisión paritaria estatal- sobre mecanismos y criterios para la agrupación de empresas a efectos formativos y los requisitos para la selección de entidades de formación, de acuerdo con la normativa vigente. También, que se promueva en las empresas la elección de, al menos un/a delegado/a de formación que participe activamente en el proceso de detección de necesidades formativas<sup>82</sup>. Y, desde luego, que al establecer compromisos sobre programas de formación se tengan en cuenta, además de las circunstancias objetivas propias del puesto, las subjetivas<sup>83</sup>, que pueden concurrir en diferentes grupos más vulnerables de personas trabajadoras (especialmente sensibles, menores, con discapacidad o diversidad funcional, maduros, etc.).

Aunque el VAENC ha señalado que los convenios colectivos debieran fijar los medios para la acreditación de la formación recibida por las personas trabajadoras, solo excepcionalmente se ha recogido en una cláusula el objetivo de homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua recibida y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones su homologación<sup>84</sup>.

### **3.3 La letra con sanción entra: La potestad disciplinaria como último recurso**

Brevísimamente, se debe dejar aquí apuntado que, pese a que lo deseable sería generar la cultura preventiva mediante una mayor y más específica formación que procurase la necesaria sensibilización y conciencia sobre la importancia de cumplir las obligaciones -como también de ejercitar los derechos- en materia de seguridad y salud, lo cierto es que la naturaleza del ser humano hace que, en último término, haya que recurrir al método punitivo como respuesta a los incumplimientos e instrumento para propiciar la enmienda de los comportamientos inadecuados y arriesgados. Es por ello que en la mayoría de los convenios colectivos la materia preventiva sí encuentra reflejo en el régimen disciplinario, donde determinadas conductas se contemplan como faltas laborales de diferente

cargo de la empresa, este convenio también recoge las dos vías por las que podrán financiarse los planes de formación profesional, pudiendo solicitarse los fondos necesarios, una vez aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigentes en cada momento; o bien se tratará de planes de formación organizados por las asociaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio en colaboración con la Comisión Sectorial de Formación.

<sup>82</sup> Vid., por ejemplo, las previsiones que, con carácter general, no específico para la seguridad y salud en el trabajo, contempla el VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 57).

<sup>83</sup> Como bien sugiere, Moreno Márquez, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, p. 199.

<sup>84</sup> Cfr. Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 40.1.f).

gravedad, teniendo en cuenta para ello si ha habido solo generación de riesgo o este se ha materializado en un resultado dañoso y, ese caso, cuál ha sido su entidad.

Baste mencionar, por ejemplo, que se considera falta grave negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa<sup>85</sup>, en tanto que será muy grave causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a los compañeros o a terceros<sup>86</sup>. En algún caso, el reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados, con independencia de sus consecuencias, es ya calificado como falta muy grave<sup>87</sup>. También se consideran faltas muy graves otras conductas de indudable repercusión en los riesgos laborales, como fumar en lugares peligrosos o inflamables<sup>88</sup>, la embriaguez habitual o toxicomanía y el abandono del puesto de trabajo o del servicio sin justificación cuando ello fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros<sup>89</sup>.

#### **4. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL**

##### **4.1. Las medidas contra el estrés y la insatisfacción laboral**

Puesto que los entornos laborales cada vez están más presentes relaciones interpersonales, valores y prácticas organizativas cuestionables, hasta el punto de que ya existen organizaciones consideradas tóxicas<sup>90</sup>, los riesgos psicosociales

<sup>85</sup> Vid. V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 47).

<sup>86</sup> Vid., por todos, III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 33.6) y V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 48), V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 47) y II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (art. 39).

<sup>87</sup> Vid. VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (art. 47)

<sup>88</sup> Vid. Cc general del sector de saneamiento público (art. 54).

<sup>89</sup> El abandono del puesto es muy grave si causa perjuicios a las personas trabajadoras o a su trabajo (V Cc de reforma juvenil y protección de menores, art. 104), o si crea una situación de riesgo (Cc del sector de las empresas organizadoras de eventos, art. 38). Sin embargo, es solo grave para el IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 68).

<sup>90</sup> Vid. la reflexión de Rojas Rivero, G.P., “Riesgos de carácter psicosocial y acoso en el trabajo”, en AA.VV (Ramos Quintana y Grau Pineda, dir. y coord.), Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes, cit., p. 132, sobre “la importancia desmedida de valores como la competitividad, el afán de promoción profesional, unido a la precariedad en el empleo en situación de crisis” que, unidas a las complejas relaciones interpersonales que las nuevas formas de organizar el trabajo generan, están provocando, en determinadas circunstancias y ambientes, comportamientos patológicos.

han recibido en este siglo una mayor atención, tanto por parte de la doctrina científica como de los agentes sociales. Debe destacarse el papel desarrollado por las fuentes autónomas, frente a una persistente anomia estatal -urge la anunciada reforma de la LPRL para paliarla, extendiendo las reglas de la LTD- y, en particular, por el primer Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, trasladado a España por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 que, pese a carecer de fuerza jurídica directa no han dejado de tener un efecto útil, por más que, por el momento, las empresas españolas no se enfrenten a un específico deber legal de evaluar y prevenir este tipo de riesgos, a diferencia de las italianas<sup>91</sup>.

La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades, existiendo una multitud de factores de la organización que pueden ser causa de estrés laboral, relacionados unos con las características del trabajo (el tipo de tareas del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horario, participación y control en la toma de decisiones) y otros con el contexto laboral (simplificando, las perspectivas profesionales, estatus y salario, el papel indefinido o muy exigente en la entidad, unas malas relaciones interpersonales, la cultura institucional inadecuada, o las exigencias contrapuestas entre trabajo y familia)<sup>92</sup>. España presenta uno de los valores más altos (37%) en la Unión Europea en cuanto al porcentaje de encuestados por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo que declararon sufrir estrés, depresión o ansiedad causadas por el trabajo<sup>93</sup>.

Seguramente por ello el V AENC ha incluido el compromiso de avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral (capítulo VIII) y, particularmente, en la garantía de la desconexión digital para combatir el estrés tecnológico (capítulo XI). Pero todavía son mayoría los convenios colectivos que no dedican ninguna atención a esta problemática. Previsiones genéricas, como la de que “se realizarán evaluaciones específicas en cada una de las materias conforme lo previsto en la Ley de

<sup>91</sup> Sobre la “juridificación” de estos acuerdos autónomos en sede judicial, así como sobre la diversidad de opciones estatales en la recepción de los acuerdos comunitarios, vid. Molina Navarrete, C., “La autonomía colectiva comunitaria como <<vía de progreso>> en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales: dos modelos de recepción nacional de los <<acuerdos marco>>”, en *Los riesgos psicosociales: Teoría y práctica*, Sánchez Trigueros, C. (Dir), Aranzadi, Cizur menor, 2009, p. 153-156.

<sup>92</sup> Vid., en extenso, en Leka, S., Griffiths, A. y Cox. T, *La organización del trabajo y el estrés*, Organización Mundial de la Salud, 2004, pp. 5-7.

<sup>93</sup> Cfr., Leclerc, C., De Keulenaer, F. y Belli, S., *OSH Pulse-Occupational safety and health in post-pandemic workplaces-Flash Eurobarometer Report*, European Agency for Safety and Health at Work 2022, p. 17.

prevención de riesgos laborales<sup>94</sup>, no bastan mientras que esa ley no se reforme para establecer obligaciones claras al respecto.

Más consecuentes con los compromisos contraídos en el marco del diálogo social son los convenios que prescriben que entre los factores que las empresas del sector habrán de contemplar, como mínimo, en la evaluación de riesgos se encuentran los psicosociales y de organización<sup>95</sup>, si bien algunos establecen dicha previsión exclusivamente respecto de las personas que trabajan a distancia<sup>96</sup> en consonancia con lo previsto por la Ley sobre la atención especial que debe prestarse a los factores psicosociales y organizativos en esa evaluación y planificación de riesgos (art. 16.1 LTD); o se vinculan a las medidas de prevención del acoso<sup>97</sup>, lo que también resulta, por sí solo, insuficiente. Cuando la evaluación de un puesto de trabajo ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, sus resultados habrán de documentarse, dando traslado a la RLT<sup>98</sup>. Y, desde luego, una buena práctica es que la empresa en su convenio incluya

<sup>94</sup> Como la del Cc general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (art. 64).

<sup>95</sup> Señala que se realizará la evaluación de riesgos de origen psicosocial, guardando la debida confidencialidad y contando con la colaboración de delegados/as de prevención el V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 47). También el VIII Cc sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia se refiere a la obligación de las empresas de planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales, ergonómicos y psicosociales en el trabajo (art. 29). En algún convenio de empresa se ha podido encontrar este tipo de previsión, aunque es infrecuente. Es el caso del II Cc del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (BOE 3-10-2024) en el que se ha previsto una evaluación de riesgos psicosociales de los distintos puestos de trabajo con la periodicidad que se acuerde con la representación de los trabajadores/as (art. 26). El Cc franja para el personal de conducción de Intermodalidad de Levante, SL (BOE 12-11-2024, art. 29) rubrica un precepto como “evaluación de riesgos laborales y psicosociales”, adquiriendo así un compromiso de realizarla, por más que luego no concrete cómo se llevará a cabo, contemplando solo previsiones genéricas al respecto.

<sup>96</sup> Vid. III Cc de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 41) y V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 27.7). En ambos se indica que la persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva, con uso también de sistemas de autoevaluación que no sean invasivos de su espacio íntimo.

<sup>97</sup> Por ejemplo, el Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (punto 4, anexo número 5) menciona entre las medidas de prevención del acoso la de “(a)segurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo”. De su tenor literal puede decirse que, en este caso, el alcance de esas evaluaciones es más completo.

<sup>98</sup> Vid. IX Cc de gestorías administrativas (art. 42.4), VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 52.4).

“programas de bienestar” como parte de su política de promoción de entornos saludables, incluyendo en ellos apoyo para la salud mental<sup>99</sup>.

Es positivo que se ofrezca a todas las personas trabajadoras la posibilidad de realizar un reconocimiento médico integral para preservar su salud no solo física, sino también mental y social<sup>100</sup>. Así, merecen una valoración positiva aquellas cláusulas en que, al establecer las medidas de vigilancia que, como mínimo, deberán incluirse en los reconocimientos médicos se incluye entre ellas la valoración de la carga mental<sup>101</sup>. En algún caso se prevé que la comisión paritaria gestione ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, estableciendo que entre ellas deberían incluirse las enfermedades neurológicas crónicas<sup>102</sup>.

También en materia de formación se han encontrado previsiones de interés. Así, algún convenio, al regular de forma esquemática los contenidos formativos por puesto de trabajo integra en el módulo de los “riesgos generales y su prevención” la carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral<sup>103</sup>. Sería bueno recordar al negociar los convenios que hay también una relación directa entre la insatisfacción laboral y la afectación de la salud mental de las personas trabajadoras, que puede originar trastornos mentales comunes como la depresión, la dificultad de concentración, la irritabilidad, olvidos, fatiga mental y ansiedad, síntomas que si persisten en el tiempo además de afectar a su calidad de vida provocarán absentismo laboral<sup>104</sup>, con el consiguiente impacto económico para la empresa. Es por ello muy necesario evaluar el clima laboral y detectar las circunstancias que generan ese tipo de riesgo. También son relevantes las cláusulas que establecen quién es responsable de minimizar situaciones de fatiga y que, incluso, cuentan con que asista un experto en fatiga, por la parte sindical, a

<sup>99</sup> Previsión que encontramos en el art. 37 del Cc del Gripo SIS (BOE 25-11-2024).

<sup>100</sup> En este sentido, vid. art. 27 del Cc de Vodafone Intelligent Solutions España, SL (BOE 15-10-2024).

<sup>101</sup> Cc para los establecimientos financieros de crédito (art. 36). Vid. también, en similares términos, VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 52.3).

<sup>102</sup> Vid. XII Cc nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (art. 77).

<sup>103</sup> VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 lo establece como contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución (art. 84), mandos intermedios (art. 85), delegados de prevención (art. 86), así como contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción (art. 88)

<sup>104</sup> Cfr. Miguel Baigom, B.B., Serrano Hernández, R., Arbués Martínez, C., López Ramón, R., Blasco Escamilla, J. y Bartolomé Abad, A., *La insatisfacción laboral*, Revista Sanitaria de Investigación, vol. 2, nº2, 2021. <<Disponible en <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-insatisfaccion-laboral-articulo-monografico/>>>

las reuniones del comité de programación, encargado, entre otras cuestiones, de trabajar y discutir sobre asuntos de salud y seguridad<sup>105</sup>

Por otra parte, lo más frecuente es que los convenios reprueben determinadas conductas en el régimen disciplinario. Alguno en lugar de usar esa tradicional denominación emplea la de “Código de conducta laboral” señalando que “tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal”, además de otros legítimos y esperados objetivos<sup>106</sup>. Así, se considera, por ejemplo, falta leve la alteración del clima normal de trabajo, siendo grave en caso de reincidencia<sup>107</sup>, o las discusiones con otras personas trabajadoras, siempre que no sea en presencia del público, en cuyo caso ya sería grave<sup>108</sup>, como también cuando tales discusiones produjesen graves escándolos o alborotos<sup>109</sup>. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as son falta grave en unos ámbitos<sup>110</sup> y muy grave en otros<sup>111</sup>. Y tienen la máxima gravedad tanto las ofensas, insultos o malos tratos psíquicos o morales a las personas trabajadoras<sup>112</sup>, como originar frecuentes riñas, pendencias y altercados con el personal de plantilla<sup>113</sup>. También se sanciona el abuso de autoridad por parte de quien la ostente<sup>114</sup>. Contribuye igualmente a eliminar situaciones que generarían un mal ambiente laboral que se

<sup>105</sup> De acuerdo con el II Cc de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, S.L. (BOE 27-11-2024) el piloto es responsable de planificar y disfrutar los periodos de descanso de manera adecuada con esa finalidad (art. 14).

<sup>106</sup> Como la ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de derechos y legítimos intereses de las plantillas y las empresas. Vid. la reproducida previsión sobre el Código de conducta laboral” en el V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 46).

<sup>107</sup> III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 32.7 y 33.7).

<sup>108</sup> Vid. IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 68) y V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 47).

<sup>109</sup> VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 101).

<sup>110</sup> Vid. Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (art. 38).

<sup>111</sup> Entre otros muchos, vid. Cc general del sector de saneamiento público (art. 54) III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 34.8). Cc para los establecimientos financieros de crédito (art. 46) y IX Cc de gestorías administrativas (art. 35).

II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (art. 39).

<sup>112</sup> Vid. el V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 104).

<sup>113</sup> Vid., entre otros, Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (art. 58), VIII Cc sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 47), II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (art. 39), Cc general del sector de saneamiento público (art. 54) y IV Cc estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (art. 68).

<sup>114</sup> Se considera como falta muy grave por el III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 34.8) o el V Cc de reforma juvenil y protección de menores (art. 104) que también

advertida de que no está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios<sup>115</sup>.

Abordar los riesgos psicosociales de forma adecuada y eficaz requiere de una transversalidad a la hora de negociar el clausulado del convenio colectivo, de forma que el objetivo de eliminarlos o reducir el impacto de factores que puedan incidir en ellos penetre en la regulación convencional de todas las condiciones de trabajo. Como también es preciso que se tengan en mente por parte de las Cortes Generales y el Gobierno no solo cuando aborden la elaboración, estudio y, en su caso, la aprobación de productos normativos que incidan en materia laboral, no solo de prevención de los riesgos laborales. Así, contribuye a su particular prevención toda regla que elimine para las personas trabajadoras incertidumbres sobre el reconocimiento efectivo de sus derechos y el alcance de sus obligaciones, proporcionando seguridad jurídica y una regulación satisfactoria de múltiples aspectos de la relación individual de trabajo, con las garantías precisas que aseguren una tutela administrativa y judicial eficaz.

En este sentido, el estrés aminorará no solo cuando se evite la carga excesiva de trabajo limitando el recurso a la prolongación de la jornada, con compromisos de eliminación o reducción de las horas extraordinarias, considerando su sustitución por empleo estable<sup>116</sup>. Además, es preciso que se fijen objetivos de forma realista y adecuada a la jornada obligada y no se promueva económicamente, a través de complementos adicionales al salario profesional, una disponibilidad tal que pueda llegar a dejar a las personas trabajadoras mentalmente exhaustas.

Sin duda, también contribuirá a combatir el estrés la racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo. La eliminación de incertidumbres al respecto proporcionando así una mayor soberanía sobre el tiempo propio a la persona trabajadora es también muy necesaria. En este sentido, un impacto positivo sobre la eliminación de riesgos psicosociales debería tener la tan esperada y aun pendiente trasposición de lo prevenido en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, cuyas previsiones, entretanto, podrían tener su eco en los convenios colectivos que se negocien. Igualmente, lo

alude a la extralimitación de facultades en el trabajo. Menos riguroso, lo califica como falta grave el Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (art. 38).

<sup>115</sup> Cuando existan indicios de ese uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora la entidad realizará las comprobaciones oportunas, que podrían llegar, incluso, a una auditoría de su ordenador o en los sistemas que ofrecen el servicio utilizado, que se efectuará en términos que recuerdan a los establecido para los registros en el artículo 18 ET (V Cc de reforma juvenil y protección de menores, art. 79).

<sup>116</sup> Por todos, vid. III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 38).

tendrá actualizar contenidos -muchos convenios así lo han hecho- y profundizar en la ordenación flexible de la jornada y el horario de trabajo que facilite compaginar vida personal, familia y trabajo, como han propiciado las últimas reformas laborales en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores mejorando incluso en algunos aspectos lo establecido por la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores<sup>117</sup>.

Y, desde luego, siquiera de forma indirecta repercuten en un menor estrés laboral, eliminando ansiedad e incertidumbres a largo plazo, disposiciones que muestren un compromiso empresarial con la estabilidad de la persona trabajadora en un concreto puesto o localidad, minorando los riesgos de afectación negativa a la vida personal y familiar futura. Muestra de ello sería, por ejemplo, el acuerdo de que solo pueda ser trasladado por necesidades del servicio el personal con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez<sup>118</sup>.

Finalmente, a la disminución del estrés laboral contribuye de forma importante la efectividad del derecho a la desconexión digital, que deberá respetarse también en el caso de las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial<sup>119</sup>, en aplicación de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre (art. 88). La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia ha puesto de relieve la importancia de los factores de riesgo psicosocial y organizativo, a los que ordena prestar especial atención en la evaluación y actividad preventivas (art. 16). Es claro que no solo en el caso de quienes presten servicios a través de las nuevas tecnologías, hay ya muchos dispositivos de uso común -léase, especialmente, teléfonos móviles tipo smartphome- que permiten dar órdenes, realizar encargos o requerir información de contenido laboral allí donde se esté y con quién se esté, más allá la jornada de trabajo, ampliándola de facto con mensajes de whatsapp y correos electrónicos cuando no, directamente, con llamadas telefónicas o videollamadas que persiguen una respuesta inmediata. Todas las personas empleadoras y trabajadoras como corresponsables de poner coto a estas prácticas tan indebidamente extendidas, respetando el descanso físico y mental ajeno, a lo

<sup>117</sup> Sobre el particular, véase en este número de la Revista el artículo realizado por Rodríguez Rodríguez, E. comentado el reflejo en los convenios del capítulo IX del V AENC en la parte relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.

<sup>118</sup> Salvo caso de cierre o traslado colectivo del centro de trabajo (art. 37.2.d, Cc para los establecimientos financieros de crédito).

<sup>119</sup> Alcanzado en el Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (anexo nº 7), IX Cc estatal de gestorías administrativas (art. 49), VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (art. 75) y Cc del sector de empresas organizadoras de eventos (art. 46).

que contribuirá conocer y aplicar las recomendaciones que los agentes sociales han incluido en el capítulo XI del V AENC<sup>120</sup>.

En todo caso, sería bueno incluir en los convenios alguna cláusula, de la que no hemos encontrado ejemplos, en la que se manifestara el compromiso de realizar con cierta periodicidad una encuesta a la plantilla sobre el clima laboral. Ello porque, frente al carácter subjetivo que se predicaba de los riesgos psicosociales, la investigación científica ha puesto de manifiesto que las medidas basadas en la evaluación que hacen las propias personas trabajadoras de sus condiciones laborales se han mostrado capaces de predecir –y, por tanto, útiles para prevenir– la aparición de enfermedades y accidentes o el absentismo<sup>121</sup>.

#### 4.2. Las cláusulas sobre el acoso psicológico o moral

Qué duda cabe de que soportar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradingante humillante u ofensivo es causa de penuria y malestar para las personas trabajadoras. Y estos son, precisamente, los calificativos que la ley emplea para definir el entorno en que se produce acoso (art. 6.4 Ley 15/2022, art. 7.1 LO 3/2007), en el que siempre estará presente el riesgo psicosocial e, incluso, en algún caso -acoso sexual, señaladamente- el riesgo físico. Por tanto, frente a la violencia en el trabajo debe ponerse en marcha un sistema de gestión preventivo de los riesgos psicosociales asociados (art. 9.b C190 OIT), no limitarse a afrontarlo como si se tratase simplemente de un conflicto interpersonal<sup>122</sup>. Con frecuencia la víctima ante una situación prolongada de esa naturaleza experimenta un trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo que incluye el miedo, la angustia, la baja autoestima, irritabilidad, distorsiones cognitivas e, incluso, alteraciones psicosomáticas del aparato digestivo o cardíaco<sup>123</sup>. Ese riesgo, excepcionalmente, quizá no se materice en un daño para la salud por la fortaleza emocional de quien lo sufre y su red de apoyo- lo que no enerva que la

<sup>120</sup> Cfr. el artículo en este número de la Revista del que es autor R. Payá Castiblanque, “Desconexión digital y negociación colectiva: Análisis de la aplicación del V AENC”.

<sup>121</sup> Como afirman Catalina Romero, C. y Román García, J., “El desafío del estrés laboral”, en AA.VV., *Los riesgos psicosociales: Teoría y práctica* (Sánchez Triguero C. Dir., González Díaz. F.A. y Hierro Hierro, F.J., Coord.), Editorial Aranzadi, Cizur Menor, 2009, p. 39.

<sup>122</sup> Coincidimos con lo manifestado y claramente argumentado al respecto a propósito del Acuerdo Marco Europeo sobre la violencia y acoso en los lugares de trabajo, de 26 de abril de 2007, por Molina Navarrete, “La autonomía colectiva comunitaria como <<vía de progreso>> en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales...”, *op. cit.*, p.153.

<sup>123</sup> En algún caso de acoso conocido por nuestros tribunales, con el fin de conseguir la estabilidad psíquica la trabajadora llega a tener que ser ingresada en régimen de hospitalización en la unidad de psiquiatría de un centro médico durante largo tiempo (STSJ Cataluña 26 de febrero de 2015, rec. 6729/2014, ECLI:ES:TSJCAT:2015:1204).

situación sea constitutiva de acoso<sup>124</sup>- pero a quien no cabe exigir esa resiliencia frente a conductas que la persona física o jurídica titular de la empresa esta obligada a evitar que se produzcan dentro de su ámbito de organización y dirección en los casos de acoso sexual, por razón de sexo o, en general, discriminatorio, so pena de incurrir en responsabilidad administrativa o, en los supuestos más graves, incluso penal (art. 173.1 párr. 2º y art. 184 CP).

Existe una abundante literatura jurídica sobre el acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio en la que prestigiosas autoras y autores han examinado tanto las normativa al respecto como los resultados de la negociación colectiva. Por ello hemos decidido centrar este examen en lo relacionado con el acoso moral o laboral *tout court*, al que todavía hoy la legislación laboral no ha prestado atención y en el que, en esa medida, la contribución de la negociación colectiva es, por ahora, determinante. En una buena parte de los sectores se comprometen a mantener un ambiente laboral exento de acoso moral<sup>125</sup> o contienen una “Declaración sobre el acoso moral en el trabajo<sup>126</sup>, por más que quede alguno en que el acoso psicológico en el trabajo no encuentra aún lugar en ninguna de sus previsiones<sup>127</sup>.

Se ofrecen conceptos convencionales, valiosos cuando de acoso moral o psicológico se trata a falta de un concepto legal. Por ejemplo, se entiende como tal “toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en

<sup>124</sup> Vid. lo puntualizado en Argüelles Blanco, A.R., “Violencia de género en el trabajo; Conceptualizando el acoso a las mujeres”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº Extra 1, (Mujer en el futuro del trabajo) 2019, pp. 227-229, y la doctrina judicial allí comentada.

<sup>125</sup> Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (anexo número 3)

<sup>126</sup> Vid. XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (art. 44). El Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro, por su parte, señala que estas empresas se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en oren a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo (art. 12).

<sup>127</sup> Caso del VI Cc general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, y del VII Cc general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes, que solo se ocupan del acoso sexual y por razón de sexo.

la estructura de la empresa sobre la persona acosada<sup>128</sup>. Además, a la definición del acoso laboral, moral o *mobbing* se acompaña el enunciado de una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituirlo, como por ejemplo, que a la persona trabajadora se la ignore, excluya o se le haga el vacío, que se evalúe su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticándolo despectivamente, que se le deje sin ningún trabajo que hacer o se le asignen tareas absurdas, que reciba insultos y gritos, o que se le exija una carga de trabajo insostenible, que se minusvalore o desprecie ante otros colegas o que se le impidan oportunidades de desarrollo profesional<sup>129</sup>.

Y en esta materia sí que podemos afirmar que la tendencia de la autonomía colectiva es a prestarle atención dándole un trato asimilado al de los otros tipos de acoso. El protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo se vincula a la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pero también se conecta con el artículo 14 LPRL<sup>130</sup> y, de hecho, se determina en algún sector que en el caso de acoso discriminatorio o moral actuará como instructora la persona designada por el comité de seguridad y salud<sup>131</sup>.

No obstante ese frecuente tratamiento agrupado de los diferentes tipos de acoso, existe algún convenio que aborda separadamente el acoso laboral simple, señalando que “las partes firmantes son conscientes de la relevancia que

<sup>128</sup> VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 103). Hace referencia también a la finalidad de anular la capacidad de la persona trabajadora, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo el Vid. el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (art. 30). El VIII Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria entiende como tal “el comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a 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” (art. 40.3.k). Y el V Cc de reforma juvenil y protección de menores “todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de las personas trabajadoras, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo” (art. 96). O se define el acoso psicológico como “la situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora en el ámbito laboral, sobre la que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo” (X Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, art. 57).

<sup>129</sup> Concretamente, el VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura llega a enunciar hasta doce conductas de ese tipo (cláusula adicional quinta). Vid también el elenco de conductas que a título de ejemplo menciona el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (art. 30).

<sup>130</sup> Vid. Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (anexo número 5).

<sup>131</sup> Vid. VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (cláusula adicional quinta).

está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y de que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa”<sup>132</sup>. Y, por ello, “se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral”<sup>133</sup>.

En algún ámbito, el convenio sectorial recoge un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso que señala que tiene naturaleza subsidiaria para la “cobertura de vacíos”, siendo de aplicación preferente el que aplique cada empresa, debidamente negociado con la parte social legitimada<sup>134</sup>. Parece oportuno llamar la atención sobre la creación de la figura de la “Defensoría de igualdad” que integra, entre otras personas procedentes de la comisión de igualdad, a una técnica en prevención de riesgos psicosociales. Señalando que si en el transcurso del proceso de investigación abierto para conocer de la denuncia y dirimir posibles responsabilidades la persona acosada pasara a una situación de incapacidad temporal, se le ofrecerá por parte de la empresa apoyo social y psicológico<sup>135</sup>. Podrían los convenios también reflejar la posibilidad de atajar el acoso en sus fases más tempranas recurriendo al procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral<sup>136</sup>.

Aunque la regulación del ejercicio del poder disciplinario empresarial frente al acoso no debería ser el eje central de la regulación convencional<sup>137</sup>, lo cierto es que continúa siéndolo. Así, es frecuente que el acoso moral o psicológico, ya sea a través de acciones u omisiones, se considere una conducta reprobable con incidencia en los riesgos psicosociales que se considera de la máxima gravedad<sup>138</sup>.

<sup>132</sup> Vid. V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57). Se expresa en los mismos términos, pero en un apartado dedicado tanto al acoso psicológico como al sexual y por razón de sexo en el trabajo el Cc general del sector de saneamiento público (art. 64).

<sup>133</sup> Cc general del sector de saneamiento público (art. 52.8) y X Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 57).

<sup>134</sup> Así lo declara el VII Cc estatal para la acuicultura (cláusula adicional quinta).

<sup>135</sup> Vid. V Cc estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (anexo IV).

<sup>136</sup> Comenta este procedimiento a partir de las NTP 891 y 892, en concreto su “Momento 3. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia”, Arbonés Lapena, H.I., *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, p. 98-99.

<sup>137</sup> Como ya señaló Cavas Martínez, F., “Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en VV.AA., *Los riesgos psicosociales...*, *opc. cit.*, p. 118.

<sup>138</sup> Por todos, vid. V Cc estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (art. 47), III Cc de ámbito estatal para la industria de producción audiovisual (técnicos) (art. 56), Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (art. 58), VIII Cc sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, Cc general del sector de saneamiento público (art. 54), V Cc de reforma juvenil

Especialmente, cuando tal comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, por constituir una circunstancia agravante<sup>139</sup>. Causa sorpresa que algún convenio solo califique como falta muy grave el acoso sexual, sin contemplar en su régimen disciplinario cualquier otro tipo de acoso<sup>140</sup>.

Finalmente, como resultado de la detección de alguna situación de acoso, se contempla que la comisión instructora pueda proponer, entre otras medidas, la puesta en marcha -más vale tarde que nunca- de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa<sup>141</sup>.

## 5. A MODO DE CONCLUSIÓN

El análisis de los convenios colectivos todavía no permite hacer, con carácter general y a salvo de aspectos y ámbitos muy concretos, un balance optimista sobre el papel que está desarrollando la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo. Abundan las cláusulas que se limitan a reiterar contenidos legales, sin completarlos ni mejorarlos como les invita a hacer la propia Ley (art. 2.2 LPRL), o a promover determinadas actuaciones y decisiones que se delegan en las comisiones sectoriales paritarias de seguridad y salud, cuya constitución y competencias sí debe valorarse positivamente.

Quizá en muchos sectores de actividad se ha apostado por dejar que, simplemente, las reglas que complementen y adapten la normativa heterónoma en materia de prevención de los riesgos laborales se ofrezcan en otro tipo de acuerdos y documentos a nivel de empresa, aunque estos no estén dotados, y esto es lo preocupante, ni de la eficacia normativa, ni de la publicidad y, con ella, de la transparencia y de la difusión que esas reglas merecerían entre los sujetos afectados por ellas. Sin duda se ha avanzado, pero aún estamos lejos de alcanzar la cultura preventiva y la conciencia sobre la importancia de un comportamiento corresponsable que el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo merece y necesita. Intensificar la programación y ejecución, con evaluación de su grado de aprovechamiento, de actividades formativas obligatorias y adecuadas a las particulares responsabilidades y necesidades en la materia es una tarea que debería tener un mayor reflejo en las cláusulas de los convenios colectivos que se negocien en todos los ámbitos.

y protección de menores, Cc para los establecimientos financieros de crédito (art. 46.6), VII Cc de industrias de ferralla 2023-2024 (art. 103) y III Cc estatal de notarios/notarias y personal empleado (art. 34.10).

<sup>139</sup> Cc de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (art. 42).

<sup>140</sup> Es el caso del IX Cc de gestorías administrativas (art. 35.6).

<sup>141</sup> Cc para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (punto 7, anexo nº 5).

