

La negociación colectiva como instrumento de prevención de la violencia en el trabajo



PID2022-1371710B-I00, “La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económicos, demográfico y de género” (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER



I. La violencia en el trabajo como riesgo laboral.

II. La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva.

1. V AENC.

2. La violencia en el trabajo en la negociación colectiva.

- Convenios definitorios o programáticos.
- Convenios con marcado carácter disciplinario.
- Convenios que establecen protocolos específicos contra el acoso laboral o la violencia en el trabajo.
- Convenios con medidas preventivas y/o reparadoras.
- Convenios que incluyen la violencia a través de medios digitales o ciberacoso.

III. Conclusiones y propuestas.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

I. La violencia en el trabajo como riesgo laboral



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

- Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo - Anexo IV del Acta de Prórroga para el año 2008 del AINC.
- Convenio nº 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y Recomendación nº 206 sobre la violencia y el acoso. Ratificado por España en mayo de 2022 y en vigor el 25 de mayo de 2023.

La violencia laboral ni goza ni encuentra una expresa definición legal en España.

Regulación = resultado “de una construcción por aluvión, por impulsos o por la necesidad de ir incorporando normativa comunitaria”. Salvo regulación Penal.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Convenio núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de **amenazas** de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **una sola** vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen **o sean susceptibles** de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Tipología

Según las personas implicadas y su relación:

- Tipo 1. No existe relación directa o previa. Suele tener intención delictiva y es más frecuente en el sector servicios.
- Tipo 2. Relación profesional, pero no laboral. Sector sanitario, cuidados, servicios sociales, educación y comercio minorista.
- Tipo 3. Relación laboral. Puede ser horizontal o vertical.
- Tipo 4. Relación personal. Violencia de género.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Según la forma de manifestación o su intencionalidad:

- Violencia verbal.
- Violencia física.
- Violencia psicológica o acoso.
- Violencia o acoso sexual.
- Violencia o acoso por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Violencia o acoso discriminatorio.
- Violencia o acoso digital, cibernético o ciberacoso.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Riesgo psicosocial - materializarse en un daño derivado del trabajo: enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo (art. 4.3 LPRL).

Puede afectar a la salud mental y emocional: estrés, ansiedad, depresión e incluso problemas físicos cuando se somatizan.

Daños no encajan en el estricto concepto de enfermedad profesional art. 157 LGSS – Accidente de trabajo.

Art. 156 LGSS como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Art. 157 LGSS, “que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

II. La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Art. 2 LPRL norma de derecho necesario mínimo indisponible, remisión a la negociación colectiva su mejora y desarrollo.

Negociación colectiva no ha explotado todas sus posibilidades en materia de seguridad y salud laboral:

- 1ra década siglo XXI: remisión o reproducción literal a la Ley y compromisos genéricos de carácter programático, no actuaciones concretas, ni concreción de las obligaciones genéricas impuestas al empresario en la normativa.
- 2da década siglo XXI: aumento cuantitativo no cualitativo, predominio declaraciones de principios y reiteración de la LPRL.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Encomienda de la prevención del acoso a la negociación colectiva art. 42 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Art. 45 LOI obligación legal Plan de Igualdad empresas + 50 trabajadores/as.

Resultado: simple adhesión al Acuerdo Marco Europeo, reproducción del tenor literal de la LOI o meros compromisos genéricos sobre la necesidad de combatir la violencia, sin regular medidas concretas, incluyendo simplemente definiciones y compromisos de carácter programático.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025

Llamamiento a los sujetos negociadores a “elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales”.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

V AENC capítulo VIII a la “seguridad y salud en el trabajo” : 16 encomiendas.

Capítulo XV violencia sexual y de género:

- Promover condiciones de trabajo que garanticen espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas «cautelares» de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

- Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales .
- Facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

- V AENC a los sujetos negociadores a “elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales”.
- Capítulo XV del V AENC en relación a la violencia sexual y de género.
- Obligación legal de incluir en los planes de igualdad medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Muchos convenios sin alusión a la violencia en el trabajo o con una sencilla remisión al Plan de Igualdad y convenios definitorios o programáticos.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

La violencia en el trabajo en la negociación colectiva



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

- Convenios definitorios o programáticos.
- Convenios con marcado carácter disciplinario.
- Convenios que establecen protocolos específicos contra el acoso laboral o la violencia en el trabajo.
- Convenios con medidas preventivas y/o reparatoras.
- Convenios que incluyen la violencia a través de medios digitales o ciberacoso.



Convenios definitorios o programáticos



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Adhesión al Acuerdo Marco Europeo, sin articular medidas o propuestas concretas, o que recomiendan su aplicación.

II CC Alcor Seguridad, SL. (BOE 23 de marzo de 2018).

XX CC Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10 de marzo de 2023).

II CC Gas Natural Fenosa, SA (BOE 7 de marzo de 2017).

XXIII CC Contratas ferroviarias (BOE 28 de junio de 2022).

CC Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 22 de octubre de 2024).

Violencia tipo 3 obviando que violencia ejercida por otras personas distintas a los/as compañeros/as de trabajo.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Convenios con marcado carácter disciplinario



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Tipificación de las ofensas físicas o verbales o los malos tratos de palabra u obra como conductas constitutivas de una falta grave o muy grave.

La violencia en el trabajo se afrontada como parte del régimen sancionador o los códigos de conducta.

VII CC General de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 17 de mayo de 2024).

V CC Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22 de febrero de 2024).

CC Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE 19 de junio de 2024).

CC Mahou, SA. (BOE 18 de abril de 2024).

I CC Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 21 de enero de 2021).



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Convenios que establecen protocolos específicos contra el acoso laboral o la violencia en el trabajo



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Remisión al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de género.

Protocolos contra el acoso.

Protocolo contra la violencia laboral en un sentido más amplio: I CC Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 21 de enero de 2021).

“Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores y prevención de la violencia laboral” distingue 4 situaciones: conflicto, violencia en el trabajo, violencia física interna y violencia psicológica.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Convenios con medidas preventivas y/o reparadoras



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Sectores expuestos a violencia Tipo 1 y tipo 2.

Tipo 1: no existe relación directa o previa entre la persona que agrede y el/la trabajador/a, caracterizada por su habitual intención delictiva.

- XXIV CC Sector de la banca (BOE 30 de marzo de 2021).
- CC Cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE 6 de junio de 2024).



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Tipo 2: ejercida por clientes/as, pacientes/as o consumidores/as sobre los/as trabajadores/as.

- CC Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid.
- CC Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (DOGC 23 de septiembre de 2024).



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Convenios que incluyen la violencia a través de medios digitales o ciberacoso



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Tratamiento convencional del acoso ejercido a través de las nuevas tecnologías es minoritario y básicamente con fines conceptuales o sancionadores.

- Definición de ciberacoso: CC Estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 7 de diciembre de 2023),
- Calificación como infracción muy grave: XVII CC Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8 de diciembre de 2022).
- Buena práctica comercial: III CC Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE 28 de febrero de 2024).



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

III. Conclusiones y propuestas



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Sería deseable que, en vez de primar el carácter reactivo o sancionador, la negociación colectiva abordara de manera equilibrada prevención, protección, reparación y sanción.

Es necesario que los convenios colectivos adquirieran un carácter más preventivo con medidas destinadas a la evaluación, planificación, información, formación y sensibilización contra cualquier tipo de violencia en el trabajo.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

