

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

Carlos L. Alfonso Mellado
Carmen Salcedo Beltran

Prof. Departamento Derecho del Trabajo
y Seguridad Social. Universidad de Valencia

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN.

- ▶ II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ▶ III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO
 - ▶ Protección tradicional: PUNICIÓN Y REPARACIÓN
 - ▶ Consecuencias. Valoración crítica
 - ▶ Protección actual: PREVENCIÓN

- ▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA. VALORACIÓN CRÍTICA

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN

▶ Fundamentación legal

- ▶ Materia relativa a las condiciones de trabajo (arts. 82,2 y 85,1 ET)
 - Acuerdo Interconfederal Negociación Colectiva 2008 (Anexo)
- ▶ Normativa prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995 de PRL y normativa de desarrollo)
 - Riesgos psicosociales
- ▶ Normativa prohibición discriminación (LO 3/2007, igualdad efectiva hombres y mujeres)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN

▶ Instrumentos

- ▶ Convenios colectivos en general
- ▶ Acuerdo sobre materias concretas
- ▶ Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa
- ▶ Plan de igualdad de la empresa

▶ Formas de regulación

- ▶ Tratamiento de forma unitaria
- ▶ Tratamiento de forma diferenciada (tipos de acoso)
- ▶ Tratamiento de forma mixta

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ Articulación de la negociación

▶ Nivel intersectorial estatal

- Regulación general o negociación amplia (conductas que suponen acoso)
- Establecimiento de un Convenio marco (acuerdo de mínimos)
 - Norma en el sentido propuesto por las NTP 891/892
 - ▶ Definición de la violencia en el trabajo
 - ▶ Obligación de prevención riesgos psicosociales
 - ▶ Fijación reglas concurrencia
 - ▶ Establecimiento comisión de seguimiento

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ Articulación de la negociación

▶ Nivel sectorial estatal o de comunidad autónoma

- Adhesión de los convenios sectoriales al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo
- Cláusulas aplicación e implantación Acuerdo Marco
- Peculiaridades sector
- Listado consensuado miembros futuras comisiones
- Establecimiento procedimientos específicos para empresas que no pueden determinar su propio procedimiento
- Suscripción declaraciones tolerancia cero
- Sumisión procedimientos de solución extrajudicial en caso de desacuerdo

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ Articulación de la negociación

▶ Nivel de empresa

- Adhesión al Acuerdo Marco (estatal) y al sectorial si lo hay
- Declaración de principios por empresa/trabajadores de prevención de la violencia
- Integración procedimiento NTP 891 y 892
- Regulación concreta (elaboración catálogos conductas, mecanismos de actuación, protocolos...)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ Contenidos concretos

▶ ÁMBITO REPARADOR

- Concreción del concepto de acoso

▶ ÁMBITO PREVENTIVO

- Compromisos prevención y no tolerancia conductas de acoso
- Información y formación trabajadores
- Actuaciones representantes de los trabajadores y órganos preventivos
- Protocolos de actuación
- Tratamiento reservado denuncias
- Identificación personas responsables receptoras de las quejas o denuncias
- Procedimientos solución extrajudicial

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ **III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO**
 - ▶ **Protección tradicional: PUNICIÓN Y REPARACIÓN**
 - ▶ Indemnización de todos los daños producidos
 - ▶ Sanciones que disuadan el incumplimiento
 - ▶ Escaso papel de la negociación colectiva.
 - ▶ **Protección actual: Se añade la PREVENCIÓN**
 - ▶ Mayor intervención de la negociación colectiva

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

▶ Protección tradicional: PUNICIÓN Y REPARACIÓN

▶ Situaciones de acoso ya producidas

▶ Requiere la intervención de unos sujetos:

- Víctima
- Autor sobre el que recaen los efectos punitivos
- Otras personas responsables (empleador por tolerancia de la situación o no adopción de medidas a las que está obligado por la normativa)

▶ Sanciones administrativas (LISOS) o penales (CP)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

▶ Protección tradicional: PUNICIÓN Y REPARACIÓN

▶ **Indemnizaciones daños/extinción indemnizada del contrato**

- Daños físicos, psíquicos, morales, daño emergente y lucro cesante

- Tribunal Supremo de la Sala General de 17 de julio de 2007 (Rec. 4367/2005 y 513/2006). Compensación entre conceptos homogéneos

- Disposición final quinta Ley 36/2011 Jurisdicción Social

*“(...) en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para **aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus***

beneficiarios no acrediten daños superiores”

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

▶ Protección tradicional: PUNICIÓN Y REPARACIÓN

▶ Valoración crítica

- No evita el acoso ni sus efectos
- Probable abandono del puesto de trabajo no deseándolo

▶ Escasa actuación de la negociación colectiva

- Reserva de ley
 - Concretar conductas de acoso ámbito sectorial/empresa por aplicación de los principios de tipicidad y legalidad
 - Graduación sanciones determinando cuando hay sanción de despido disciplinario y/o cuando sanción de menor grado
- Nulidad de cualquier cláusula que limite o traslade la responsabilidad (STSJ Andalucía/Granada 27-12-2010)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ **III. LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO**
 - ▶ Protección actual: Se añade la PREVENCIÓN

 - ▶ **IMPORTANTE PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
 - ▶ Detección situaciones de acoso en fase temprana adoptando medidas de prevención de riesgos psicosociales, determinación de condiciones de trabajo y organizativas de la empresa/sector
 - ▶ Evitar factores que la favorecen
 - ▶ Ofrecer soluciones adaptadas sector/empresa

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ **IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
 - ▶ **CLASIFICACIÓN. Tres modalidades**
 - ▶ A) Protocolos de solución de conflictos de violencia laboral *ad hoc* (5)
 - ▶ B) Protocolos incardinados en un convenio colectivo sectorial o de empresa (5)
 - ▶ C) Protocolos incardinados en Planes de Igualdad (5)
 - ▶ Adaptación a las NTP 891 y 892

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ A) **Protocolos *ad hoc***

- 1º.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (PAGE).
- 2º.- Protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat Valenciana (PGV).
- 3º.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- 4º.- Protocolo de actuación en caso de Acoso de la empresa GAMESA.
- 5º.- Protocolo para la Prevención del Acoso Moral y Sexual en el Banco de Valencia.

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ B) **Protocolos incardinados en un convenio colectivo**

- 6°.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes, incluido en el capítulo IX del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.
- 7°.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, que figura en el artículo 108 del XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012.
- 8°.- Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de Telefónica España S-A.U., y que figura como Anexo II al Convenio Colectivo 2011-2013 de la referida empresa.
- 9°.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual establecido en la Disposición Adicional Quinta del II Convenio colectivo del Grupo VIPS (2011-2014).
- 10°.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual regulado en el capítulo XI del convenio colectivo de SUPERCOR, S.A.

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ C) **Protocolos incardinados en Planes de Igualdad**

- 11°.- Plan de Igualdad de Carrefour. Protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el centro de trabajo suscrito el 3 de junio de 2009.
- 12°.- Plan de Igualdad de Mantequerías Arias. Protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en Mantequerías Arias S.A.
- 13°.- Plan de Igualdad de Newco Airport Services S.A. Protocolo de Prevención y tratamiento de situaciones Acoso Sexual y Moral (Mobbing) en el ámbito de la Empresa Newco Airport Services S.A.
- 14°.- Plan de Igualdad del Banco Santander. Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- 15°.- Plan de Igualdad del Grupo Iberdrola. Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan denunciarse.

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

□ No se observan reglas mínima del Título III del ET.

- Contenido mínimo (art. 85,3 del ET)

□ No se han articulado los diferentes ámbitos de negociación

- Conflictos de competencia/concurrencia

- Reforma laboral (Ley 3/2012). Art. 83 del ET

- ▶ Un convenio colectivo vigente no puede ser afectado por otro salvo art. 83,2 ET

- ▶ Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa

- ▶ Medidas favorecer conciliación vida familiar

- ▶ Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ▶ Inaplicación de condiciones fijadas en un convenio colectivo sectorial o empresa. Art. 82,3 ET
 - ▶ Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - ▶ **El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa**

□ Adopción de los acuerdos por una minoría de sujetos legitimados

- ▶ Caracterización extraestatutaria o de eficacia limitada.

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

□ Relación plan de igualdad/protección frente al acoso

- Obligación de actuar frente al acoso más amplia que obligación de elaborar un plan de igualdad
- El empresario debe adoptar medidas de prevención ante cualquier situación de riesgo
 - ▶ Incluye riesgos psicológicos y sociales, los inherentes a las relaciones interpersonales, conflictos surgidos entre compañeros (STSJ País Vasco 20-2-2007)
 - ▶ En un procedimiento de acoso, el demandado debe dar “*una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*” (art. 96,1 LJS)
 - ▶ No es necesario que deba ser demandado con el empresario el posible causante directo de la lesión (art. 177,4 LJS)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

□ Regulación muy dispar entre los Planes de Igualdad

□ Aspectos comunes

▶ Casi todos regulan un procedimiento de tutela frente al acoso

▶ Los que no lo hacen

- ▶ Incluyen una declaración de intenciones de que no permitirán el acoso

- ▶ Que está en procedimiento de negociación el acoso

- ▶ Dicen que lo tienen negociado pero no lo incorporan

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

□ Aspectos comunes de los que contienen regulación

- Todos contienen Códigos de Buenas Prácticas (exigido art. 48,2 LOI)
- Los que regulan sólo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo/los que regulan el acoso laboral “común” (mayoritaria esta última).
- Los que fijan un procedimiento informal (mediación)/los que fijan un procedimiento formal/los que fijan los dos procedimientos.
- Legitimación inicio procedimiento (víctima, representantes sindicales, mando intermedio, de oficio por la empresa)

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

▶ IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▶ VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Aspectos comunes de los que contienen regulación
 - No se aborda en todos la necesidad de consentimiento expreso de la víctima
 - Instrucción del procedimiento (comisión, responsable RRHH, dirección de la empresa, instructor que designe la empresa)
 - Necesidad de respetar el derecho a la intimidad
 - Plazos de duración del procedimiento (tanto al formal como al informal)
 - Medidas cautelares: separación denunciante/denunciado

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ **IV. REGULACIÓN ACTUAL NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
 - ▶ **VALORACIÓN CRÍTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD**
 - Resolución del procedimiento
 - ▶ Una referencia al derecho a la recolocación de la víctima
 - ▶ Sanción al agresor
 - ▶ Infracción grave/muy grave (mayoritaria) o decide la empresa las medidas necesarias
 - ▶ Presencia representantes de los trabajadores
 - ▶ Como receptores de la denuncia
 - ▶ Como asesores de la denuncia
 - ▶ Como receptores de conclusiones de la instrucción o del procedimiento
 - ▶ Valoración positiva a considerar por el resto de empresas

Negociación para el tratamiento y prevención del acoso

- ▶ **¿Se adaptan las regulaciones analizadas a las NTP 891 y 892?**
 - ▶ Con carácter general algunos aspectos sí
 - ▶ Cumplen a grandes rasgos bastante de los aspectos de las NTP
 - ▶ Vocación de universalidad
 - ▶ Procedimientos dinámicos que incluyan todas las herramientas de detección
 - ▶ Procedimiento participado, conocido y compartido por todos
 - ▶ Establecimiento de compromisos claros y acciones efectivas
 - ▶ Incumplen
 - ▶ **Necesidad de que el procedimiento se incluya en un plan de prevención**