

El ciberacoso en la negociación colectiva

M. Teresa Igartua Miró

Universidad de Sevilla

Bilbao, 23.11.2023

M.T. Igartua Miró



Importancia de la NC en la **Prevención** del ciberacoso

- Una vez definido el marco teórico, algunas de las *particularidades** del ciberacoso demandan una actuación **específica** y más **incisiva** de la negociación colectiva
 - **anonimato, intensidad de la difusión, extensión de las conductas, ampliación de las formas de violencia en el trabajo, rapidez..., intensidad del poder de control...*
- Desbordamiento del “lugar de trabajo”
- Titularidad de los dispositivos
- Dificultades para la prevención y “control”

Importancia de la NC

- ▶ El Convenio 190 OIT (art. 5) y la Recomendación 206 ensalzan la negociación como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso
- ▶ **AENC (capítulo VIII. SST)**
- ▶ La negociación es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de SST a las características de cada sector u organización empresarial y de sus plantillas
- ▶ En concreto, deberían:
 - ▶ Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral
 - ▶ Elaborar y hacer seguimientos de protocolos de gestión de 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
 - ▶ Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo y las **medidas preventivas** a adoptar frente a los mismos, además de criterios de BP respecto a la digitalización
 - ▶ No referencias específicas en el capítulo dedicado a la violencia sexual y de género (capítulo XV)



Enfoque de la negociación

- Dada la conexión con el Convenio 190 OIT y la ubicación sistemática en el AENC
- **Preventivo** e integral
- Ligado a los riesgos psicosociales, conectados con el plan de PRL
 - Evaluación de riesgos
 - Planificación preventiva
- de tipo organizacional
- Uso correcto de los dispositivos y formación y sensibilización

Contenido

- Referencia explícita al ciberacoso y aproximación conceptual **AMPLIA**
- La mayor parte de las conductas de violencia y acoso pueden desarrollarse fácilmente a través de medios tecnológicos
- Enumeración de **prácticas frecuentes** (catálogo o listado no exhaustivo)
 - distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos
 - dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima
 - crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales
 - dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos
 - usurpar la identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos
 - acceder al ordenador de la víctima
 - distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada
 - enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta
 - uso del teléfono móvil como instrumento de acoso
 - acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador...



Contenido

- Dentro de las medidas de SST:
 - ENFOQUE PREVENTIVO
 - Necesidad de identificar y **evaluar** el riesgo de violencia y acoso (ciberacoso).
 - Especificando los factores a evaluar
 - Con participación de los representantes

Factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso (art. 8 R. 206 OIT)

- Derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- Implicación de terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- Derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso

Asimismo, se podrán adoptar medidas para **sectores u ocupaciones** y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso: trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio y los trabajadores migrantes...

Esto podría servir de orientación a los convenios SECTORIALES.




Contenido

- Medidas concretas para la prevención y control de los factores de riesgo (enorme complejidad práctica)
- Formación, información y capacitación
- Las medidas no estrictamente preventivas, que contribuyen a afrontar el problema una vez manifestado como los sistemas de denuncias, protección frente a represalias, formación a los representantes, información sobre los protocolos en las empresas... podrían ser perfectamente compartidos por los distintos tipos de acoso

Balance de la negociación colectiva

- El balance es aún bastante pobre
- Son pocos los ejemplos de CC que afrontan expresamente la materia
- No se incluyen soluciones particulares adaptadas a las formas de violencia incluidas en el término ciberacoso
- No obstante, empiezan a encontrarse referencias concretas
- Y contenidos relacionados con el uso correcto y “desviado” de los medios digitales
- Todavía es escasa la atención a la formación en el uso razonable y adecuado de los dispositivos digitales, sobre todo en el contexto de la regulación de la desconexión digital y sin menciones explícitas
- Poca o ninguna atención a la gestión desde la PRL



Acuerdos de prórroga y modificación del CC de teleinformática y comunicaciones, sau (BOE 13.04.2022)


- **Acuerdo de trabajo a distancia (ANEXO 2)**
- tolerancia cero
- peculiaridades trabajo a distancia
- complemento al protocolo existente en la empresa
- Nuevos riesgos que hay que prevenir
- adopción de cuantas medidas sean necesarias
- *DEFINICIÓN: todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplios contenidos, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral) de forma ocasional o única, pero de gran intensidad dañosa o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)*

CC teleinformática y comunicaciones

- ▶ DELIMITACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS QUE SE ENTIENDEN COMO CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO LABORAL:
- ▶ Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también **a través de dispositivos tecnológicos** y terminan generando por lo general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en *la salud* de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa
- ▶ Inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada (EN LOS TÉRMINOS YA VISTOS)

CC teleinformática y comunicaciones

- ▶ Limitado al trabajo a distancia, debería ser para todas las personas trabajadoras: enfoque integral falta
- ▶ ESCASAS MEDIDAS PREVENTIVAS (enfoque preventivo)
- ▶ NO ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA PLANTILLA
- ▶ EL PROCEDIMIENTO A APLICAR ES EL MISMO PARA EL ACOSO YA PREVISTO EN LA EMPRESA
- ▶ Es un procedimiento más bien “reactivo” ante situaciones ya manifestadas



Acuerdo de **teletrabajo** y otras formas de flexibilidad que modifica el IV CC de la empresa Telefónica servicios audiovisuales (BOE 12.05.2022)

- Definición de ciberacoso
- Delimitación de posibles conductas que se entienden constitutivas de ciberacoso laboral
- Catálogo abierto de conductas
- Muy similar al anterior






CC del sector de óptica al detalle y talleres anejos comunidad de Madrid (BOCM 22.07.2023)

- ▶ Ciberacoso o acoso virtual: aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o ~~acoso moral~~ que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las **comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo por medio de **tecnologías de la información y de la comunicación**
- ▶ En ningún caso la enumeración es exhaustiva...
- ▶ Ámbito de aplicación del protocolo: ... en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación...
- ▶ CC ayuntamiento de Navalmoral de la mata (DOE 13.02.2023): En la tipología de acoso sexual: incluye **ciberacoso** en el ámbito laboral mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente las redes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación

Otros CC donde se menciona el ciberacoso

- ▶ CC ONCE (BOE 8.12.2022): Art. 74. Acoso y ciberacoso en el trabajo: “El acoso y el **ciberacoso** moral, sexual, y por razón de sexo o diversidad sexual en el trabajo serán considerados como **faltas laborales muy graves**, y serán sancionados atendiendo a sus circunstancias.
- ▶ Los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, las pautas de actuación y el procedimiento a seguir en estos supuestos, se regirán por lo establecido en la normativa interna de desarrollo”
- ▶ CC para el sector del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria (2021-2023) (BOC 28.11.2022): extiende la aplicación del protocolo (anexo II): al producido... en el marco de las **comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- ▶ En los mismos términos: CC para el sector del embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de Cantabria (BOC 5.10.2022)

- 
- CC conservas, semiconservas y salazones de pescado (BOE 11.08.2022): protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso:
 - Incluye en su ámbito de aplicación: el acoso –de cualquier tipo- “en el marco de las **comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de **tecnologías de la información y la comunicación**” (acoso virtual o ciberacoso)
 - Contempla protocolos distintos: para acoso laboral, *mobbing* o discriminatorio, en atención a la normativa sobre **salud laboral** y acoso sexual y/o por razón de sexo, en atención a la normativa en materia de igualdad

- 
- 
- ▶ CC de la empresa Krosaki AMR Refractorios, SA (BOG 7.08.2019)
 - ▶ Art. 34: graduación de las faltas: Muy grave: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral o psicológico (*mobbing*), la violencia física y el **ciberacoso**
 - ▶ CC del sector de marcas de restauración moderna (BOE 8.12.2022):
 - ▶ “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en **el ámbito digital**. (Artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)”.



CC que incluyen algunas conductas relacionadas con las TICs dentro del acoso

- ▶ CC ilunion outsourcing (BOE 15.10.2021): Acoso sexual o por razón de sexo: ... llamadas telefónicas, cartas o mensajes de contenido sexual ofensivo por **correo electrónico** ...
- ▶ CC del sector de harinas panificables (anexo 7) (BOE 17.06.2020): conductas constitutivas de acoso sexual: ... Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o **mensajes de correo electrónico** de carácter ofensivo o contenido sexual...

CC que regulan el uso de dispositivos tecnológicos

- ▶ Empieza a ser más frecuente encontrar CC que regulan el uso de medios telemáticos y dispositivos digitales, así como su utilización incorrecta o fuera de los protocolos de la empresa, aunque no siempre con referencia a conductas de violencia y acoso
- ▶ CC Fundación Santa Bárbara (BOP León 28.12.2020)
- ▶ Capítulo VII PDP y utilización de nuevas tecnologías y dispositivos digitales: p.e. control de las páginas de internet visitadas, conexiones externas, número y direcciones de correos... en determinados supuestos, entre los que se incluye: cuando pueda razonablemente *presumirse la existencia* de **acoso** u otro tipo de perjuicios causados mediante el uso de correo electrónico a compañeros, subordinados, usuarios, proveedores, asesores o a personas estrechamente vinculadas a FSB (art. 27)
- ▶ CC plastiverd pet reciclado (BOPB 19.11.2019): normas de uso de las redes sociales: legalidad, autenticidad, responsabilidad, transparencia, pertenencia, respeto, confidencialidad, control y supervisión

CC que regulan el uso de dispositivos tecnológicos

- ▶ Cc telefónica (BOE 13.11.2019) (acuerdos de modif y prórroga BOE 29.03.2022)
- ▶ Usos **terminantemente prohibidos** (capítulo XVI *correo electrónico e internet*): “Bajo ningún concepto podrán las personas trabajadoras falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes por correo o imágenes de material **ofensivo**, inapropiado, o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., o aquellos que promuevan el **acoso sexual** o inciten a la violencia”
- ▶ En el protocolo anti acoso no se contemplan aspectos específicos centrados en las particularidades de este tipo de acoso

CC que regulan el uso de dispositivos tecnológicos

- ▶ CC de reforma juvenil y protección de menores de las Islas baleares (BOIB 21.07.2022): “No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o aquellos que promuevan el **acoso sexual, moral o laboral**, así como la utilización de la red para juegos...”
- ▶ CC Ayuntamiento de Manilva (BOPM 3.11.2020):
- ▶ Usos terminantemente prohibidos: Bajo ningún concepto podrán los empleados falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc, aquellos que *promuevan el **acoso sexual o moral o inciten a la violencia***.
 - ▶ Otros usos no permitidos: envío de cadenas de mensajes electrónicos, la utilización de listas de distribución para fines ajenos a la actividad del puesto de trabajo, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de video, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional... (DF 2ª)



Formación y sensibilización

- No hay menciones específicas a la formación en este ámbito, más allá de referencias genéricas
- CC del sector de la banca (BOE 30.03.2021): Educación digital, protocolos de regulación de usos autorizados: (aunque un contenido podría venir referido a la prevención de la violencia y el acoso cibernéticos)
- Uso razonable y adecuado de las tecnologías: CC de cajas y entidades de ahorro (BOE 3.12.2020)
- Fomento de uso razonable e impulso de una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral (CC Sociedad Mixta del Agua de Jaén, BOP 18.01.2021)

Tipificación como faltas laborales: uso “incorrecto” de dispositivos digitales

- CC de la empresa Dormadiseño, SL (BOPJ 4.01.2021): Art. 37: Falta muy grave: uso no autorizado herramientas (incluidos equipos informáticos)... incluido el material pornográfico, abuso de menores... chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad de carácter no lucrativo. El uso de claves ajenas para acceder a los equipos informáticos, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido de correo electrónico
- CC de la empresa Renault retail group Madrid (BOCM 21.12.2019): Art. 22 Muy grave: actos y comportamientos de particular importancia y trascendencia contrarios a las reglas de buen uso de las herramientas y recursos informáticos definidas por la empresa y, en particular, los que impliquen un uso **contrario al ordenamiento jurídico**; todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en que pudiera incurrir el colaborador como consecuencia de su participación en aquellos
- En la misma línea, CC de Peugeot citroën (anexo faltas y sanciones)
- CC de la empresa Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte, SLU (BOCM 23.11.2019): Infracciones muy graves: uso inadecuado o para fines distintos los sistemas, herramientas informáticas, incluido internet, dispositivos móviles.... Incluso fuera de la jornada laboral....
- CC Dia y Dia Retail (BOE 31.03.2023): para usos particulares... abusiva muy grave

Faltas

- ▶ CC de la empresa CTC Externalización, SLU (BOE 18.03.2020): Faltas muy graves (art. 45.3): Uso abusivo para **finés particulares** de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, internet y cualesquiera otros
- ▶ Igual en CC de Philips Ibérica, SAU (BOE 19.08.2021) que añade con consideración de especial gravedad “el uso de material informático de la empresa para la navegación en internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos durante la jornada...” (art. 12. 20 y 21)
- ▶ ONCE. Circular nº 8/2023, de 13 de marzo, de la Dirección de personas, talento y cultura institucional. Procedimiento sobre **acoso y ciberacoso** sexual y/o por razón de sexo o diversidad sexual en el trabajo. Compromiso adoptado en la negociación del XVII CC. Art. 74 **Muy grave:** acoso laboral
- ▶ Algunas conductas acoso SEXUAL (ejemplificativas)...
- ▶ Llamadas telefónicas o contactos por **redes sociales** indeseados, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual
- ▶ Cartas o mensajes enviados por **correo electrónico** u otros medios de mensajería, o con reflejo en **redes sociales**, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual