



GUÍA

DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball



GENERALITAT
VALENCIANA

CCOO IIII

Edita

CCOO PV
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

Plaza Nápoles y Sicilia, 5
46003 València
Teléfono 963 882 100
www.pv.ccoo.es
ccoopv@pv.ccoo.es
[@ccoopv](#)

Colabora

INVASSAT
Generalitat Valenciana

Imprime

Laboral Gráfica

Noviembre 2019

GUÍA

DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) supuso un avance en la protección de la salud y en la vigilancia y control de los factores de riesgo que marcan las condiciones laborales hace casi ya un cuarto de siglo.

Numerosos reglamentos y desarrollos normativos han ido perfilando y afinando casi cada aspecto, en las cuatro disciplinas: ergonomía, higiene, seguridad y psicología, posibilitando un extenso marco normativo en el que dar respuesta a una casuística cuasi infinita. En el sistema de fuentes no podemos dejar pasar a la negociación colectiva como instrumento de ajuste y perfeccionamiento en cada realidad productiva de estas protecciones a la salud.

La guía que aquí presentamos tiene como objetivo, a partir del análisis de 146 convenios colectivos sectoriales en el ámbito territorial del País Valenciano, establecer las perspectivas de la negociación colectiva descendiendo a las cláusulas que tienen relación con la prevención de riesgos laborales, integrando en cada proceso la perspectiva de género. Se pretende poner a disposición de las personas negociadoras de análisis cuantitativos y cualitativos, de la principal herramienta sindical para acercarnos cada vez más a la igualdad real, que no será tal, hasta que las medidas de protección frente a los riesgos generen entornos seguros, equiparables y adaptables a las diferentes circunstancias en la salud de mujeres y hombres.

En una segunda parte, se profundiza en las nuevas realidades del trabajo y la propuesta de medidas correctivas de desequilibrios entre sexos, para finalizar con la reproducción del texto aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo que ha dado lugar al Convenio 190 de la OIT sobre eliminación del acoso y la violencia en el trabajo.

DIAGNÓSTICO PREVIO

Según los últimos datos estadísticos publicados por el INVASSAT, en el periodo interanual septiembre 2018-agosto 2019, se han producido 50.081 accidentes de trabajo en el País Valenciano, acaparando 28.990 el sector servicios¹. Los fuertes incrementos en la siniestralidad laboral de los últimos tres años exigen redoblar los esfuerzos en todas las vías de actuación sindical, generando **cultura preventiva**, introduciendo mecanismos de protección y mayor garantía de su implantación mediante la negociación colectiva y exigiendo mayor vigilancia y control por parte de la autoridad laboral.

Por sexos, con datos definitivos de 2018, 34.563 hombres y 13.598 mujeres sufrieron accidentes laborales con baja médica. *Texto Alternativo: Debido a la mayoritaria doble presencia de la mujer en el trabajo y en la tarea doméstica, es frecuente que el origen del daño sean motivo de disputa en su calificación común o profesional. Al igual que en el momento de emitir el parte tanto inicial como de recaída de la baja generando un conflicto adicional reforzado por una indefensión a esas trabajadoras.* Estos datos presentan la lectura de la doble presencia de las mujeres, tanto en el trabajo como en tareas domésticas, hecho que provoca una disputa permanente en la declaración de esas contingencias, o en la emisión del parte de baja, ya que la dolencia puede ser agravada especialmente en lo relacionado con movimientos repetitivos o posturas no adecuadas, refugio de las instituciones que participan la salud laboral para justificar su disputa.

Ejemplos existen muchos, pero destacaremos las campañas preventivas sobre el consumo de fármacos como tratamiento paliativo llevadas a cabo en sectores ampliamente feminizados y en los que no se visibiliza como debiera la dolencia física o el daño para la salud. **“Tus derechos, la mejor medicina”**² o **“Cuando los medicamentos son un riesgo”**³ pretenden poner el foco en esos tratamientos

1. Fuente INVASSAT. Disponible en: <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/167384252/08.+Estad%C3%ADstica+de+accidentes+de+trabajo.+Septiembre+2018-Agosto+2019/ddbd2a4f-8069-4a54-8c97-14f1c33b6b95>

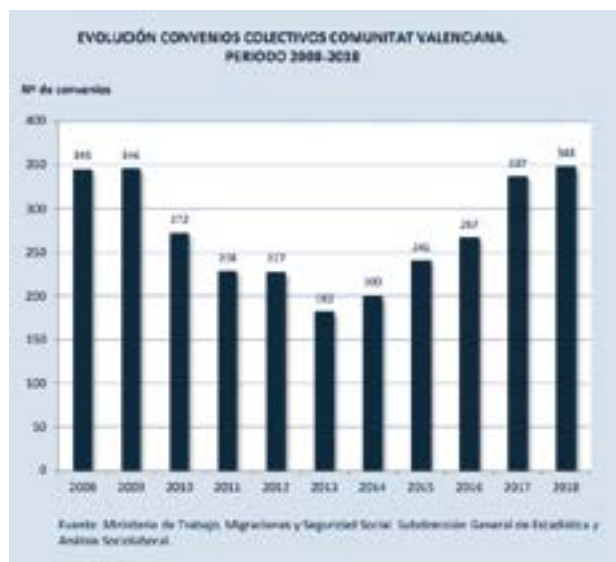
2. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Dossier%20consumo-farmacos-camareras-piso.pdf>

3. Más información en: http://sanidad.ccoo.es/noticia:374718--CCOO_se_reune_con_el_INSST_para_colaborar_en_la_

paliativos del dolor, basados en trabajo de campo en los que la prevención de riesgos laborales, sobre todo en trastornos musculoesqueléticos, tratan de sustituir las obligaciones empresariales en materia preventiva, tanto en las evaluaciones de riesgos adaptadas a la perspectiva de género, como en la planificación de la actividad preventiva, para eliminar esos riesgos desde origen y garantizando la implantación efectiva de las medidas.

Por ello, abordar en la negociación colectiva de forma prioritaria estas medidas se antoja fundamental, no solo desde un punto de vista de justicia social para caminar hacia la igualdad real, también en la prevención de riesgos laborales, como desde la medición de la productividad y razones de índole económica y organizativa.

Descendiendo al ámbito territorial objeto del estudio, según los datos publicados en la Memoria Socioeconómica del Comité Económico y Social de 2019⁴, la evolución de convenios colectivos en el periodo 2008-2018 está recuperando cuantitativamente los niveles previos, aunque con desigual evolución (por la apertura de nuevas unidades de negociación de ámbito empresarial).



visibilizacion_del_riesgo_ante_los_medicamentos_peligrosos

4. Disponible en: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-06/11_2018.pdf

Específicamente en las cláusulas relacionadas con seguridad y salud laboral (según clasificación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) durante 2018 en número de convenios y porcentaje sobre el total, así como número de personas trabajadoras y su porcentaje respecto al total.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	Nº convenios	Porcentaje	Nº personas afectadas	Porcentaje
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	8	7,21	17.229	11,57
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	3	2,70	697	0,47
- Posibilidad de elección como delegados/as de prevención a trabajadores/as y/o del. sindicales	7	6,31	4.729	3,17
- Trabajadores/as	4	3,60	2.797	1,88
- Delegados/as sindicales	6	5,41	4.429	2,97
Crédito horario mensual para los y las delegados de prevención	12	10,81	3.908	2,62
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	21	18,92	7.693	5,16
Establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud	15	13,51	9.013	6,05
- Para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras	15	13,51	9.013	6,05
- Para los representantes de los trabajadores y trabajadoras	11	9,91	8.208	5,51
Pacto con representantes de los y las trab. sobre la elección del servicio de prevención ajeno	7	6,31	3.466	2,33
Cláusulas específicas de medio ambiente	7	6,31	13.195	8,86

Del conjunto de convenios colectivos analizados, la totalidad del muestreo considera incorporar disposiciones en materia de prevención de riesgos de una u otra forma como expondremos en las siguientes páginas.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE COMPLEMENTA LA NORMATIVA PREVENTIVA

El convenio colectivo posee indudables razones para avanzar en la garantía de la protección de la salud de las personas trabajadoras:

- 1- El estatus que dota la norma constitucional, así como su lugar en la jerarquía normativa, le otorga una posición privilegiada en esta materia.
- 2- El convenio colectivo de carácter sectorial es perfectamente adaptable a las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo en cada sector productivo, ya que son las personas negociadoras las que mejor conocen estas características y exposición al riesgo, por lo que es indudable la capacidad legitimadora a la hora de adoptar medidas de carácter general.
- 3- La vigencia temporal del convenio colectivo posibilita la adaptación más rápida y flexible a la introducción de cambios en la actividad productiva, especialmente en una época en constante cambio. Estos cambios requieren ser analizados y consensuados para proteger a las personas frente a estos riesgos que pudieran aparecer.

Texto Alternativo: Sin embargo, la Ley 3/2012 de 6 de julio ha provocado un desequilibrio en la capacidad negociadora. Efectos en todas las condiciones laborales, entre ellas, la prevención de riesgos. Pues de la prioridad aplicativa del convenio de empresa se colige un interés por buscar ventaja competitiva vía costes, provocando, en muchas ocasiones, situaciones de dumping social. Sin embargo, la negociación colectiva presenta un marco normativo provocado por la Ley 3/2012 de 6 de julio, que supuso un desequilibrio en la capacidad negociadora, dejando una de sus consecuencias en

materia preventiva, ya que mediante la prioridad aplicativa del convenio de empresa y los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una generalización para un uso de esta herramienta con el objetivo de lograr ventajas competitivas vía costes, pues ha servido, entre otras cuestiones, para devaluar salarialmente y en el resto de condiciones de trabajo en un claro ejemplo de *dumping social*. Por otra parte, aún a pesar de vaivenes judiciales sobre la contractualización de las condiciones pactadas en convenio, la realidad es que el periodo de ultraactividad limitada ha devenido en numerosos ejemplos en los que o bien ha decaído el contenido del convenio colectivo, o bien ha forzado a la parte sindical a mantener unas condiciones mínimas en las que no se ha priorizado los aspectos preventivos por resistencias patronales.

En tercer lugar, las realidades productivas se han ido modificando en esta última década, sin tener un reflejo en la respuesta por parte de la negociación colectiva. *Texto Alternativo: Por ejemplo, las empresas multiactividad o multiservicios que operan en el espacio de la subcontratación, aglutinan multitud de actividades encuadradas en ámbito sectorial. Una visión de la negociación colectiva integradora no*



puede caer en recoger en convenios de empresas ámbitos funcionales superiores al número de personas cubiertas por ese convenio colectivo. A modo de ejemplos, en primer término surgen las empresas multiactividad o multiservicios, que al calor de las reformas normativas, tanto en la potenciación y ausencia de regulación de la actividad principal en los procesos de descentralización productiva, como por la ya comentada prioridad aplicativa del convenio de empresa, aglutinan actividades que estaban razonablemente encuadradas en convenios colectivos sectoriales, por lo que mediante el convenio de empresa encontramos casos de ámbitos funcionales que en muchos casos superan al número de personas trabajadoras que desarrollan esas actividades.

El segundo ejemplo, provocado por el extraordinario impulso de la tecnología, presenta distorsiones que han de ser abordadas en la negociación colectiva. La huida de actividad en sede física mediante la utilización como herramienta intermediadora de las aplicaciones móviles ha provocado releer el derecho del trabajo, inicialmente en debates sobre encuadramientos como personas autónomas o por cuenta ajena, pero el devenir y crecimiento de las mismas genera situaciones a las que el derecho del trabajo ha de avanzar en dar respuesta y para ello el papel del convenio aglutinador puede ser la mejor solución.



Por todo ello, una de las conclusiones que se expondrán radica en la derogación normativa de estos aspectos, para reequilibrar la capacidad negocial y superar estas resistencias, porque consideramos que el objetivo de proteger la salud ha de ser compartido entre todas las partes.

A pesar de estas consideraciones, es claro que la consideración de la LPRL otorga a la negociación colectiva límites que también han de ser expuestos. En primer lugar, las disposiciones contenidas de derecho mínimo necesario e indisponible proporcionan un papel al convenio colectivo complementario. Como hemos avanzado anteriormente, el desarrollo normativo en la materia resulta extenso y en numerosas ocasiones de un carácter técnico extraordinario, por lo que contemplar estas cuestiones más allá de la producción normativa se antoja una quimera. Esta situación complementa la diferencia de intereses con las organizaciones patronales que, generalmente, contemplan que la gestión preventiva se ha de abordar en el seno de la empresa.

Esto se ha manifestado de forma más clara en la importancia que se ha venido otorgando a la materia en la estructura de la negociación colectiva, pues la evolución de los Acuerdos Interconfederales que, originariamente en 1983 mostró una importancia capital en concretar aspectos preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo al prever la creación de Comisiones Mixtas para analizar

la problemática y determinar respuestas en la negociación colectiva, han ido perdiendo importancia hasta el IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva en el que se aborda la cuestión del absentismo, emplazando al ámbito tripartito sin mucho más desarrollo, en parte, por la inacción y situación política actual.

Pareciera de estas previsiones que el papel del convenio colectivo sectorial tuviese más limitaciones y ausencia de prioridad en el interés de las partes negociadoras que posibilidad de desarrollo, sin embargo, la función suplementaria del convenio en adaptar la prevención de riesgos laborales al sector productivo en cuestión, así como las disposiciones que en la LPRL se otorgan a la participación y negociación de determinadas materias, poseen un evidente impacto positivo en el correcto desarrollo.



A modo de ejemplo, respecto al deber general de prevención, el convenio colectivo puede ajustar las medidas para concretar la obligación empresarial en los métodos a utilizar en la evaluación de riesgos, en la concreción de medios y equipos de protección, en la adaptación de las obligaciones en los diferentes tipos de trabajo, especialmente en lo relacionado con los riesgos de origen psicosocial o en la delimitación de tiempos de trabajo y tiempos de descanso en actividades no desarrolladas en el centro físico de la empresa. Sin dejar pasar de ajustar la vigilancia de la salud a la actividad concreta, la elección y seguimiento de los diferentes sistemas preventivos en la empresa o para suplir el silencio de la norma en cuestiones tan importantes como la denuncia y la protección del denunciante o el establecimiento de faltas y sanciones ante la persona incumplidora.

Por supuesto, incorporar mecanismos de información y consulta a partir del dinamismo que prevén las comisiones paritarias del convenio o del análisis pormenorizado de la siniestralidad laboral en el sector. Para ello, el desarrollo de la figura de la persona delegada en prevención sectorial, puede cubrir una de las principales carencias del mercado laboral, esto es, los sistemas de representación de la parte social, en un territorio en el que existen 356.480 empresas según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) 2018⁵, únicamente 30.175 (el 8,46%) superan el umbral necesario para la elección de representación de las personas trabajadoras.

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL EN EL PAÍS VALENCIANO

El análisis que aquí presentamos parte del muestreo de 146 convenios colectivos de carácter sectorial tanto provincial, interprovincial como autonómico, actualmente en vigencia y únicamente referidos a cláusulas directas o con claro impacto en materia de prevención de riesgos laborales.

Encontramos diferentes disquisiciones, tanto en su encuadramiento como en su redacción, así como diferente ritmo en la evolución negocial según provincias.

Por su encuadramiento y denominación podemos observar que ocupa diferentes espacios en la negociación colectiva, desde capítulos enteros hasta artículos sueltos sin demasiada explicación razonable. Desde el encuadramiento bajo el genérico nombre de “Salud laboral”, hasta la inclusión como complementos retributivos, especialmente en lo relativo a complementos retributivos que complementan la incapacidad temporal, o complementos retributivos específicos en trabajos de determinada casuística como puedan ser tóxicos y penosos.

5. Fuente INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298>



Respecto a su forma en la redacción podemos encontrar diferentes aspectos a resaltar, desde la declaración genérica en su emplazamiento a la LPRL, hasta la redacción exhaustiva del contenido de la propia Ley, fundamentalmente en lo referido a los principios preventivos como en lo referido a los protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (derivados de la entrada en vigor de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) o protocolos ante la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

En cuanto a la evolución negocial hemos de resaltar la situación específica en la provincia de Alicante, en la que la dinámica en la negociación de los convenios ha sido bastante desigual, conservándose textos completos de redacción durante los años 90 del pasado siglo y la primera década de este, siendo únicamente revisados a partir de indicadores de IPC y actualizaciones normativas. Este fenómeno es debido, entre otros muchos factores, a las diferentes problemáticas en la parte empresarial que han impedido un desarrollo en profundidad de la negociación o bien por ausencia de una asociación empresarial representativa, o por diferentes intereses contrapuestos que podían limitar el alcance de esos convenios colectivos, por lo que la solución que hasta la actualidad se ha ido ordenando consiste en la reproducción del mismo contenido, procediéndose a las sucesivas actualizaciones salariales.

En esta provincia, 30 convenios colectivos de ámbito sectorial reproducen estas circunstancias, en las que se incorporan textos declarativos en los que reproducen la LPRL de manera íntegra en cuestiones relacionadas con la vigilancia de la salud, referencias numéricas a la propia Ley o recopilación de funciones con desigual seguimiento en las comisiones paritarias.

En todo el ámbito territorial analizado resulta extendida la inclusión de medidas de protección frente a la salud reproductiva, como protocolos en caso de embarazo o lactancia, derivados de la LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, en todos los ejemplos considerados, la redacción de la cláusula refiere a la transcripción literal de la ley, fomentando su efecto pedagógico

en caso de ausencia de información y formación, indudablemente un factor importante, pero limitando su potencialidad tanto en las posibilidades que presenta su adecuación a la realidad sectorial, como del papel de mejora de la protección otorgado al convenio colectivo en caso de laguna normativa. En efecto, la incorporación del artículo 26 LPRL ha sido



constante en numerosos convenios colectivos analizados, sin embargo, la implantación de estas medidas ha resultado desigual como atesoran diferentes sentencias sobre la base de la denegación de las prestaciones de riesgo durante el embarazo⁶ o el riesgo durante la lactancia⁷.

Respecto a esta materia, la guía elaborada por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (**SEGO**) a pesar de tener como objeto mejorar la atención y salud de la mujer gestante, ofreciendo una base científico-técnica para la toma de decisiones relativas a la valoración del riesgo laboral durante las situaciones de embarazo, ha de interpretarse en el sentido de evaluar en primer lugar el puesto de trabajo y las condiciones de riesgo expuestas, para posteriormente abordar la posibilidad de adaptarlo a las condiciones de la mujer embarazada. La tabla de actividades y de semanas recomendadas no puede ni debe suplir, bajo ninguna circunstancia, la labor preventiva en la empresa.

En el análisis de todo este contenido negocial la perspectiva de género no ha sido considerada específicamente con la relevancia que merece, desembocando por acción u omisión en un posible foco de discriminación a la hora de no considerar las especificidades en los riesgos laborales de una inmensa parte de la población trabajadora.

6. STS 498/2019 (recud 3529/2017). Supuesto de reconocimiento de prestación de riesgo durante el embarazo. Aplicación de doctrina Otero Ramos C-531/15 en la inversión de la carga de la prueba.

7. STS 1715/2018 (rec 762/2018). Supuesto de personal estatutario para la Conselleria de Sanidad con categoría profesional de enfermera adscrita al SAMU Dama 1 (Elche). Reconocimiento de la prestación de riesgo durante la lactancia en aplicación de jurisprudencia TJUE de 14 de octubre de 2017. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=TS&reference=8386515&links=%22762%2F2017%22&optimize=20180518&publicinterface=true>

Las causas que motivan este fenómeno, además de las ya comentadas anteriormente sobre la debilidad normativa en materia de negociación colectiva, como en el bajo interés negocial por diversas dificultades, radica en la baja presencia de mujeres en las mesas de negociación y en las comisiones paritarias, así como en la ausencia en las plataformas tanto sindicales como empresariales de cuestiones relacionadas con la prevención a partir de la consideración integral de la mujer con su diversidad. Consecuencia de esto, además de otras razones de origen cultural que parece que lentamente van siendo superadas por la sociedad, las consideraciones específicas de la mujer se han circunscrito a su salud reproductiva, hecho fundamental, pero desde ningún punto de vista exclusivo.



Específicamente, el único convenio colectivo que prevé cuestiones diferenciadas en materia de prevención de riesgos laborales encontrado en la muestra analizada contempla el siguiente redactado *"A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se le entregarán batas o pijamas a opción de las trabajadoras.*

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán zuecos, y a los trabajadores, calzado adecuado (botas, deportivos, etc.), que deberán ser entregados en la primera quincena del

mes de marzo de cada año, respetándose no obstante los acuerdos de parte que con referencia a este punto puedan existir en cada centro.

Para el personal masculino, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano.

A las trabajadoras se les entregará una rebeca cada 2 años, siendo la fecha de entrega el mes de octubre cada dos años, para las trabajadoras de los Centros Hospitalarios y/o sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad, y para las trabajadoras de los Centros Asistenciales dependientes de la Excma. Diputación de Alicante".⁸

En el resto de convenios colectivos analizados se opta por incorporar disposiciones que van dirigidas a la ampliación de competencias de las comisiones paritarias⁹, o la creación de personas representantes de la parte social que o bien por la vía del incremento del crédito horario, o bien por la vía de dotar de funciones específicas puedan llevar a cabo campañas de seguimiento y difusión de la normativa. En algunos casos, prevé el contenido de la vigilancia de la salud en el sentido de cuantificar la periodicidad de las revisiones médicas, el alcance de las mismas (incluyendo salud reproductiva, especialidades ginecológicas), procedimientos de participación en la elección de la modalidad preventiva, o composición mínima de los equipos de protección individual.

Como se puede observar, contemplar de forma íntegra la perspectiva de género a través de la negociación colectiva resulta una meta para la que hace falta aún mayor pedagogía y mayor compromiso.

8. Convenio Colectivo de Sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA CENTROS SANITARIOS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD (03002335011993) de Alicante (en su artículo 27 encuadrado en el Capítulo V Beneficios Asistenciales) BOPA 01/02/2018

9. A modo enunciativo, el CC Hostelería Alicante dota de funciones específicas a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Salud Laboral sobre todas las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, sobre los procedimientos de prevención del acoso sexual y por razón de género, así como la difusión de códigos de conducta y buenas prácticas. Por su parte, el CC Industria del Metal de Valencia prevé una comisión de PRL para analizar las condiciones del sector, posibilitando las visitas a empresas por las personas supervisoras en prevención, así como promocionar y difundir la normativa.

CONCLUSIONES

Del análisis de los textos de los convenios colectivos objeto del muestreo se coligen diversas conclusiones que han de servir para incorporar en los criterios de negociación colectiva de manera ágil y con cierta urgencia en pos de mejorar la salud del conjunto de la población trabajadora, especialmente en las mujeres.



- 1- Poca capacidad innovadora en los contenidos.
- 2- Cláusulas declarativas que reproducen el contenido del marco normativo y de los principios de la actividad preventiva.
- 3- Mejorable la eficacia de los órganos de participación, en lo que podríamos denominar la visión dinamizadora del convenio colectivo.
- 4- Las previsiones de mejora de los convenios colectivos se circunscriben a la temporalidad en la vigilancia de la salud, respecto al crédito horario de la figura del delegado o delegada de prevención y algunos ejemplos de participación en la elección de la modalidad preventiva y de la mutua.
- 5- Se reproducen los derechos de información establecidos en la norma.
- 6- En muchos casos, se abordan cuestiones contradictorias en lo referente al concepto del absentismo, fundamentalmente vinculadas a las mejoras retributivas en los complementos por incapacidad temporal o complementos retributivos en prestaciones causales, como por ejemplo trabajos tóxicos o penosos.
- 7- Como ya hemos comentado, la insuficiencia negocial, en la situación de muchos convenios colectivos de la provincia de Alicante, únicamente actualizados en la materia por disposición

normativa como en contenidos de protección frente al acoso sexual o por razón de sexo, los permisos y situaciones relacionadas con la maternidad, la reproducción de contenidos frente a situaciones de violencia de género, o reproducciones del principio de igualdad y el principio de no discriminación.

PROPUESTAS DE IMPLANTACIÓN

El recorrido a avanzar en materia preventiva, integrando una visión completa de la perspectiva de género, presenta multitud de vectores y se puede abordar de manera transversal desde muchas materias o condiciones de trabajo que, de una u otra forma, pueden suponer un riesgo para la salud de las mujeres.

En primer lugar, consideramos necesario avanzar en Acuerdos Interconfederales o de materias concretas. Existe una amalgama de situaciones homogéneas para todos los sectores, desde posibilitar unos marcos de racionalización de la negociación colectiva, en los que la prioridad aplicativa se vaya trasladando a la negociación colectiva sectorializada y autónoma, con contenidos mínimos, que perfectamente puedan disponerse en ámbitos inferiores, hasta la determinación de cuestiones tangibles y objetivables, como la calendarización en la recogida de datos, la temporalización de las evaluaciones de riesgos o el contenido mínimo de ellas, para a partir de ahí avanzar en una estrategia conjunta sectorializada.

En segundo lugar, avanzar en los mecanismos que posibilita el diálogo social, desde la recogida de datos de los que hoy por hoy no se tiene constancia y que permitirían avanzar hacia un trabajo decente, en entornos seguros y maximizando el alcance de los recursos que se poseen, entre ellos, la vigilancia y control de ese 91,54% de empresas que carecen de representación de las personas trabajadoras por limitaciones de la ley.

En tercer lugar, se ha de mejorar en la protección de las personas trabajadoras en numerosas empresas que trabajan en red y mediante sistemas de descentralización productiva. La intervención en estas empresas ha de formar parte del diálogo social, de los derechos de información de las empresas de la actividad principal y del marco normativo a la hora de la contratación pública. La Ley 18/2018 de 16 de julio de Fomento de la Responsabilidad Social formula tres menciones en materia de prevención de riesgos laborales y de generar entornos seguros. No parece descabellado que se trabaje en el marco del diálogo social en introducir contenidos en los que la perspectiva de género esté presente en su integridad.



En cuarto lugar, introducir en la Ley 14/2018 de Gestión, Promoción y Modernización de las Áreas Industriales, cuestiones relacionadas con los planes de movilidad sostenible, analizando la perspectiva de género, negociados en cada área industrial para garantizar, en primer lugar, la seguridad y la integridad de las mujeres, racionalizando y compaginando horarios con las posibilidades de movilidad y, en segundo, garantizando la sostenibilidad de esos desplazamientos mediante mediciones

más exhaustivas de valores en la calidad del aire, con el fin de evitar determinadas enfermedades respiratorias y pulmonares que tienen diferente impacto en la salud de las mujeres.

En el ámbito de las mesas de negociación resulta inaplazable la incorporación de presencia proporcional de mujeres en su composición. No es aceptable que sectores ampliamente feminizados cuenten con presencia mínima en la negociación colectiva en la que se van a fijar las condiciones laborales que les afectan.



Respecto a los contenidos, la potencialidad de las herramientas existentes ha de posibilitar conocer todas las realidades. Para ello, dotar de contenido vinculante a las comisiones paritarias para tener establecido el mapa de las modalidades preventivas en el sector de aplicación, no solo va en beneficio de la capacidad asociativa empresarial, sino de formular diagnósticos más adecuados según las diferentes situaciones que forman el sector (tamaño de las empresas, índice de siniestralidad del sector por contingencia, trabajar en el diagnóstico precoz de enfermedades profesionales o de dolencias más características de cada sector, etc.).

En cuanto a las evaluaciones de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, se ha de poner el foco con una mirada de género, pues resulta la herramienta más idónea para tener esta visión integral. La negociación colectiva puede establecer contenidos particulares para que en los citados documentos se distinga claramente el sexo de las personas que prestan esos servicios, y que no se produzcan situaciones de corta y pega porque no se ha tenido en cuenta el número de mujeres ni los puestos que desempeñan.

Si nos atenemos a las delimitaciones de tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y familiar, es necesario el establecimiento de derechos de desconexión digital por todas las vías existentes en

la prohibición de comunicar por parte empresarial (no únicamente respecto al envío o recepción de correos electrónicos, sino a cualquier forma de comunicación por vía tecnológica como WhatsApp, Telegram o aplicaciones de comunicación empresariales). Expresamente, la prohibición de órdenes o turnos horarios y sus respectivas modificaciones mediante estos canales favorecerían el descanso efectivo y evitarían la fatiga o estrés crónico. Atender fenómenos como la **nomofobia** (miedo a salir de casa sin el teléfono móvil) no depende únicamente de la organización de la empresa, pero sí que puede contribuir a mitigar sus efectos.



Respecto a la prevención de los accidentes in itinere, la obligación de negociar planes de movilidad en todas las empresas puede fomentar un uso más racional de los vehículos motorizados de uso individual, hecho que redundaría no solo en la economía, sino en aspectos tan significativos como el sentimiento de seguridad de las mujeres, en la calidad del aire y la prevención de enfermedades cardiovasculares, en la reducción de siniestros que tienen origen en contingencia laboral o en el poder adquisitivo de las personas.

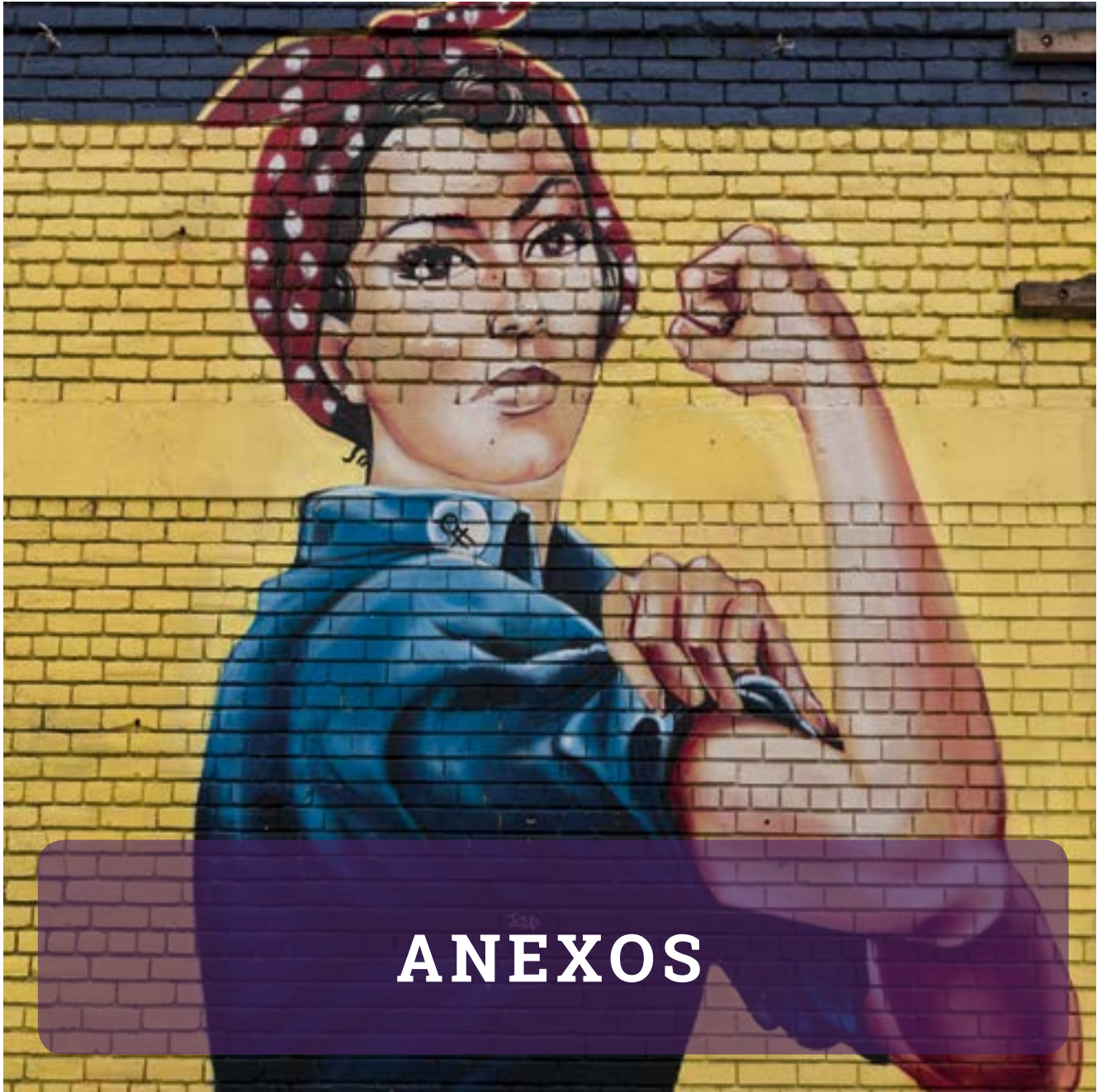
En cuanto a la carga de trabajo física y los trastornos musculoesqueléticos, adecuar la organización del trabajo a procedimientos en los que se tenga en cuenta, desde su diseño hasta su implantación, las posibles condiciones específicas de las mujeres. No solamente de entrenamiento o de mejorar su capacidad física es necesario para un trabajo seguro, sino de participar con una visión proactiva y a la

ofensiva en estos aspectos de gran incidencia en sectores altamente feminizados como la hostelería, el comercio, la limpieza o la atención sanitaria en todas sus modalidades.

Atendiendo a los riesgos de origen químico o biológico, la participación de personal técnico en las comisiones negociadoras y en las comisiones paritarias ha de ser el siguiente paso. La extraordinaria especialización y profundidad de las normas en materia preventiva pueden distorsionar y dificultar la actuación social. Instituir y fomentar estos trabajos externos por personal cualificado redundaría en beneficio de la población trabajadora y de la competitividad empresarial sectorial.

En definitiva, fomentar la cultura preventiva atañe a todas las partes actoras en el mercado laboral, por lo que avanzar en entornos seguros únicamente puede repercutir en trabajo decente. Utilizar estas propuestas, tanto en el convenio colectivo como en los planes de igualdad, consideramos que va en la dirección de la consecución del objetivo común.





ANEXOS

ANEXO 1. CONVENIO 190 OIT

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y



Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado

que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las

instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de compor-



tamientos 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, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.



2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

1. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia

y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.



Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar

una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de

los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.



V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y



h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

1. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.



Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia



inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 2.

RECOMENDACIÓN 206 OIT

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y



b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos. .

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la



gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven 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.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el 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.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.



III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b) la readmisión del trabajador;
- c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y



e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:



- a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
- d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y
- e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

- c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- d) servicios de emergencia;
- e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.



18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.



21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo

del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;



b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.



CCOO IIII

#EsElMomento