

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA DIGITALIZACIÓN: EN ESPECIAL AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO

RESUMEN

La violencia o acoso digital en el ámbito del trabajo es ejercido sobre la figura del trabajador a través de herramientas digitales, mermando en este sentido la defensa y el ejercicio de sus derechos en el seno de una empresa. Es una lacra social de gran importancia, teniendo origen en las primeras relaciones laborales. Sin duda alguna, y respecto a lo anterior, las personas trabajadoras pueden llevar a cabo numerosos procedimientos judiciales para la protección de sus derechos, pero la importancia radica en las actuaciones previas de la empresa para prevenir dichas situaciones inadecuadas.

Para más énfasis, veremos como la reforma de 2021 otorga y hace recuperar a la negociación colectiva – tras la anterior reforma de 2012 – el protagonismo para afrontar situaciones como la violencia digital y tener en cuenta los diferentes riesgos psicosociales. Al mismo tiempo, surgen otras normas que hacen de la negociación colectiva un baluarte regulador.

ABSTRACT

Digital violence or harassment in the workplace is exercised on the worker through digital tools, thus undermining the defense and exercise of their rights within a company. It is a social scourge of great importance, having its origin in the first labor relations. Undoubtedly, and with respect to the above, workers can carry out numerous legal proceedings for the protection of their rights, but the importance lies in the prior actions of the company to prevent such inappropriate situations.

For more emphasis, will see how the 2021 reform grants and brings back to collective negotiation - after the previous reform of 2012 - the protagonism to face situations such as digital violence and taking into account the different psychosocial risks. At the same time, other rules emerge that make collective negotiation a regulatory bastion.

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. LA DIGITALIZACIÓN EN RELACIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES: CIBERACOSO EN EL TRABAJO	5
III. EL PAPEL FUNDAMENTAL DEL EMPRESARIO ANTE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA O ACOSO DIGITAL EN EL TRABAJO	8
IV. EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11
V. LA IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESPECIAL REFERENCIA AL CIBERACOSO..	13
VI. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES ADAPTADOS AL CONVENIO COLECTIVO.....	17
IX. BIBLIOGRAFÍA	22

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad, la industria y el ámbito laboral han sido objeto de importantes transformaciones, todo ello fomentado por la innovación y aplicación de tecnologías de la información y comunicación, conformando una sociedad digitalizada y una industria 4.0. Ciertamente, a pesar de todas las ventajas que puede ofrecer la digitalización en términos de progreso social, también existen ciertos riesgos creados por esta y que generan diversidades para el bienestar social.

En este sentido, las experiencias y sistemas normativos de la seguridad y salud en el trabajo se vieron retados por la era digital. La dificultad reside en intentar regular una institución sin contemplar el escenario digital, con la correspondiente perspectiva positiva y negativa que puede llegar a fomentar su utilización.

Este estudio se centrará en la prevención de nuevos riesgos y factores ligados a la digitalización en relación al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – sobre prevención y eliminación de la violencia y acoso en el trabajo (en vigor el 25 de mayo de 2023), junto a la Recomendación 206: la forma más intensa de violencia en el ámbito digital en los entornos de trabajo es el ciberacoso (por hacer alusión al término elegido, con fortuna, por la Declaración de la OIT de 1998 sobre principio y derechos fundamentales, versión enmendada de 2022). Una vez nos alejamos del ámbito laboral, encontramos un incremento de conductas delictivas consideradas como acoso y violencia digital, especialmente en el mundo escolar (ciberbullyng), además ocurre en las relaciones de pareja, con especial sesgo de género (stalking). En este sentido, el “ciberbullyng” es conocido en menor medida en el mundo del trabajo, pero, aún con diferentes intensidades estas se producen igualmente. Es por ello que, este estudio analizará, en el umbral de la entrada en vigor del mencionado Convenio 190 OIT, estas conductas, como el acoso laboral al realizarse mediante la utilización de las nuevas tecnologías.

Pese al análisis más en profundidad que se llevará a cabo en las páginas siguientes, es el momento de recordar que la OIT determina el término de ciberacoso

como conducta violenta que se realizan a través de las tecnologías de la comunicación e información, con la posibilidad de incorporar videos, mensajes, imágenes, utilizar algunas redes sociales, entre otras. En esta misma línea, la Organización Mundial de la Salud – OMS – destaca algunos efectos materializados por estos comportamientos en las personas víctimas de ciberacoso vinculadas a enfermedades, tales como la depresión. Además, estas conductas pueden ser propulsoras de la ansiedad, estrés u otras enfermedades que afecten directamente a la víctima, pero también generando malestar a su entorno.

Recientemente se ha aprobado la Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo (EESST) para los años 2023 – 2027, con el objetivo de orientar aquellas políticas de prevención de riesgos, fomentar la prevención los riesgos ocasionados por la evolución digital, demográfica y ecológica. Además, otra finalidad principal de la Estrategia es poder tratar la salud mental y física, la igualdad entre mujeres y hombres, el cambio climático, entre otros. En este sentido, se plantea un escenario laboral con oportunidades favorables a poder contribuir con entornos seguros y saludables fomentando, a su vez, la desconexión digital.

Surge la necesidad de incentivar la desconexión digital puesto que, de no ser así, las personas trabajadoras no pueden desconectar totalmente de sus tareas profesionales, ocasionando lo que comúnmente se conoce como el síndrome del “trabajador quemado”. Todo ello, ha abocado a una situación peor con la implantación del teletrabajo mayormente implantado por la Covid – 19, que por sus características hace que las conexiones aumenten y disminuye la capacidad de las personas trabajadoras de poder desconectar y disfrutar de su derecho al descanso.¹

Actualmente, para nuestra sociedad es un hecho de gran importancia el ciberacoso – a lo que hacíamos referencia – por ello, en este estudio se analizará desde la perspectiva de los riesgos psicosociales hasta las prácticas que puede implementar el empresario en su organización interna. Además, destacaremos la importancia de la negociación colectiva en términos de ciberacoso tras la última reforma de 2021, donde empresas como Telefónica han desarrollado un Protocolo de actuación para erradicar y gestionar desde su comienzo, los efectos negativos del acoso digital.

¹ TRUJILLO PONS, F., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., “*La desconexión digital en el trabajo*”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Finalmente, tras lo anteriormente mencionado surge la necesidad de reflexionar sobre el rol principal que posee la empresa en las situaciones de ciberacoso y cómo esta debe afrontarlo a través de la prevención de riesgos, Protocolos o códigos de conducta. Prueba de ello es el Protocolo de la Universidad Jaume I, una herramienta específica para definir y entrar en materia sobre qué consiste este tipo de conductas, además de, generar respuestas frente al abordaje de dichas situaciones mediante la creación de espacios para orientar y ayudar a las víctimas.

II. LA DIGITALIZACIÓN EN RELACIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES: CIBERACOSO EN EL TRABAJO

Pese a que ninguna regulación legislativa a nivel estatal así lo recoge, del artículo 3 del Convenio 190 OIT (en vigor para España el pasado 25 de mayo de 2023), podría “reconocer que la violencia y el acoso cibernético en el trabajo integran un riesgo laboral ex artículo 4 LPRL”² (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales). Tras lo expuesto, tanto la violencia como el acoso digital en el ámbito laboral deben ser entendido como sendos riesgos psicosociales emergentes, con un régimen jurídico de protección eficaz en el seno del entorno reparador, preventivo y punitivo. Llegados a este punto, ¿qué se entiende por ciberacoso en el trabajo y qué entendemos por violencia digital?

En este sentido, es necesario acudir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por un lado, el acoso en el trabajo como tal fue definido como la “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo y una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.”³ Actualmente, la citada norma internacional – sobre el que nos detendremos más adelante – por su transcendencia incluye una definición más genérica, calificándolo como: “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales

² MOLINA NAVARRETE, C., *El Ciberacoso en el Trabajo, como identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, La Ley-Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 208.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO., “*Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*” (2011). En la doctrina interna vid. ROMERO RODENAS, M. J., “*Protección frente al acoso moral en el trabajo*”, Bomarzo, Albacete, 2005, pp. 15.

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.”⁴

Por otro lado, es el artículo 3 del mencionado Convenio el que introduce una primera aproximación de la violencia o acoso realizado mediante herramientas digitales. Como resultado, ¿el ciberacoso en el ámbito laboral es entendido como el acoso llevado a cabo de forma digital?

Una parte de la doctrina científica que tuvo una primera aproximación sobre el tema, hoy aun poco explorado, destaca que el ciberacoso – cuya importancia se ha visto incrementada de forma notable en nuestro día a día – es una figura del acoso que más se utiliza en las relaciones de trabajo y personales para ejercer violencia. No es casual, que el fomento de algunas modalidades de trabajo como ha podido ser el teletrabajo provoque la proliferación de este tipo de situaciones, todo ello generado por la realidad excepcional de la COVID – 19.⁵ El sector de la doctrina al que nos referíamos al comienzo, con la entrada en vigor del Convenio 190 OIT y la Recomendación 206, estima oportuno que se reconozca el derecho a todas las personas trabajadoras de un ambiente laboral libre de violencia y acoso teniendo en cuenta aquellas situaciones de violencia llevadas a cabo mediante las tecnologías de la información y comunicación.⁶

Es por ello que las empresas, como obligación, han de establecer sistemas preventivos que tengan como resultado la apuesta por la salud y seguridad en el trabajo, así como el buen funcionamiento de una sociedad digna de respeto. Asimismo, el tratamiento jurídico debe ser diferente a la conducta preventiva que lleve a cabo la propia empresa otorgándole la importancia merecida a las personas trabajadoras víctimas de estas situaciones. España, tras lo anterior, habrá de modificar su LPRL definiendo los conceptos de violencia y acoso en el ámbito laboral

⁴ CORREA CARRASCO, M., QUINTERO LIMA, M. G., “*Violencia y Acoso en el trabajo*” Dynkinson, Madrid, 2021, pp.

⁵ VICENTE PACHÉS, F., “El Convenio 190 de la OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo”. *Revista trabajo y Seguridad social CEF*, núm. 448/julio (2020), pp. 69-106.

⁶ VICENTE PACHÉS, F., “El Convenio 190 de la OIT ...”, *Ob. Cit.* pp. 69-106.

expresamente (artículo 7), en consideración con la perspectiva laboral. Por lo que, algo favorecedor al respecto sería que ambas partes, trabajadores y empresarios, entenderían la gravedad del asunto arrojando luz sobre la prevención de riesgos en las situaciones que contemplen el ámbito digital, pudiendo afrontarla de forma efectiva mediante una normativa nacional.

Llegados a este punto, debemos mencionar que las amenazas, agresiones psíquicas o físicas también es violencia en el trabajo, siempre que vaya acompañado de acoso – bien sexual o moral – o de hostigamiento, llevado a cabo mediante diferentes modalidades. En la actualidad, el ciberacoso es ejecutado a través de las nuevas tecnologías como las TRIC – más comúnmente conocidas como TIC –.

La figura del acoso en el ámbito laboral existe desde hace mucho atrás, pero actualmente, está incrementándose la figura del acoso digital o ciberacoso.⁷ Ello puede ser consecuencia de algo tan rutinario como el uso de teléfonos móviles, de internet, o de las redes sociales cuyo límite parece no conocerse. En este sentido, se pasa del acoso físico al acoso digital, y aunque ambas figuras conviven entre sí, además tienen lugar en el seno del ámbito laboral. Lo realmente preocupante es la complejidad de identificar los dispositivos de titularidad privada (STSJ Cantabria 51/2019, de 21 de enero) lo que fomenta la comunicación inadecuada.

Especialmente, este puede ser uno de los motivos por los que el ciberacoso se encuentre en pleno auge, debido a, la mayor facilidad para realizar conductas delictivas detrás del anonimato que ofrece internet, pudiendo encubrir las acciones y reiterarlas cuantas veces sea posible para el causante llegando a difundir cualquier tipo de información, veraz o falsa, sin apenas esfuerzo alguno.⁸

En este sentido, ningún tipo de actividad profesional puede quedar totalmente libre de sufrir este tipo de situaciones, a pesar de que existen sectores que debido a su forma de producción se ven mayormente expuestos a estas situaciones. Además, es necesario destacar que las mujeres son más vulnerables en estas situaciones, por lo que, se trata de un colectivo especialmente protegido por el Convenio 190 OIT, calificando aquellas situaciones de violencia contra las mujeres como “ciberviolencia

⁷ VICENTE PACHÉS, F. de., *Ciberacoso en el Trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018.

⁸ MOLINA NAVARRETE, C., *El Ciberacoso en el Trabajo...*, Ob. Cit, pp. 208.

de género”.

Es un hecho relevante que el ciberacoso genera un problema real en el ámbito laboral y en el seno de las relaciones profesionales. Como consecuencia, genera un mal ambiente en el lugar de trabajo y la afectación directa a la salud de la víctima, produciéndose efectos colaterales en familias, amigos y, en la sociedad en general. Despendiendo de la persona, las consecuencias pueden ser muy diferentes para las víctimas de estas situaciones, pero suelen presentar un cuadro común de enfermedades tales como presión, estrés, ansiedad cuyas afecciones pueden llegar a desembocar en un suicidio.

Todo lo anterior también se ve reflejado negativamente en la empresa al traducirse el sufrimiento de la víctima en absentismo, reducción de la calidad del servicio y de la productividad, ambiente tenso e inhumano. En numerosas ocasiones, las empresas deciden cubrir estas bajas con otra persona trabajadora, o llegando a pagar subsidios o indemnizaciones de tener que hacerse cargo de la responsabilidad generada por las situaciones de ciberacoso. Por lo que, la importancia que posee la empresa es algo inevitable en algo tan relevante como la seguridad y salud de las personas trabajadoras, porque, de no cuidarlo también se vería afectada la propia imagen de la empresa o la confianza de sus clientes, afectando directamente a su nivel de producción.⁹

III. EL PAPEL FUNDAMENTAL DEL EMPRESARIO ANTE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA O ACOSO DIGITAL EN EL TRABAJO

Un buen ambiente de trabajo debe ser propiciado por el empresario generando un ambiente de confianza evitando, así, que tengan lugar situaciones no deseadas en el seno del lugar de trabajo. Asimismo, este ha de plantear previamente un plan de prevención que contemple la violencia o acoso en el trabajo junto a sus variantes, puesto que, la mayoría de las situaciones controvertidas suelen producirse por algunas de las variantes del acoso. Todo lo anterior señala la importancia del empresario a la hora de prevenir qué tipo de conductas que – en muchas ocasiones – suelen ser realizadas a través de las tecnologías y, las personas trabajadoras de una empresa, en

⁹ VICENTE PACHÉS, F., “El Convenio 190 de la OIT ...”, *Ob. Cit*, pp. 69-106.

numerosas ocasiones, deben hacer frente por motivos de producción.

La LPRL en su artículo 14 contempla esta obligación real, al igual que la LOIEMH en materia de acoso, a pesar de que esta última no refleja como tal que deba de elaborarse un Protocolo de forma obligatoria. Pero partiendo de la LPRL, concretamente de su artículo 16 apartado 3, la actividad preventiva es algo crucial, demandando al empresario la creación de un sistema que identifique los sucesos y daños en el lugar de trabajo.¹⁰

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (STSJ de País Vasco, 326/ 2019, 12 de febrero) nos recuerda que el incumplimiento de las disposiciones anteriormente recogidas hace que se vea una empresa condenada al no cumplir con la obligación de prevenir, exigiéndole la elaboración de un Protocolo centrado en los conflictos psicosociales (FJ3). En la esfera judicial, cuando se trata de impulsar estas herramientas – como el caso de los Protocolos – otorgando tutela a aquellas situaciones, aun no estando recogidas por alguna normativa, la perspectiva es clara. Tal y como ocurre con el acoso sexual y/o sexista del artículo 48 LOIEMH.

Sin embargo, la oportunidad de favorecer esta situación la ha otorgado el Tribunal constitucional en lo expuesto en relación al ex artículo 15 de la Constitución Española asegurando que se garantice la aplicación en su totalidad de un Protocolo a través del cual se defienda y proteja a las personas trabajadoras, recayendo la responsabilidad correspondiente al empresario. (STC, 1ª, 56/2019, 6 de mayo – en su FJ 6 –).

La erradicación de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo deber ser el objetivo de las políticas preventivas de una empresa, con la finalidad de identificar y analizar los aspectos más relevantes del ámbito digital para poder ofrecer soluciones a aquellas situaciones complicadas con asertividad y marcando la prioridad de sensibilizar frente al buen uso de las tecnologías, colaborando a disminuir los casos de acoso digital. Estas políticas se impulsan a través de la elaboración de Protocolos,¹¹ un documento esencial en el ámbito de la Administración Pública y fundamentalmente obligatorios como recoge el artículo 62 LOIEMH que, junto al

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C., *El Ciberacoso en el Trabajo...*, Ob. Cit, pp 245

¹¹ ÁLVAREZ DE CUVILLO, A., “El Ciberacoso en el Trabajo como Categoría Jurídica”, *TemasLaborales*, núm. 157 (2021), pp. 167-192

acoso sexual, afronta otros tipos de acoso.

No es muy frecuente que se haga mención a la violencia digital en los Protocolos destinados específicamente al acoso, pero en el Protocolo de la Universidad Jaume I recientemente aprobado, el pasado 28 de febrero de 2023, reconoce el ciberacoso – en su artículo 5 – con el objetivo de erradicarlo. Asimismo, integra importantes medidas de prevención como la creación de un punto Violeta – Rainbow – en su artículo 7 – centrado en la atención y asesoramiento de las víctimas en la propia Universidad.¹²

Sin perjuicio de lo anterior, otro aspecto que sería necesario tener en cuenta son las medidas cautelares específicas del entorno digital, de modo que, en un procedimiento disciplinario o sancionador estas pudieran estar presentes. Otro tipo de medidas, tomadas de carácter urgente – también conocidas como cautelarísimas – podrían formar parte de este proceso.¹³

Por otro lado, para que la empresa evite incurrir en responsabilidad en relación a los hechos que se sucedan en aquellas situaciones de acoso es de suma importancia la activación a tiempo del Protocolo, y así, pueda funcionar de forma eficaz (STC 56/2019, de 6 de mayo). Por todo ello, fomentando la seguridad y salud en el ámbito laboral sería necesario implantar una serie de requisitos ajenos a los Protocolos desde la perspectiva digital. Estos requisitos pueden basarse en: 1) Fomento de la “Tolerancia 0”; 2) Sensibilización sobre el acoso; 3) Impulso de la Corresponsabilidad.

La erradicación de las situaciones de acoso basa una parte fundamental en la confianza que posea la víctima con sus superiores, compañeros o, en definitiva, con la empresa para poder conocer de la situación de acoso cuanto antes. El caso de IVECO refleja claramente el acoso de un trabajador hacia su compañera al compartir un vídeo íntimo sin consentimiento de esta. Finalmente, esta situación terminó de forma trágica para la víctima al no tener las herramientas suficientes para gestionarlo en el seno de la empresa.

Todo ello, refleja la gran responsabilidad que poseen las empresas en relación

¹² UNIVERSIDAD JAUME I, “Punto Violeta – Rainbow” (2023)

¹³ ÁLVAREZ DE CUVILLO, A., “El Ciberacoso en el Trabajo ...”, *Ob. Cit.*, pp. 167-192

a estas situaciones y, al parecer, no son del todo conscientes. Además, para evitar ser condenas en el ámbito judicial, las empresas suelen tratar de calificar estas conductas como algo externo a ellas, intentando evadir la responsabilidad y, utilizando como base jurídico este argumento. Como no podría ser de otra forma, estas alegaciones suelen no ser tenidas en cuenta por los tribunales, sobre todo cuando coexisten determinada conexión digital entre víctima y causante, teniendo que convivir físicamente en la empresa posteriormente a esta conducta. Como excepción, nos encontramos una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (STSJA 770/2018, de 22 de marzo) la cual no atribuye responsabilidad a la empresa al producirse la situación de acoso fuera del lugar de trabajo.

En esta línea, existe una vieja concepción como broma o algo que suele hacer de forma habitual el sexo masculino en relación a la exhibición sexual, por lo que, realmente no es tan extraño que pueda ser utilizada como base de una argumentación judicial. Precisamente, los tribunales ya no toman lo anterior como un atenuante (Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante 392/2018, de 20 de noviembre), pero aún nos encontramos casos en los que se toma como agravante de la pena, la discriminación (STS, sala 2ª, 247/2018, de 24 de mayo).

Finalmente, otra figura que ha de contemplarse en el seno de la empresa para fomentar la eliminación de las conductas de acoso digital son los propios códigos de conducta, quienes reglamentariamente recogen las prácticas que han de tener las personas trabajadoras de una empresa.¹⁴

IV. EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La importancia que persigue a la reforma laboral de 2021 – RDL 32/2021, de 29 de diciembre – es notoria en cuanto esta posee una perspectiva distinta de las reformas que le preceden, puesto que, recupera derechos perdidos en estas otras reformas.

Concretamente las medidas introducidas por la reforma de 2012 provocaron una gran recesión y desequilibrio, sin acuerdo social y no respetando el II Acuerdo para

¹⁴ MOLINA NAVARRETE, C., *El Ciberacoso en el Trabajo...*, Ob. Cit, pp 203 y ss.

la negociación colectiva y el empleo enfocada a los años 2012 a 2014, lo que generó, además, una forma de actuar autoritaria si tenemos en cuenta la etapa democrática de esos años. En dicha reforma se desprotegía el ordenamiento laboral, integrando medidas que fomentaban la regresividad y, aunque, fue declarada como constitucional por el propio Tribunal Constitucional, era considerada por parte de la doctrina como perjudicial para el avance social al no contar con elementos centrales de las relaciones profesionales en el ámbito laboral.¹⁵

En relación a lo anterior, algunos sectores con mayor consonancia hacia los fundamentos de un Estado social buscaban una remodelación de la última reforma y, ese papel es el que juega el Real Decreto-Ley 32/2021 a través de recuperar la situación previa instaurada por la reforma de 2011, reconquistando derechos y con el objetivo de conseguir el mayor consenso posible entre diferentes organizaciones empresariales y sindicales.¹⁶

Además, la negociación colectiva también se ve afectada por esta última reforma directamente cuya finalidad se basa en reestablecer instituciones con un papel relevante en el seno de la negociación colectiva, así podemos concluir que una “gran área de innovación es el de la negociación colectiva. Quizás no resulte justo hablar de innovación, ya que lo que ha ocurrido es que se han recuperado elementos tradicionales de nuestro Derecho, dejados de lado en 2012 para facilitar la adaptación de las empresas y la devaluación salarial. Por lo que sí hay mucho de contrarreforma en este aspecto particular... A cambio no se deroga el mecanismo de inaplicación de convenios. El mantenimiento de la inaplicación está en línea con una de las directrices de esta nueva legislación, el fortalecimiento de la flexibilidad interna en perjuicio de la externa...”¹⁷

En este sentido, la reforma laboral de 2021 quiere devolver a la negociación colectiva el protagonismo perdido con la reforma de 2012. En paralelo, surgen otras normas que hacen de la negociación colectiva un baluarte regulador. Exigiéndole modernidad y capacidad de adaptar temas relevantes a las nuevas necesidades.

¹⁵ BAYLOS GRAU, A.: “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, pp. 11.

¹⁶ ALFONSO MELLADO C.L. (2022). Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), pp. 1–33

¹⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral”

Tras lo anterior, surge la importancia de la salud mental en el trabajo y la gestión psicosocial, así como la centralidad de los riesgos psicosociales en el ámbito de la digitalización, puesto que, el avance digital no sólo se basa en oportunidades laborales, económicas o sociales, sino que, también es necesario garantizar la seguridad y salud en el trabajo capacitando a las personas trabajadoras para su gestión productiva.

Finalmente, los riesgos psicosociales cobran especial relevancia en el seno de la negociación colectiva tras la reforma, además el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva – V AENC – potencia que sea esta última quien fomente los sistemas de prevención de riesgos – como ya veremos – introduciendo la importancia del estrés en el trabajo o resaltando la importancia de los medios digitales en la violencia o acoso en el ámbito laboral.

V. LA IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESPECIAL REFERENCIA AL CIBERACOSO

Los riesgos psicosociales cada vez más están más reforzados en el ámbito laboral, pero a pesar de ello, aún queda mucho trabajo por desarrollar para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. En esta línea, el V AENC contribuye a mejorar los sistemas de prevención mediante el refuerzo de la negociación colectiva.

En el seno del V AENC se contempla el estrés laboral, causados por los riesgos psicosociales, pero también tiene en consideración la violencia y el acoso en el trabajo – en virtud del Convenio 190 de la OIT – por lo que, fomenta la elaboración de protocolos en los que se contemplen también aquellas figuras de mayor actualidad como el ciberacoso o violencia a través de medios tecnológicos.¹⁸

Los diferentes aspectos normativos recogidos por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre – LOIEMH – hacen de sus disposiciones obligatorias para la propia negociación colectiva teniendo que desarrollarse también de acuerdo con la reciente Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual –

¹⁸ LUJÁN DE FRIAS, F. y HERMOSO FERNÁNDEZ, M.: La Naturaleza y la Eficacia Jurídicas del V AENC. *Estudios Latinos*, Núm. 15 (2023), pp. 45

también conocida como la Ley del “solo sí es sí” – en virtud de su artículo 12.¹⁹ De todo ello, surge la necesidad de incluir Protocolos de gestión contra todas las formas de acoso en los convenios sectoriales.

Además, el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización reconoce el fuerte impacto de la tecnología en nuestra actualidad. Por un lado, ofrece la posibilidad de transformar las condiciones laborales con mejoras importantes y, por otro lado, dificulta la posibilidad de poder establecer límites entre la vida personal y profesional, por lo que, este Acuerdo Marco hace especial énfasis en la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en entornos digitalizados.²⁰

Uno de los logros de la reforma laboral de 2021 ha sido el incremento salarial, cuya finalidad se basa en fomentar la recuperación de los salarios a través de la revisión salarial en función al IPC, siendo posible rectificar los desvíos en situaciones de incertidumbre en relación a la evolución de la inflación.

Además, este V acuerdo trata también – como ya mencionábamos – aspectos relacionados con el ámbito negocial reflejado en la propia reforma de 2021. La gran importancia de las tecnologías – tanto digitales como ecológicas – suponen un gran peso en la representación legal de las personas trabajadoras. Todo ello, está centrado en poder identificar los cambios con la suficiente antelación que no tenga como consecuencia un impacto degenerativo en el empleo, garantizando – de esta forma – el derecho reconocido en el artículo 64 ET – Estatuto de los Trabajadores – sobre información del uso de nuevas tecnologías relacionadas con el ámbito laboral.

La seguridad y salud en relación a los riesgos en el trabajo es una materia determinante en el V acuerdo, subrayando la importancia del impacto de las tecnologías en la salud, en relación a los riesgos psicosociales destacando el ciberacoso y la violencia digital.

La perspectiva de género en prevención en el seno de la empresa es otro de los retos que genera la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los

¹⁹ LARPSICO, El V AENC (2023-2025) se compromete a reforzar la gestión de prevención de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo.

²⁰ VALLECILLO GÁMEZ, M.R. El Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la salud laboral?

años 2023 – 2027, así como, la racionalización de horarios y la ordenación del tiempo de trabajo.

Por último, pero no menos importante, también se tiene en cuenta la necesidad de integrar al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, a través de medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones.

Retomando la importancia del V AENC, este centra su potencial en reforzar la negociación colectiva con la finalidad de alcanzar aquellos objetivos propuestos en la reforma de la negociación colectiva de 2021. Este acuerdo tiene carácter obligatorio – y aunque carece de rango normativo – es vinculante para aquellas partes firmantes, debiendo estas últimas integrar los contenidos del acuerdo en todos aquellos convenios negociados entre los años 2023 a 2025. Todo lo anterior se complementa con la inclusión de otras materias susceptibles de ser tratadas en los propios procesos de negociación, todo un compromiso fomentado por el V AENC.

Este acuerdo, se compromete a desarrollar la negociación reflejando todas las medidas anteriormente expuestas en los convenios colectivos, porque será así cuando algunos riesgos como el ciberacoso se verán minorados y favorecerá las relaciones laborales.

En este sentido, el V acuerdo fomenta la formación en prevención de riesgos laborales – además de la creación de protocolos de gestión, que ya mencionábamos, en los que se incluyan el ciberacoso –, incentivar programas de prevención, o incluso, apostar por la vigilancia de la salud colectiva.

Pero, antes de continuar debemos hacer mención cómo ha evolucionado el enfoque de los riesgos psicosociales en el seno de la negociación colectiva. En este sentido, la gestión de estos riesgos en la negociación colectiva se ha llevado a cabo mediante, convenios colectivos – cuya presencia se va incrementando poco a poco –, los Planes de igualdad – es posible apreciar la especificidad en el tratamiento de los riesgos –y, por último, los Protocolos – se trata de instrumentos que también recogen los riesgos con especial dimensión de género –.

Además, el tratamiento de los riesgos suele ser parcial y fragmentado centrandó la atención en la violencia y acoso en términos generales, destacando muy

pocos los que hacen mención a otras conductas más actuales como el ciberacoso. Sin embargo, es cierto que esta especificidad se encuentra contemplada en los Protocolos específicos, sin que la negociación colectiva resulte del todo ajena a estas figuras. Tras todo lo expuesto anteriormente, nos facilita diferenciar los convenios en atención a varias cuestiones, así:

- Convenios en los que establecen una remisión a la regulación posterior, como los compromisos de derecho reflexivo, atribuyendo a un órgano en concreto la actualización del compromiso – generalmente suele ser preventivo –.

Estos órganos pueden diferenciarse en comisiones paritarias, órganos de representación legal de las personas trabajadoras, entre otros.

- Convenios que aluden de forma directa al Código de Conducta reconocido en la Recomendación de la Comisión Europea en relación a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Convenios que directamente, aluden al Plan de igualdad que reconoce los riesgos psicosociales.

Estas remisiones son realizadas por la propia negociación colectiva con el objetivo de fomentar la prevención de la violencia y acoso en el trabajo. Todo ello, es promovido por el propio Convenio 190 OIT, adelantándose los convenios a un cambio legal, puesto que cumplen una función prelegislativa.²¹

En este sentido, los riesgos psicosociales como el ciberacoso deben aparecer en el convenio colectivo, aunque posteriormente se remita a algunas de las figuras contempladas anteriormente – en el caso de acoso y violencia en el trabajo, suele tratarse de planes de igualdad –.

La idea principal sobre el contenido de los convenios, se trata, además de que estos poseen rango de norma contemplando las condiciones laborales, entre otras cuestiones. Por lo que, de no aparecer en el convenio no es aplicable en su totalidad a las empresas,

²¹ MOLINA NAVARRETE, C., DE LA CASA QUESADA, S., FERNÁNDEZ ARIAS, J., GONZÁLEZ COBALEDA, E., LARA CARMONA, E., MIÑARRO YANINI, M.: Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género. (2022)

sector actividad o ámbito territorial que comprenda, independientemente de que estas tengan, o no, las figuras anteriormente previstas.

Finalmente, es una cuestión muy relevante para poder fomentar la prevención del ciberacoso o violencia digital en el trabajo de forma unitaria e impulsando su importancia y regulación. Asimismo, los convenios estatales juegan un papel crucial en la defensa contra las conductas de acoso digital al tener estos tipos de convenios mayor proyección a nivel nacional y aplicándose, en este sentido, a todo el territorio.

VI. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES ADAPTADOS AL CONVENIO COLECTIVO

Es una realidad que, en términos de prevención de riesgos laborales, los convenios colectivos poseen poca incidencia sobre estos. El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales formalizó un estudio sobre al menos 200 convenios negociados²² y elaborados en el año 2007, de los cuales, 40 de ellos no poseen la mínima alusión a riesgos psicosociales existentes en nuestra sociedad actualmente. Sin embargo, hay que destacar la existencia de la tutela frente a estos riesgos que, a pesar de no estar especificada y detallada completamente, ha de ser fomentada igualmente debido a que las diferentes alusiones a los riesgos psicosociales son meras copias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) o del RSP.

Las medidas de prevención reconocidas en estos convenios suelen tratarse de los principios recogidos por la propia LPRL sobre la acción preventiva de su artículo. Asimismo, dentro del sistema de negociación colectiva, las partes apuestan por adoptar medidas que mejoren la salud y seguridad en el ámbito del trabajo²³, como pueden ser las siguientes:

- Desarrollar medidas preventivas
- Integrar medidas de control para fomentar la prevención
- Garantizar el Derecho a la intimidad de las personas trabajadoras a través de medios

²² SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C Y OTROS. *“El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid. (2008).*

²³ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL., *“Mejoras en la regulación convencional de los riesgos psicosociales” (2018).*

telemáticos

- Apostar por la elaboración de un Protocolo de Salud Psicosocial
- Identificar Riesgos Psicosociales

Todas estas cuestiones previstas generan una oportunidad única para ser contempladas por la negociación colectiva, aunque la realidad sea muy distinta. En cuanto a la evaluación de riesgos, sin perjuicio de que las funciones de los representantes legales de las personas trabajadoras aparecen recogidas en un marco normativo, no es posible encontrar una delimitación en cuanto al desarrollo del procedimiento²⁴, por lo que, en términos de prevención no se tiene en consideración a la participación sindical. Esto aboca en una grave problemática abocando en la prolongación del tiempo de los procesos, generando poca transcendencia y restándole importancia.²⁵

Sin embargo, el acoso o la discriminación es el riesgo psicosocial por excelencia en el que suele centrarse los convenios colectivos, restando importancia al resto que cada vez más cobran mayor relevancia en nuestra sociedad, por desgracia, como el ciberacoso.

VII. PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

El papel de la empresa en la actuación frente a las conductas de ciberacoso en fases tempranas promete ser más eficaz, normalmente debido a la integración previa de un programa de prevención de riesgos, que contemple los recursos necesarios para combatir dichas situaciones como pueden ser los Protocolos de gestión donde es posible distinguir los Protocolos unitarios o diferenciados.

Los Protocolos diferenciados reconocen tanto el acoso sexual y/o sexista y moral, mientras que los unitarios contemplan diversas variables del acoso en el seno de un mismo Protocolo. La perspectiva digital debe estar presente en lo anterior para poder considerarlo como una parte más del Protocolo, sin perjuicio de considerar que

²⁴ OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT., “*Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*” (2013).

²⁵ FEDERACIÓN DE SERVICIO DE CCOO DE CATALUÑA., “*Criterios de intervención sindical en la evaluación de riesgos psicosociales*”. (2019)

no es obligatoria su incorporación.

En esta misma línea, el Tribunal Constitucional (STC, 1ª, 56/2019, 6 de mayo) trata la relevancia que posee un Protocolo activo en el que se reconoce la figura del acoso laboral – integrando el acoso sexual y moral – a través del cual, la empresa, no incurra en responsabilidad en consecuencia por el riesgo que origina llevar a cabo una conducta de acoso. Asimismo, destaca que se intente erradicar el problema mediante acciones que vayan en consonancia con las buenas prácticas. Esta sentencia anuncia que el Protocolo recogido posee una conducta “típica” de acoso el dejar sin funciones de forma continuada en el tiempo a la víctima, sin causa alguna que pueda justificarlo. (STC, 1ª, 56/2019, 6 de mayo – en su FJ 6).

Todo lo anterior nos recuerda que es más sencillo fomentar la protección por parte de las empresas frente a los diferentes escenarios creados por las situaciones de acoso. Por ello, es necesario apreciar el riesgo que conlleva el acoso en el entorno digital, desarrollar los Protocolos que se estimen oportunos y elaborar un sistema de prevención de riesgos. El caso de IVECO es un ejemplo claro de los requisitos que se deben tener en cuenta:

- Utilización de gráficos sobre escenarios sexuales, imágenes, dibujos, entre otros.
- Mensajes por vía email o notas de contenido sexual cuya finalidad sea la vejación.

El ciberacoso es una de las figuras dentro del ámbito del acoso que mayor relevancia posee, no ocurre igual con el acoso moral, sexual y/o sexista, aunque sean más conocidas y más frecuentes que el digital. Por todo ello, no hay que restarle importancia puesto que fomenta que la víctima decida no denunciar una situación totalmente perjudicial para ella. En este sentido, los poderes públicos cobran un papel importante junto a los diferentes agentes sociales al poseer la responsabilidad de otorgar mayor protagonismo al ámbito digital en la esfera del acoso, debiendo fomentar medidas de prevención y las correspondientes limitaciones expresamente.

Por último, es fundamental la corresponsabilidad en el conjunto de la sociedad y, además, en el mundo del trabajo pudiendo llegar a reducirse los casos de acoso garantizando el buen ambiente en los lugares profesionales. En esta cuestión,

el Foro Económico Mundial destaca la importancia de las tecnologías y los efectos que provocan en las personas, llegando a reducir su empatía y no otorgándoles la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Es por todo ello que debe fomentarse la corresponsabilidad dentro y fuera del lugar de trabajo, donde sea esencial que prime el respeto.²⁶

VIII. CONCLUSIÓN

La violencia o acoso digital se ha visto incrementado en los últimos años, pero normas como el Convenio 190 OIT posibilitan la integración de sistemas de prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas, además de fomentar la concienciación social. Todo ello, se ve promovido por la reciente entrada en vigor de la norma internacional en nuestro país (España) tras su ratificación. Por otro lado, cabe destacar que las conductas de ciberacoso tienen especial incidencia sobre las mujeres, denominando a estas conductas “ciberviolencia de género”, por lo que, las mujeres se han convertido en un colectivo especialmente protegido por el Convenio.

Este tipo de acciones son realizadas a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, en el seno de una actividad empresarial o fuera, lo que resulta fundamental sensibilizar a las personas trabajadoras e integrar planes de prevención para conseguir erradicar la violencia o acoso digital. Es una realidad que este tipo de conductas conllevan efectos secundarios implícitos llegando a perjudicar la calidad del servicio que ofrece la víctima, su productividad, su entorno o familia, desembocando todo ello en cuadros de ansiedad o estrés.

En el seno de la prevención de riesgos surge una línea innovadora – conocida como la psicología cibernética – cuyo objetivo está centrado en intentar comprender el comportamiento humano en un escenario digital cuyo resultado sean diferentes conductas tipificadas como ciberacoso, y todo ello, es lo que pretende proteger. Usualmente, viene influenciado por la utilización prolongada y en exceso de la propia realidad virtual, inteligencia artificial u otras herramientas digitales lo que provoca que aumente la presencia del acoso digital.

²⁶ WORDL ECONOMIC FORUM., “17 formas en que la tecnología podría cambiar el mundo para 2027” (2022)

Por otro lado, otra cuestión reseñable en el seno de la negociación colectiva se produce en los convenios colectivos, aquellos que no suelen contemplar en gran cantidad disposiciones que hagan referencia a la violencia o acoso digital, por lo que, se fomenta este problema real. En este sentido, el papel de la negociación colectiva es crucial para erradicar este tipo de conductas y favorecer a mejorar las condiciones de las personas trabajadoras quienes sufren directamente las conductas y, a veces también, las consecuencias que conllevan este tipo de situaciones. Ejemplo de un buen tratamiento de este problema es Telefónica, una empresa con grandes dimensiones y multinacional que integra el concepto de “ciberacoso” a su IV Convenio, ratificándolo todas las empresas del grupo.

Además, como medida combativa destacan los planes de prevención de riesgos mediante los cuales las empresas pueden impulsar el control, la prevención e incluso la erradicación de las violencias digitales llegando a conseguir la confianza de las personas trabajadoras, sin tener que incurrir en responsabilidad alguna por no haber planificado con anterioridad estas cuestiones. Por supuesto, debe ser el empresario el que se encargue de llevar a cabo esas medidas y de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Para que se cumpla lo anterior es necesario que la negociación colectiva recupere su potencial – iniciada la senda por la reforma laboral de 2021 – para recoger los riesgos psicosociales en los convenios colectivos para ofrecer a las empresas la posibilidad de crear herramientas específicas que lo regulen como los planes de igualdad. Todo ello, se ha visto beneficiado por el V AENC mediante el cual se reconoce el estrés laboral y, además, tiene en cuenta la digitalización con sus respectivas consecuencias en las relaciones laborales y también personales.

Finalmente, se desprende la necesidad de elaborar una normativa legislativa estatal en España para hacer frente a la diversidad de cuestiones que genera la casuística del ciberacoso, con medidas con las que combatirlo o estableciendo supuestos que identifiquen como tal la violencia digital.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- ALEGRE NUENO, M., “El convenio número 190 de la OIT y la prevención del «ciberacoso» laboral”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 205 (2022).
- ALFONSO MELLADO C.L. (2022). Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2022).
- ÁLVAREZ DE CUVILLO, A., “El Ciberacoso en el Trabajo como Categoría Jurídica”, *Temas Laborales*, núm. 157 (2021).
- BAYLOS GRAU, A.: “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”
- BOGONI, M., “El ciberacoso laboral en la negociación colectiva: un nuevo enfoque para la elaboración de un marco de tutela efectivo” *Revista de derecho social*, núm. 97, (2022).
- CCOO., “Plan de Igualdad de la empresa INDITEX” (2023) Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/INDITEX-Plan-Igualdad-V4-Horizontal.pdf>
- CORREA CARRASCO, M., “Acoso laboral: regulación jurídica y práctica aplicativa”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- CORREA CARRASCO, M., QUINTERO LIMA, M. G., “Violencia y Acoso en el trabajo”, Dynkinson, Madrid, 2021.
- ESTRELLA, M., “Cuestiones sociolaborales de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual”, *CEF- Laboral Social* (2022). Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/victimas-violencias-sexuales-cuestiones-laborales-seguridad-social-ley-organica-libertad-sexual.html>
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO., “Negociación del III Plan de Igualdad en Ikea” (2023). Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/plandeigualdad/html/58416.html>
- FEDERACIÓN DE SERVICIO DE CCOO DE CATALUÑA., “Criterios de intervención sindical en la evaluación de riesgos psicosociales” (2019).

FERNANDEZ GARCÍA, A., “Discriminación y tecnología (geolocalización, inteligencia artificial, teletrabajo, ciberacoso) Noticias CIELO, núm. 11 (2022). Recuperado de: https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2022/11/fernandez_noticias_cielo_n1_1_2022.pdf

IGUALDAD EN LA EMPRESA., “Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género”, (2022). Recuperado de: <https://www.igualdadenlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>

IKEA IBÉRICA., “II Plan de Igualdad” (2018). Recuperado de: https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IKEA_Plandeigualdad.pdf

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES., “El ciberacoso sexual laboral llega al Tribunal Supremo: los protocolos deben activarse, incluso si se hace extramuros del trabajo” (2022). Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/388414.html>

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCIA., “Grecia, Italia y Francia adelantan a España en la ratificación del C190 OIT” (2022). Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/larpsico/actualidad-larpsico/paginas/221121-grecia-italia-francia-convenio-190-oit.html>

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCIA., “Las Empresas Deberán Incluir en la Evaluación de Riesgos la Violencia Sexual Contra las Trabajadoras” (2022). Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/364777.html>

LUJÁN DE FRIAS, F. y HERMOSO FERNÁNDEZ, M.: La Naturaleza y la Eficacia Jurídicas del V AENC. *Estudios Latinos*, núm. 15 (2023).

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL., “Mejoras en la regulación convencional de los riesgos psicosociales” (2018).

MOLINA NAVARRETE, C., “Ciber-psicología aplicada a la prevención: nueva rama científico – técnica orientada al bienestar psicosocial en el trabajo” *Ficha Científico-Técnica Preventiva*, núm.2 (2021). Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/07/FCTP.Coleccion2.Ciberpsicologia.2021_0.pdf

MOLINA NAVARRETE, C., *El Ciberacoso en el Trabajo, como identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, La Ley-Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C., “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío”, *Diario la ley*, n. 9452, 2019. Recuperado de: <https://diariolaley.laleynext.es/di/2019/07/09/redes-sociales-digitales-y-gestion-de-riesgos-profesionales-prevenir-el-ciberacoso-sexual-en-el-trabajo-entre-la-obligacion-y-el-desafio>

MOLINA NAVARRETE, C., “Violencia en línea y ciberacoso, riesgos psicosociales en entornos laborales digitalizados: cómo detectarlos, prevenirlos y/o erradicarlos” *Ficha Científico-Técnica Preventiva*, núm.2 (2021). Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inlinefiles/2022/07/FCTPColeccion2.Ciberacosolaboral.Revisada_0_0.pdf

MOLINA NAVARRETE, C., “Violencia y acoso de persecución sindical: nuevas perspectivas de tutela a la luz del convenio 190” *Básicos de Derecho social*, núm. 114 (2020).

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT., “*Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*” (2013).

ONU., “*Violencia contra las mujeres*”, 2023. Recuperado de <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#sexual-5>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO., “*C190 - Convenio sobre la*

violencia y el acoso” (2019). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *España ratifica los convenios de la OIT sobre el trabajo en la pesca y sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.* (2023) Recuperado de: https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_869765/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO., “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios” (2011). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro_san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

ORTEGA GIMÉNEZ, A., ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A., CREMADES GARCÍA, P., RECHE TELLO, N., HEREDIA SÁNCHEZ, L., TUR FAÚNDEZ, C., BONMATÍ SÁNCHEZ, J., MASANET FERNÁNDEZ, J., “Algunos Problemas Jurídicos Actuales Sobre el Trabajo Transfronterizo”, *Diario La Ley*, núm. 10206 (2023).

RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión “ad hoc”, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 2 (2021).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral”

ROJAS RIVERO, G., “Acoso, libertad sindical, Convenio 190 (OIT)” *Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 71 (2020).

ROMERO RODENAS, M. J., *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2005.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. Y OTROS., “El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid. (2008).

SIERRA HERNÁINZ, E., “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores” *Temas Laborales*, núm. 152, 2022.

TRUJILLO PONS, F., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., “*La desconexión digital en el trabajo*”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

UNIVERSIDAD JAUME I., “*Protocolo en los supuestos de acoso en la UJI*” (2023).
Recuperado de: <https://www.uji.es/serveis/ui/base/arxiu/docs/informes/protocol/>

VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la salud laboral?”

UNIVERSIDAD JAUME I., “*Punto Violeta – Rainbow*” (2023). Recuperado de: <https://www.uji.es/serveis/ui/puntvioletarainbow/>

VICENTE PACHÉS, F. de., *Ciberacoso en el Trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018.

VICENTE PACHÉS, F. de., “El Convenio 190 de la OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo”. *Revista trabajo y Seguridad social CEF*, núm. 448/julio (2020).

WORDL ECONOMIC FORUM., “*17 formas en que la tecnología podría cambiar el mundo para 2027*” (2022). Recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2022/05/17-formas-en-que-la-tecnologia-podria-cambiar-el-mundo-en-2027/>

