



GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y

RECURSOS HUMANOS

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 /2016

**TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
CONVENIOS DE CASTILLA Y LEÓN**

**PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT ON CASTILLE AND LEON'S
AGREEMENTS**

Realizado por la alumna Dña. Cristina González Vidales.

Tutorizado por el Profesor D. Roberto Fernández Fernández.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. RESUMEN.	4
2. PALABRAS CLAVES	4
3. ABSTRACT.....	5
4. KEYWORDS.....	5
5. OBJETIVO DEL TRABAJO.....	6
6. METODOLOGÍA.....	8
7. INTRODUCCIÓN.....	10
8. CONCEPTO DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	12
9. SITUACIÓN ACTUAL DEL TEMA.....	13
10. ESTRÉS LABORAL.	16
10.1. Introducción.....	16
10.2. Estrés y tecnoestrés en los Convenios Autonómicos.	18
11. LAS NECESIDADES VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	20
11.1. Marco jurídico.	20
11.2. La conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva de Castilla y León. .	22

12. VIOLENCIA LABORAL	34
12.1. Definición de la violencia.....	34
12.2. Tratamiento de la violencia en los pactos convencionales.	36
13. ACOSO LABORAL	39
13.1. Delimitación del concepto acoso.....	39
13.2. El acoso en los convenios colectivos.....	41
13.2.1. Acoso moral o psicológico en el trabajo.	41
13.2.2. Acoso sexual o por razón de sexo.....	42
14. CONCLUSIONES.....	45
15. BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXO I.....	51

1. RESUMEN.

La preocupación de la sociedad por los riesgos psicosociales en el trabajo y las consecuencias derivadas de los mismos para los trabajadores ha experimentado en los últimos tiempos un auge a tener en consideración por los agentes sociales. Estos, a través de la negociación colectiva, pueden prever en ésta las medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras que consideren más necesarias o valiosas a fin de velar por la salud psicofísica de los trabajadores, pues así los legitima la regulación vigente.

Se ha podido comprobar tras la realización del trabajo que los convenios colectivos no son todo lo innovadores que podrían serlo, al no introducir entre las normas paccionadas castellano y leonesas mejoras significativas a las previstas en la normativa vigente, salvo casos puntuales detallados a lo largo del presente trabajo.

Según el parecer que quien suscribe, los negociadores deberían ser más ambiciosos y recoger en los convenios colectivos las medidas necesarias para evitar, prevenir y minimizar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo, ya que las consecuencias de esta materialización recaen no solo en la salud de los trabajadores si no que va más allá, afectando al buen ambiente laboral y por ende a la propia empresa y su rentabilidad.

2. PALABRAS CLAVES

Riesgos psicosociales, convenios colectivos, estrés laboral, problemas de conciliación, violencia laboral, acoso laboral.

3. ABSTRACT

The society interest on psychosocial risks at work and its consequences for workers has increased recently and must be considered by social partners. The preventive, punitive and remedial measures considered as needed or valuables could be expressed on the current legislation through the collective bargaining.

This study shows that the collective agreements are not as innovative as possible, due to lack of improvements on agreed rules of Castile and Leon listed in the study.

According to the author, negotiators should be more ambitious on this matter and include on the collective agreements measures needed to avoid, prevent and minimize current psychosocial risk at work. This would impact beyond the workers' health, that is, on the work environment and the company itself, including its profitability.

4. KEYWORDS

Psychosocial risks, collective agreements, work stress, reconciliation problems, workplace violence, workplace harassment.

5. OBJETIVO DEL TRABAJO

El objeto de este trabajo es poner de relieve el tratamiento que están dando en la actualidad los distintos convenios colectivos de Castilla y León a los riesgos psicosociales presentes en el trabajo.

En consecuencia, se han analizado, estudiado y explicado con cierta profundidad y claridad los pactos convencionales, así como las normas nacionales y supranacionales que otorgan legitimidad a la patronal y sindicatos para recoger en ellos los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

De esta manera se analizará, si los agentes sociales tienen en consideración las demandas de la sociedad actual, que reclama no solo unas mejores condiciones laborales relativas a aumentos económicos, de seguridad en el empleo y laborales, sino que éstos vayan un paso más allá e incluir en la negociación colectiva la prevención de riesgos psicosociales y las medidas correctoras de los mismos, para evitar o minimizar las posibles consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores.

Así, los objetivos que se pretenden alcanzar con el trabajo son los siguientes:

- ✓ Diferenciar los términos factores psicosociales, riesgos psicosociales y daños derivados de los riesgos.
- ✓ Conocer donde regula el legislador los riesgos psicosociales en el trabajo.
- ✓ Determinar el origen de la legitimación de los agentes sociales a la hora de reflejar en la negociación colectiva el tratamiento de los riesgos objeto de estudio.
- ✓ Comprender los conceptos de estrés laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, violencia y acoso laboral.
- ✓ Sintetizar y analizar la prevención de riesgos psicosociales en los convenios colectivos autonómicos.

- ✓ Comprender la obligación que tiene el empresario de proteger a los trabajadores de los riesgos inherentes al trabajo.
- ✓ Proponer, si fuera posible, alternativas a la falta de mención de los riesgos psicosociales en los citados convenios.

6. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la realización del presente Trabajo Fin de Grado ha sido en su mayor parte analítica y descriptiva, intentado explicar cómo los agentes sociales tratan en la negociación colectiva los riesgos psicosociales a los que sus representados están expuestos durante el desempeño de sus funciones profesionales. Tal circunstancia ha llevado a realizar un análisis reflexivo sobre el peso que los riesgos psicosociales tienen o deben tener en la negociación colectiva.

A tal fin, y siguiendo los consejos, pautas e instrucciones del tutor, se ha ido recopilando información del tema a tratar, fundamentalmente de monografías, artículos extraídos de revistas especializadas, algún estudio de investigación realizado por expertos e instituciones públicas y privadas. Eso sí, el trabajo centra fundamentalmente su atención en el análisis y estudio detallado de los convenios colectivos suscritos en los últimos 3 años de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La bibliografía utilizada para la realización del presente trabajo se ha conseguido gracias a la biblioteca del Departamento de Derecho del Trabajo de las Facultades de Ciencias del Trabajo y Derecho de la Universidad de León, a la plataforma digital de la Universidad de la Rioja *Dialnet*, y la página web *regcon* dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la cual se han obtenido todos los convenios colectivos citados a lo largo del trabajo, todo ello sin olvidar las aportaciones del tutor en lo que se refiere a revistas y bibliografía.

La recopilación de las fuentes consultadas y lectura de la misma dio paso a la sistematización del material con el fin de dar cuerpo y orden a toda la información obtenida en la fase anterior. Seguidamente, se ha realizado un estudio acerca de la regulación legal de los riesgos psicosociales a nivel tanto nacional como de la Unión Europea, con el fin de establecer las bases sobre las que se asienta la legitimación de los agentes sociales a la hora de recoger en la negociación colectiva el tratamiento que se debe dispensar a los riesgos psicosociales y a los daños derivados de estos.

Paralelamente, se ha realizado un estudio de los convenios colectivos, para poder analizar el tratamiento otorgado a los riesgos psicosociales en los pactos colectivos de Castilla y León.

Con los objetivos del trabajo clarificados y los estudios de las partes a tratar realizados, se elaboró el índice que permite seguir de forma visual el desarrollo del trabajo, abordando en primer lugar una introducción al tema, conceptos importantes a tener en cuenta en el desarrollo del trabajo y la contextualización normativa actual de materia tratada para seguidamente pasar al grueso del asunto, la definición y contextualización del riesgo y posteriormente el tratamiento ofrecido a los distintos riesgos psicosociales en los convenios colectivos.

A continuación, el paso a seguir fue el desarrollo y redacción por escrito de los apartados que figuran en el índice a partir del material descrito. Todo ello, con una visión tanto teórica, siempre necesaria en una investigación jurídica, como práctica, ésta con mucho más peso en el trabajo, al tratar de plasmar la realidad de la negociación colectiva castellano y leonesa en el presente trabajo, así como las posibles soluciones a las carencias encontradas en la misma.

Realizado el primer borrador del trabajo, fue remitido al tutor para que realizara la primera corrección del mismo, repasando el trabajo en su conjunto, con una doble finalidad, en primer lugar, la de detectar los posibles fallos cometidos en cuanto al contenido y la forma, con el objeto de realizar las pertinentes modificaciones, y en segundo lugar, la de completar aquellos apartados que pudieran haber quedado poco desarrollados u olvidados, y que le aportan un valor añadido al trabajo final.

Finalmente, tras realizar las modificaciones propuestas por el tutor, y previo repaso del trabajo final, se han realizado las conclusiones de éste, que además de ser un esquema de las ideas principales del trabajo, pretenden ofrecer una visión personal y reflexiva sobre el tratamiento que se dispensa a los riesgos psicosociales en los convenios autonómicos y las posibles soluciones a esta falta de regulación en los mismos.

7. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales han sido hasta hace pocos años los “grandes olvidados” en el campo de la prevención de riesgos laborales, centrándose ésta en los riesgos físicos, mecánicos, químicos y biológicos de los diferentes puestos de trabajo, debido en parte, a la dificultad que entraña identificar los factores o causas de los riesgos psicosociales.

Sin embargo, con la entrada del nuevo siglo éstos han adquirido gran importancia; no en vano, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011) recoge que los trabajadores encuestados opinan que su trabajo afecta de una forma negativa a su salud. El 86,4% de los empleados consultados señalan que los problemas de salud han sido agravados o producidos por el propio trabajo, estando entre las primeras posiciones el estrés, la ansiedad o nerviosismo (17,2%) solo superados por problemas musculoesqueléticos¹.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), y sus respectivos reglamentos de desarrollo, dejan un amplio abanico para regular los distintos riesgos laborales, entre ellos los psicosociales, al ser uno de los objetivos de esta Ley el fomento de la participación de trabajadores y empresarios en materia preventiva y no existiendo a nivel nacional y supranacional una regulación sistemática de los riesgos psicosociales².

Por ello, la negociación colectiva debería de ser la encargada de recoger el testigo que la LPRL le ofrece y hacerse cargo de las carencias de ésta³, debiendo empresa y trabajadores fijar la política preventiva sobre riesgos psicosociales, ya que son ellos los

¹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>[Consultada: 28 de marzo de 2016].

² Así es recogido por MOLINA NAVARRETE, C.: “El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España”, *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Boletín Informativo*, núm. 1, 2006.

³ MERCADER UGUINA, J. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: “El futuro de la negociación colectiva en materia preventiva de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2002, págs. 61 y 62. Estos autores apuestan por el CC como el futuro de la prevención de riesgos laborales, ya que tanto empresarios como trabajadores son los que mejor pueden evaluar los riesgos de cada sector de actividad.

que más cerca de la realidad laboral se hallan y en consecuencia, quienes mejor pueden adaptar la mentada política a los riesgos psicosociales derivados de la actividad productiva, a fin de paliar las consecuencias negativas que puedan materializar en los trabajadores.

Dado que la negociación colectiva debería de ser la encargada de recoger las medidas correctoras de cuantos factores de riesgos psicosociales se hallen presentes en cada sector, empresa o puesto de trabajo, esta investigación pretende averiguar el tratamiento que reciben dichos riesgos en los distintos convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Para alcanzar el fin propuesto, se analizarán, de una forma objetiva, los convenios colectivos autonómicos de los últimos 3 años, a fin de obtener una visión panorámica de los puntos fuertes y débiles de estos en el tratamiento dispensado a los riesgos psicosociales que pueden influir negativamente en la salud mental y física de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales a tratar a lo largo de la investigación son el estrés laboral, las consecuencias derivadas para la salud por las necesidades vinculadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, la violencia laboral y los distintos tipos de acoso que pueden producirse en el entorno laboral. No siendo estos todos los riesgos psicosociales que pueden surgir en el entorno laboral, pero que, debido a la extensión del trabajo, se ha considerado oportuno acotar el campo de investigación a fin de adaptarlo a la extensión solicitada.

Entre los elementos a tener en cuenta a la hora de analizar el trato que los convenios castellanos y leoneses otorgan a todos y cada uno de los riesgos psicosociales objeto de esta investigación se encuentra, tanto la LPRL, la Constitución Española (en adelante CE) como el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

Ahora bien, ni la LPRL, ni la CE, ni el ET dedican un capítulo exclusivo donde se traten los diversos riesgos psicosociales, sino que es con el estudio de todos estos textos donde se puede construir la regulación jurídica mínima y general de cada uno de ellos.

8. CONCEPTO DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Antes de entrar en el análisis convencional, es conveniente definir claramente a que se denomina riesgos psicosociales en el trabajo, ya que en ocasiones se utilizan a modo de sinónimos conceptos que son totalmente diferentes, a saber factores de riesgo psicosociales, riesgos psicosociales y daños⁴.

Los *factores de riesgo psicosociales*⁵, hacen referencia en exclusiva a las *causas* que pueden provocar consecuencias negativas en la salud mental y física de los trabajadores. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los define como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”⁶.

Los segundos, los riesgos psicosociales⁷, pueden ser definidos a partir de la LPRL como la *probabilidad* de sufrir un daño a consecuencia de la exposición a los factores de riesgo, en este caso psicosociales. “Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma

⁴ GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva”, *Revista de prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo. Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía*, núm. 01, 2010, págs. 17-18.

⁵ Ejemplos de factores de riesgos psicosociales se encuentran entre otros, la cultura organizativa, las relaciones interpersonales en el trabajo, los equipos y los ambientes laborales, la carga y el ritmo de trabajo, el diseño de tareas... como puede observarse en FLORES ROBAINA, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2008, pág. 44.

⁶ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

⁷ “...Habitualmente considerados como riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, fatiga, carga mental, burn out, ambigüedad y conflicto de rol, acoso moral y sexual o violencia”, ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Precisiones Conceptuales Sobre Los Riesgos Psicosociales”, en AA.VV. (BARREIRO GONZÁLEZ, G., Dir.): *Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y Su Valoración en el Derecho de la Protección Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006, pág. 60.

importante”⁸, es decir, son contextos laborales que probablemente dañen al trabajador y dependiendo de las variables personales (subjetivas) de los trabajadores los efectos son diferentes en unos y otros trabajadores.

Como se puede extraer de la propia definición, los riesgos psicosociales engloban una pluralidad de situaciones y hechos lo cual hace difícil tanto la identificación de los mismos dentro de la empresa, como al actuación que debe llevar a cabo el empresario en materia preventiva⁹, probable causa ésta de la escasa previsión en los convenios colectivos de estos riesgos.

Finalmente, el término daño¹⁰ se refiere a las *consecuencias* negativas, a los efectos, que la materialización de los riesgos psicosociales ha provocado en la salud de los trabajadores, siendo estos toda lesión, síndrome o dolencia derivada de los riesgos psicosociales. La relación de *probabilidad* de que la exposición a los factores de riesgo presentes en el trabajo desencadene consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, junto con la *severidad* de las consecuencias producidas en el trabajador es lo que determina la calificación de los daños en triviales, tolerables, moderados, importantes e intolerables.

9. SITUACIÓN ACTUAL DEL TEMA.

El trabajo industrial, desde su aparición con la revolución industrial, ha sufrido importantes transformaciones, así como los riesgos a los que los trabajadores han estado expuestos. En la actualidad debido a esta transformación, afloran nuevos riesgos, los

⁸ Definición extraída de MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2010, pág.17.

⁹ En este sentido, TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidades laborales y civiles por el daño causado a partir del riesgo psicosocial”, en AA.VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H., Dir.): *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Lisboa (Juruá), 2010, págs.195 y 196.

¹⁰ GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva” *Revista de prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo. Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía*, núm. 01, 2010, pág. 27. Los daños producidos por la materialización de los riesgos se pueden dividir según estos autores en mentales y físicos y cabe destacar entre los primeros la ansiedad, depresión, dolor emocional, y en cuanto a los físicos cabe destacar la hipertensión, enfermedades cardiovasculares y digestivas entre otras.

denominados *riesgos emergentes*¹¹, que pese a que siempre han estado en un estado de latencia, es ahora, debido a la concienciación social, cuando emergen tomando mayor protagonismo.

El trabajo es la actividad principal sobre la que se articula la sociedad moderna postindustrial y es éste, o más bien las situaciones que se producen en torno al trabajo, las que pueden derivar en consecuencias negativas para los trabajadores. En la actualidad, debido a la evolución tanto de la sociedad como del propio trabajo, los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores han evolucionado y son los daños psicofísicos desencadenados por la exposición a los factores de riesgos psicosociales, los que preocupan a la sociedad moderna debido al aumento de su incidencia.

Ejemplo de ello se aprecia en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011) ya que el 23,9% de los trabajadores manifiesta sentirse agobiado y con mucho trabajo frente al 20,3% en 2007; los trabajadores que consideran que tienen que trabajar muy rápido han aumentado en 2 puntos respecto del 2007; los trabajadores que deben atender varias tareas a la vez son el 45,3% de los encuestados, aumentando así un 4,1% con respecto de la encuesta anterior y el 11% de los trabajadores consultados manifiestan haber sufrido conductas violentas en el trabajo¹².

Debido a que el trabajo industrial desde sus orígenes ha tenido consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, el legislador, atendiendo al contexto histórico en el que se desarrolla la legislación y por causas distintas dependiendo del momento, ha intentado proteger a los trabajadores. Durante el siglo XX el legislador español en la Constitución Española, trata de garantizar la salud de los trabajadores recogiendo entre su articulado la mención expresa de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, como así lo hiciera el legislador europeo en el Tratado Fundacional de la Unión Europea de 2012 el

¹¹ En este sentido RODRÍGUEZ INIESTA, G. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La protección por la Seguridad Social de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Navarra (Aranzadi), 2009, págs. 211 y 212, hablan de cómo estos riesgos han estado tapados u ocultos y es ahora cuando pasan a un plano de mayor protagonismo.

¹² MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* de 2011. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> [Consultada: 28 de marzo de 2016].

cual transcribe del Tratado de Roma de 1957 cuando establece como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de los Estados Miembros.

En la CE, su artículo 40, establece el compromiso que los poderes públicos tienen con los trabajadores de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Artículo íntimamente ligado con el precepto constitucional décimoquinto, el cual, eleva la vida y la integridad física y moral de *todos* a la categoría de derecho fundamental, con la trascendencia jurídica que ello implica. Este *todos* engloba a los ciudadanos y ciudadanas que son a su vez trabajadores y trabajadoras, de ahí la conexión de los dos artículos constitucionales.

Como desarrollo del principio rector del artículo 40 de la CE, y con la finalidad de transponer las Directivas 89/391/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE relativas a la promoción de la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, se elabora tardíamente, la LPRL de 1995, la cual, en su Exposición de Motivos, refleja la necesidad de esta Ley a fin de mejorar las condiciones de trabajo y determinar una política que proteja a los trabajadores de los riesgos laborales a los que todo trabajador está sometido en su puesto de trabajo.

A nivel comunitario, son pocas las normas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. La principal, la Directiva 89/391/CEE la cual establece requisitos mínimos y principios fundamentales en materia de seguridad y salud. En cuanto a la materia concernida aquí, los riesgos psicosociales, se encuentran referencias indirectas en las Directivas 90/270/CEE, de 29 de mayo de 1990, referentes a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (Quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, 2002/15/CE de 11 de marzo de 2002, sobre la organización del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera, o 2000/79/CE, de 27 de noviembre de 2000, sobre el Acuerdo Europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo

del personal de vuelo en la aviación civil, siendo estas dos últimas solo para un colectivo determinado de trabajadores.

Como ya se ha visto, la prevención de riesgos psicosociales no cuenta con una regulación sistemática y específica ni a nivel nacional ni de la Unión Europea y los textos normativos tratan de una forma muy general los riesgos derivados del trabajo, estableciendo mínimos y principios a respetar en materias muy amplias sin entrar a valorar las circunstancias particulares que cada sector y mucho menos las de cada puesto de trabajo.

La LPRL deja margen de maniobra para que sean los agentes sociales quienes, a través de la negociación colectiva, evalúen los riesgos a los que están sometidos los trabajadores y establezcan las medidas preventivas en cuanto a los riesgos laborales¹³, entre los cuales están los psicosociales. No en vano, son éstos quienes por su cercanía a los riesgos laborales mejor pueden identificarlos, evaluarlos y tomar las medidas oportunas para, como determina la LPRL, eliminarlos o minimizarlos¹⁴.

10. ESTRÉS LABORAL.

10.1. Introducción.

El estrés laboral, según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), es “la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba la capacidad de afrontar la situación”¹⁵.

Como se puede extraer de la definición proporcionada por la OMS, el estrés es un riesgo psicosocial que tiene, al igual que el resto de los riesgos, una parte objetiva y otra subjetiva. La parte objetiva está relacionada con las exigencias elevadas de trabajo y los

¹³ En su artículo 1º, la LPRL establece que la normativa en materia de prevención está constituida por, entre otras, las normas convencionales que contengan medidas preventivas. Además, a lo largo de su articulado fomenta la participación de los trabajadores y sus representantes en la prevención.

¹⁴ Como así pone de manifiesto MERCADER UGUINA, J. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: “El futuro de la negociación colectiva en materia preventiva de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2002, págs. 61 y 62.

¹⁵ Definición extraída de LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: “La organización del trabajo y el estrés”, *Serie protección de los trabajadores*, núm. 3, 2004, pág. 3.

conocimientos objetivos propios del individuo para realizar la tarea demandada, éstas pueden ser fácilmente medibles y cuantificables. Por otro lado, dentro de la propia definición se encuentra una parte subjetiva, la cual resulta difícilmente medible, al estar relacionada con la capacidad individual del trabajador para afrontar y superar las situaciones de exceso de demanda que se producen en el ámbito de las relaciones laborales¹⁶.

Es esta parte subjetiva, la que puede poner freno a que este riesgo sea tenido en cuenta a la hora de plasmar en la negociación colectiva el tratamiento que debe recibir. Esto, junto con la generalidad con que trata la LPRL y el ET el estrés, ya que a lo largo de la redacción de los textos normativos no se hace mención expresa a este factor como tal, podría ser otra de las razones por las cuales los convenios consultados no hacen una clara referencia a cómo actuar ante estas situaciones.

En la actualidad, debido a la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación, en adelante TIC, se ha introducido un nuevo término que debe tenerse en cuenta a la hora de hablar del estrés laboral, el tecnoestrés; el cual se define como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”¹⁷.

Como ya se ha mencionado, ni la LPRL, ni el ET, ni ninguna otra norma estatal o comunitaria regulan el estrés laboral ni el tecnoestrés, por lo que debe acudir a la generalidad con la que se regulan los riesgos psicosociales¹⁸ a nivel estatal y autonómico.

¹⁶ MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Salamanca (Amarú), 2005, págs. 39 y ss. Habla de un entorno objetivo y uno subjetivo dependiendo este último de la valoración del estresor que hace la persona y de los recursos de ésta para hacer frente a los estresores; en consecuencia, para dos personas una misma situación puede ser estresante o no en función de las variables individuales y sociales que tenga a su disposición.

¹⁷ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2006 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y NOGAREDA, C.).

¹⁸ LÓPEZ CABRERA, A.: “Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 32, 2015, págs. 348 a 352.

La negociación colectiva a la hora de tratar el tecnoestrés puede tomar como referencia las NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral de 1993, NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo de 1994, NTP 355: Fisiología del estrés de 1994, NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización de 1997 y NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial de 2006, con el fin de poder reconocer las posibles situaciones de estrés o tecnoestrés, evaluarlo correctamente y aplicar las medidas correctoras correspondientes en cada caso.

10.2. Estrés y tecnoestrés en los Convenios Autonómicos.

Los convenios autonómicos consultados recogen de forma general la LPRL¹⁹ y ningún convenio consultado hace una referencia ni al estrés laboral ni al tecnoestrés, solo recogen lo que ésta cita en su artículo 16, el deber del empresario de realizar una evaluación inicial de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores atendiendo tanto a las características del puesto de trabajo como a las características de los trabajadores.

Se encuentran en los pactos convencionales castellano y leoneses, aunque no en abundancia, cláusulas para los supuestos de introducción de nuevas tecnologías, cambios de equipos de trabajo así como modificación de los procesos productivos²⁰, ya que al ser

¹⁹ Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaria General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 12 de mayo de 2015); III Convenio Colectivo de la empresa “Centro de Hemoterapia y Hemodonación” de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014); Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta (BOCyL de 28 de octubre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Químicos los Abuelos S.L.” (BOCyL de 23 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 24 de julio de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A.” transporte urbano de viajeros en la ciudad de Ávila (BOP Ávila de 4 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Real Fundación Hospital de la Reina Católica” (BOP León de 10 de marzo de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015); Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Iridium Aparcamientos, S.L. concesionaria de la ORA en Zamora (BOP Zamora de 26 de diciembre de 2014).

²⁰ Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaria General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 12 de mayo de 2015); III Convenio Colectivo de la empresa “Centro de Hemoterapia y Hemodonación” de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014); Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos

circunstancias propicias para generar posibles riesgos psicosociales como estrés laboral²¹ en el caso de modificación de los procesos productivos o tecnoestrés en el caso de introducción de nuevas tecnologías, los agentes sociales en cumplimiento de la LPRL, recogen en los pactos la obligación de una formación necesaria para prevenir los nuevos riesgos derivados de la implantación de las nuevas tecnologías o procesos productivos y de una nueva evaluación de los riesgos al producirse cambios en las condiciones de trabajo.

Como se puede observar, el estrés, tanto laboral con el tecnoestrés, no es abordado de una forma directa en la negociación, si no que se recoge sólo la obligación del empresario de información y formación en materia preventiva con el fin de que el trabajador se adapte a los cambios, recayendo sobre éste la obligación de asistir a la formación facilitada, computado dicho tiempo como trabajo efectivo²².

dependientes de ésta (BOCyL de 28 de octubre de 2013); I Convenio Colectivo de la Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (BOCyL de 4 de octubre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Químicos los Abuelos S.L.” (BOCyL de 23 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 24 de julio de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A.” transporte urbano de viajeros en la ciudad de Ávila (BOP Ávila de 4 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Ba Vidrio S.A.” (BOP León de 02 de octubre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “Real Fundación Hospital de la Reina Católica” (BOP León de 10 de marzo de 2015); Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 18 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR SA (BOP Segovia de 27 de abril de 2015); Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Soria (BOP Soria de 12 de enero de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A. (BOP Palencia de 7 de enero de 2015); II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.” (BOP Valladolid de 27 de abril de 2014); Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Iridium Aparcamientos, S.L. concesionaria de la ORA en Zamora (BOP Zamora de 26 de diciembre de 2014).

²¹ Al reclamar al trabajador exigencias laborales nuevas para las que no tiene por qué estar capacitado y que de no saber afrontarlas pueden ser una fuente de estrés significativa como recoge AYUSO MARENTE, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006, págs. 3 y 4.

²² Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaria General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 12 de mayo de 2015); III Convenio Colectivo de la empresa “Centro de Hemoterapia y Hemodonación” de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014); Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta (BOCyL de 28 de octubre de 2013).

Mención especial cabe hacer al Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR S.A. publicado el 27 de abril de 2015 en el BOP de Segovia, el cual, aunque no aborda de manera específica los riesgos psicosociales, en su artículo 37 apela no sólo a la representación de la empresa y de los trabajadores de la misma, sino también a las empresas del mismo sector para que colaboren en materia preventiva a fin de disminuir los riesgos derivados del proceso productivo.

11. LAS NECESIDADES VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL.

11.1. Marco jurídico.

Las necesidades generadas por la conciliación de la vida familiar y laboral y la insatisfacción por no atenderla como conviene constituye uno de los riesgos psicosociales que más debate ha generado en los últimos años; con la incorporación de la mujer al mundo laboral, esta cuestión se ha colocado en primer plano y tanto la Unión Europea como España y las propias Comunidades Autónomas han establecido en los últimos tiempos normas para hacer posible la conciliación efectiva de la vida familiar y laboral.

Con el fin de conseguir este objetivo ve la luz en 2006 la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las disposiciones en materia de igualdad que había hasta el momento), la cual invita a los Estados miembros a “...alentarán a los interlocutores sociales, ... a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias...”, ejemplo éste de la legitimación que otorga el legislador comunitario a los agentes sociales para introducir este riesgo psicosocial en la negociación.

A nivel nacional, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se encargó de regular aspectos tales como reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo, con el objetivo de hacer posibles la conciliación. En el mismo sentido, la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, trata de promover la igualdad en todos los ámbitos de la vida, y para ello se hace imprescindible la conciliación y el reparto corresponsables de las obligaciones domésticas y familiares, recogiendo tales actuaciones entre los objetivos que se propone esta Ley.

En cuanto a la normativa desplegada por la Comunidad Autónoma de Castilla y León cabe destacar la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, la cual tiene entre sus objetivos fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional desde una perspectiva de corresponsabilidad, implicando al hombre para que la mujer pueda atender su carrera profesional²³. Con el fin de conseguir estos objetivos; y dando cumplimiento al artículo 25 de la Ley, nace el Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León, recogiendo entre los objetivos a alcanzar:

✓ “Contribuir al avance en el logro de una auténtica igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando para ello, el desarrollo de los objetivos de la Planificación Regional.

✓ Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante la Administración Autonómica y ante cualquier institución de carácter público y privado, en lo referente a temas de igualdad de oportunidades entre los sexos.

✓ Velar por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en la sociedad castellano y leonesa”²⁴.

Todas estas normas, establecen entre su articulado el principio de la transversalidad, con el fin de llegar a todos los ámbitos de la esfera tanto pública como

²³ La Ley 1/2003 recoge entre las medidas de acción positiva las de conocer el reparto de las tareas domésticas, valorándolas y haciéndolas visibles a la sociedad, así como promover la incorporación del hombre a las mismas, incentivar los permisos, bajas y excedencias del hombre en caso de nacimiento o cuidado por motivos familiares con el objetivo de aliviar la “doble jornada” de la mujer y conseguir de este modo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

²⁴ Decreto 171/2000, de 13 de julio, por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.

privada para así conseguir la igualdad deseada. Por ello, esa transversalidad, debería llegar también a los convenios colectivos analizados en el siguiente apartado.

11.2. La conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva de Castilla y León.

Pese a la importancia que tiene para los trabajadores la conciliación de la vida familiar y laboral (el 22,6% de los trabajadores, uno de cada cuatro, tiene dificultades para compaginar su horario laboral con los compromisos sociales y familiares)²⁵ y las consecuencias negativas que puede tener la deficiente o nula conciliación en su salud, son pocos los convenios colectivos que aprovechan la negociación para realizar mejoras a las propuestas contenidas tanto en la LPRL, el ET como en las demás leyes que regulan la materia, como se podrá comprobar seguidamente.

Los agentes sociales, cuando deciden recoger en convenio un apartado dedicado a la conciliación entre la vida familiar y laboral optan por remitirse o comprometerse a observar el cumplimiento de, todas o algunas de las siguientes leyes, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; algunos de ellos se remiten a la legislación vigente en cada momento, combinado esto con una regulación de los mecanismos de conciliación consistente en la transcripción de la ley²⁶ en los apartados que consideran que son necesarios²⁷ para llegar a conciliar los dos ámbitos.

²⁵ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011*. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> [Consultada: 28 de marzo de 2016].

²⁶ Entre otros se puede mencionar, Convenio Colectivo regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCyL de 6 de octubre de 2015); Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 28 de marzo de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “HOSTELERÍA” (BOP Ávila de 18 de octubre de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo

Aquellos que se decantan por no dedicar un apartado específico a la conciliación, ésta se consigue regulando aspectos tales como las licencias y permisos, suspensión de contrato por maternidad, paternidad y motivos familiares, excedencias, etcétera, que permite la armonización del espacio dedicado a la familia y el dedicado a la actividad laboral.

El legislador, con el fin de cubrir las necesidades de conciliar vida familiar y laboral, ha recopilado una serie de instrumentos tanto en el ET como en las demás leyes que regulan la materia, permitiendo a los empleados ausentarse de su puesto de trabajo para atender determinadas situaciones familiares, habida cuenta de las consecuencias nocivas que tendría la imposibilidad de hacerlo.

(BOP Ávila de 22 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” (BOP Burgos de 24 de junio de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos de 14 de abril de 2014); Convenio Colectivo del Trabajo de ámbito provincial para la actividad del comercio del metal de Burgos capital y provincia. (BOP Burgos de 1 de abril de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Muebles María Luisa, S.L.” (BOP Burgos de 3 de junio de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Aspanias Burgos para los años 2012, 2013 y 2014 (BOP Burgos de 13 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 2 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Laboratorios Tecnológicos de León, SL” (BOP León de 8 de octubre de 2015); Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector del Comercio de la Madera y Mueble para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 26 de agosto de 2015); Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 23 de enero de 2014); Convenio Colectivo para el sector de COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT (BOP Salamanca de 14 de julio de 2014); Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General de Segovia y empresas concesionarias del servicio (CLECE) (BOP Segovia de 23 de mayo de 2014); Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera (BOP Segovia de 13 de octubre de 2014); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cervera de Pisuerga (BOP Palencia de 20 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Europraline, S.L (BOP Palencia de 26 de enero de 2015); IV Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y empresas funerarias para la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 27 de junio de 2015); Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de febrero de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

²⁷ Los ejemplos más significativos de transcripciones son del ET (ya que la Ley 39/1999 remite en un gran número de ocasiones al ET), referentes a las excedencias, suspensión del contrato por maternidad y paternidad, reducción de jornada por motivos familiares, licencias y permisos; otros trasciben de la LPRL su artículo 26 referente a la protección por maternidad.

A continuación, se analizará como la negociación colectiva recoge entre su redacción las herramientas propuestas por el legislador para la conciliación efectiva.

Algunos de estos instrumentos se encuentran en los diferentes permisos o licencias recogidos en el artículo 37.3 ET que “previo aviso y justificación”, dan derecho al trabajador para ausentarse del trabajo y aún así percibir la remuneración correspondiente.

1. La licencia de 15 días en caso de matrimonio civil o religioso del trabajador, es ampliada en una gran parte de los convenios²⁸ y extendida por la

²⁸ **20 días** naturales en los siguientes convenios, Convenio Colectivo de trabajo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa “LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.” (BOP Ávila de 9 de abril de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A.” transporte urbano de viajeros en la ciudad de Ávila (BOP Ávila de 4 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de trabajo y tablas salariales para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 23 de junio de 2015); Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de marzo de 2015); III convenio colectivo de la empresa Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural “La venatoria” (BOP León de 12 de agosto de 2015); Convenio Colectivo para el sector de PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA (BOP Salamanca de 10 de febrero de 2014); Convenio colectivo de trabajo de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., para la provincia de Palencia (BOP Palencia de 15 de abril de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerratorecogida de basuras (BOP Palencia de 10 de diciembre de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “SEVERIANO SERVICIO MOVIL, S.A.” en el centro de trabajo del Archivo de Valladolid para los años 2013 y 2014 (BOP Valladolid de 15 de enero de 2014). **19 días** naturales en los siguientes: Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Salamanca y provincia (BOP Salamanca de 11 de agosto de 2015); Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Salamanca y provincia (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2014). **18 días** los convenios: Colectivo de trabajo de la “UTE Miranda de Ebro” (Valoriza Servicios Medioambientales – INBISA Servicios y Medio Ambiente). (BOP Burgos de 8 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Lerma (BOP Burgos de 31 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Adisseo España, S.A” (BOP Burgos de 12 de abril de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Schindler, S.A”. y sus trabajadores de la provincia de León (BOP León de 16 de junio de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “SCHINDLER, S.A.” en los centros de trabajo de Valladolid para los años 2012 y 2013 (BOP Valladolid de 22 de enero de 2014). **17 días** naturales en, Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo (BOP Ávila de 22 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio en General (Excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia y provincia (BOP Palencia de 24 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé (BOP Palencia de 27 de febrero de 2015); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y Provincia (BOP Palencia de 19 de enero de 2015); Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero para los años 2014 a 2017 (BOP Valladolid de 9 de junio de 2014); II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.”(BOP Valladolid de 27 de abril de 2014). **16 días** naturales en los siguientes: Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, S.A” (BOP Burgos de 28 de julio de 2014);

mayoría de ellos a la formalización de la pareja de hecho²⁹. Una mejora respecto al ET, se encuentra en la propuesta de otorgar entre 1 y 3 días de permiso remunerado por matrimonio de familiares, generalmente hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad³⁰.

Convenio Colectivo de la empresa “Estacionamientos Urbanos de León S.A” (Eulsa) (BOP León de 30 de julio de 2015); Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 23 de enero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa ISS Soluciones de Limpieza Direct SA para sus centros de trabajo ambulatorio Ntra Sra de la Fuencisla y Consultorio San Ildefonso (BOP Segovia de 14 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General de Segovia y empresas concesionarias del servicio (CLECE) (BOP Segovia de 23 de mayo de 2014); Convenio Colectivo de la empresa CESPAS G.R (BOP Soria de 29 de agosto de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Soria de 8 de agosto de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” y sus trabajadores adscritos a los servicios de recogida de basuras de la Mancomunidad de Campos de Peñafiel (BOP Valladolid de 18 de marzo de 2015); Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

²⁹ Ejemplo de esta extensión se encuentra en el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “REMATANTES Y ASERRADORES DE LA MADERA.” (BOP Ávila de 4 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” –Centro de Trabajo de Aranda de Duero– (BOP Burgos de 29 de mayo de 2013); Convenio Colectivo del Personal Laboral del AYUNTAMIENTO DE MONTEMAYOR DE PILILLA para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 25 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “Real Fundación Hospital de la Reina Católica” (BOP León de 10 de marzo de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “Prosandimas S.A.” para los años 2014-2015-2016 (BOP León de 7 de octubre de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio en General de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014), entre otros.

³⁰ Pudiendo resaltar entre otros, Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “HOSTELERÍA” (BOP Ávila de 18 de octubre de 2013); Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Salamanca y provincia (BOP Salamanca de 11 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de la empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., del centro de trabajo de JUZBADO (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2015); Convenio Colectivo para la Empresa URBASER S.A., en su actividad de limpieza pública viaria de CIUDAD RODRIGO Y, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LAS MANCOMUNIDADES DE ALTO AGUEDA Y DE LA RIBERA DEL AGUEDA, YELTES Y AGADON (Salamanca) (BOP Salamanca de 24 de marzo de 2014); Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 18 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Espirido (BOP Segovia de 8 de julio de 2015); Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General de Segovia y empresas concesionarias del servicio (CLECE) (BOP Segovia de 23 de mayo de 2014); Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 21 de junio de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Lennox Refac, S.A.” –Centro de trabajo de Burgos– (BOP Burgos de 4 de julio de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Schindler, S.A.” y sus trabajadores de la provincia de León (BOP León de 16 de junio de 2015); Convenio Colectivo provincial de

2. En cuanto al permiso del artículo 37.3.b ET, “por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”, la negociación mejora, entre 1 y 2, los días disponibles para atender estas necesidades familiares³¹, siendo numerosos los convenios que equiparan el nacimiento de hijo con la adopción o acogimiento³², olvido éste del legislador, que los agentes sociales han sabido solventar en la mayoría de los convenios consultados introduciendo esta matización entre sus cláusulas.

Trabajo del Sector de Comercio en General de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014).

³¹ Por mencionar alguno, Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo (BOP Ávila de 22 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la “UTE Miranda de Ebro” (Valoriza Servicios Medioambientales – INBISA Servicios y Medio Ambiente). (BOP Burgos de 8 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU (BOP Palencia de 26 de junio de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio en General de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “SEVERIANO SERVICIO MOVIL, S.A.” en el centro de trabajo del Archivo de Valladolid para los años 2013 y 2014 (BOP Valladolid de 15 de enero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Soria de 8 de agosto de 2014); Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General de Segovia y empresas concesionarias del servicio (CLECE) (BOP Segovia de 23 de mayo de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “Estacionamientos Urbanos de León S.A” (Eulsa) (BOP León de 30 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013).

³² Algunos de ellos son el Convenio Colectivo de trabajo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa “LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.” (BOP Ávila de 9 de abril de 2014); Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 18 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa SGD La Granja Vidriería SL (BOP Segovia de 9 de julio de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Duo-Fast de España, S.A.U.” (BOP Burgos de 24 de junio de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Mondelez España Production, S.L.U.” (BOP León de 26 de febrero de 2015); Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 23 de enero de 2014); Convenio Colectivo para la empresa Soriana de Ediciones, S.A. (BOP Soria de 15 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industria Siderometalúrgica, de Palencia y provincia (BOP Palencia de 26 de septiembre de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. (VASA)” para los años 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 22 de julio de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora 26 de noviembre de 2014).

En caso de acompañamiento por enfermedad, la negociación da la posibilidad de acudir a consulta médica con el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad sin pérdida de retribución, aunque la enfermedad no sea calificada de grave como marca el ET, variando el tiempo disponible para cumplir con esta responsabilidad familiar, desde el indispensable a un número de horas y salidas anuales consensuadas en la negociación³³.

3. En lo referente a los permisos del artículo 37.3.c, d y e, por “traslado de domicilio familiar”, la mejora que proponen algunos de los convenios es de uno o dos días más³⁴, llegando en un solo caso a cinco días³⁵ de permiso remunerado; por “el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal” y “realizar funciones sindicales o de representación del personal”, estos dos permisos no sufren modificación alguna a la redacción que propone el ET.

4. Siguiendo el articulado del ET se regulan los permisos “para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto... y para la

³³ A modo de ejemplo, Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 27 de mayo de 2015); Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 21 de junio de 2013); Convenio Colectivo de la empresa “Mondelez España Production, S.L.U.” (BOP León de 26 de febrero de 2015); Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT (BOP Salamanca de 14 de julio de 2014); Convenio Colectivo de la empresa ISS Soluciones de Limpieza Direct SA para sus centros de trabajo ambulatorio Ntra Sra de la Fuencisla y Consultorio San Ildefonso (BOP Segovia de 14 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U (BOP Soria de 15 de octubre de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de Aguilar de Campoo (BOP Palencia de 26 de febrero de 2014); Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Moraleja del Vino (BOP Zamora de 10 de abril de 2015).

³⁴ Por mencionar algunos, Convenio Colectivo para el sector de PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA (BOP Salamanca de 10 de febrero de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la “INDUSTRIA DE LA PANADERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 1 de agosto de 2013); Convenio Colectivo y tablas salariales para los años 2015/2016 de la empresa “Duo-Fast de España, S.A.” (BOP Burgos de 17 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Lerma (BOP Burgos de 31 de julio de 2015); III convenio colectivo de la empresa Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural “La venatoria” (BOP León de 12 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa del Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada SL (T.U.P.) (BOP León de 3 de abril de 2014), Convenio Colectivo del sector de Comercio (BOP Segovia de 28 de noviembre de 2014); Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero para los años 2014 a 2017 (BOP Valladolid de 9 de junio de 2014).

³⁵ Convenio Colectivo del Personal Laboral del “Ayuntamiento de Casavieja” (BOP Ávila de 28 de mayo de 2015).

asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales (a fin de adoptar o acoger)...”. En este supuesto, los convenios vuelven a no ampliar lo dispuesto por el legislador, ciñéndose simplemente a recoger que se tendrá permiso a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable y justificando la imposibilidad de realizar tales gestiones fuera de la jornada laboral³⁶.

Según el parecer de quien suscribe, en el caso del permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que si bien es cierto, que estos solo pueden recaer sobre el sexo femenino, los negociadores deberían ser más ambiciosos e incluir en este permiso la posibilidad de acompañar a la pareja a la realización de los mismos, a fin de implicar a la otra parte de una forma activa en todo el proceso de crianza, dando con ello un paso más en la consecución de los objetivos de corresponsabilidad e igualdad efectiva entre hombres y mujeres marcados por la ley 39/1999 y la ley 3/2007³⁷.

Siguiendo con otro de los instrumentos para la conciliación familiar y laboral, en lo relativo al permiso por lactancia o la reducción de jornada por tal motivo ordenado por el artículo 37.4 ET, los pactos convencionales autonómicos suelen recoger este derecho

³⁶ Ejemplo de ello puede encontrarse en la siguiente muestra, Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo (BOP Ávila de 22 de febrero de 2013); Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a las actividades de talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 18 de abril de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Hospital San Juan de Dios (BOP León de 8 de enero de 2014); Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 23 de enero de 2014); Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Espirido (BOP Segovia de 8 de julio de 2015); Convenio Colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U (BOP Soria de 15 de octubre de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio en General (Excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia y provincia (BOP Palencia de 24 de julio de 2015); Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero para los años 2014 a 2017 (BOP Valladolid de 9 de junio de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de hostelería, cafés-bares y similares de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 27 de octubre de 2014).

³⁷ Como así se propone en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León, (Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07)*, Valladolid (Consejo Económico y Social de Castilla y León), 2007, págs., 96 y ss.

entre su redacción, con el inconveniente de reproducir de una forma literal o cuasi literal la normativa vigente.

Una de las pocas modificaciones que se encuentra es la referida a la acumulación del permiso en jornadas completas, en la cual aparece una gran desigualdad en el número de días de disfrute acumulado del permiso³⁸. Este derecho se deja en manos de la negociación entre empresario y trabajador muy ocasionalmente³⁹.

³⁸ A modo de ejemplo, Convenio Colectivo regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCyL de 6 de octubre de 2015), Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Residencia 3.ª Edad Las Encinas, SL (BOP León de 12 de mayo de 2014), **14 días laborales** ininterrumpidos; Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015), Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos de 14 de abril de 2014), establecen la acumulación en **20 días naturales**; Convenio Colectivo de trabajo de aplicación al personal del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada (BOP Ávila de 30 de abril de 2015), Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “OFICINAS Y DESPACHOS”. (BOP de Ávila de 3 de julio de 2013), permiten la acumulación de **22 jornadas completas**; Convenio Colectivo de trabajo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa “LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.” (BOP Ávila de 9 de abril de 2014), Convenio Colectivo de Trabajo, para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de León (BOP León de 9 de septiembre de 2013), Convenio Colectivo de la Empresa ESGRA, SOCIEDAD LIMITADA, Y ESGRA ASISTENCIA, SOCIEDAD LIMITADA, CENTRO DE TRABAJO RESIDENCIA DE SANTA MARTA (BOP Salamanca de 2 de diciembre de 2013), la acumulación será de **21 jornadas**; Convenio Colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A. “Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila Norte” para su centro de trabajo de Ávila. (BOP Ávila de 10 de marzo de 2014), Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013), Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Arisolis Ambiental, S.L. (BOP León de 4 de julio de 2014), Convenio Colectivo de Trabajo de la Sociedad Cooperativa Vega Esla de la provincia de León (BOP León de 12 de agosto de 2013), con **14 días naturales**; Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de marzo de 2015), Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 13 de agosto de 2013), Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para los años 2013, 2014 y 2015 (BOP Burgos de 21 de febrero de 2013), Convenio Colectivo de la empresa “Cementos Cosmos, S.A.” (BOP León de 19 de junio de 2015), Convenio Colectivo de la empresa “CC & CC Bembibre, S.L.” (BOP León de 10 de marzo de 2015), Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa cementos cosmos, SA. (BOP León de 9 de junio de 2014), Convenio Colectivo de la de la empresa “Iridium Aparcamientos, S.L.”, concesionaria de la ORA en Zamora (BOP Zamora de 12 de febrero de 2014), prevén **15 días** de acumulación; Convenio Colectivo empresa “Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L.” (BOP Burgos de 1 de diciembre de 2014), Convenio Colectivo correspondiente a la empresa “Edscha Burgos, S.A.” (BOP Burgos de 21 de octubre de 2014), Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014), Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Hiperbaric, S.A.” (BOP Burgos de 30 de enero de 2014), con **12 jornadas laborales**; Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 27 de agosto de 2013), Convenio Colectivo de la

empresa “Hostelería Toldanos, S.L.” (BOP Zamora de 4 de junio de 2014), siendo la **acumulación de 17 días naturales**; Convenio Colectivo de la empresa “Hollygood, SL” (BOP León de 28 de julio de 2015), Convenio Colectivo de la empresa “Fábrica de Embutidos y Jamones Ezequiel, SL.” (BOP León de 8 de mayo de 2015), cuya acumulación es de **18 días naturales**; Convenio Colectivo para el sector de Comercio En General De Salamanca Y Provincia (BOP Salamanca de 11 de agosto de 2015), Convenio Colectivo para el sector de COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2014), con **24 días laborales**; Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 18 de septiembre de 2015), Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio en General (Excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia y provincia (BOP Palencia de 24 de julio de 2015), **19 días laborales**; Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Covalada (Soria) (BOP Soria de 21 de marzo de 2014), Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013), con **4 semanas** de jornadas acumuladas; Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid de 24 de marzo de 2014), con **13 días acumulados**.

³⁹ Convenio Colectivo de la Fundación Siglo para el turismo y las artes de Castilla y León (BOCyL de 2 de julio de 2015); Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 28 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); I Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del “Ayuntamiento de Candelada” (BOP Ávila de 17 de marzo de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “HOSTELERÍA” (BOP Ávila de 18 de octubre de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013); Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a las actividades de talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 18 de abril de 2013); Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011- 2017 (BOP León de 31 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017(BOP León de 27 de agosto de 2015); Convenio Colectivo para las actividades de TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (BOP Salamanca 26 de marzo de 2014); Convenio Colectivo del sector de PANADERÍAS (BOP Segovia de 23 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera (BOP Segovia de 13 de octubre de 2014); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Soria y su provincia (BOP Soria de 11 de junio de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Soria de 8 de agosto de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015); Convenio Colectivo para el sector de “TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” (BOP Valladolid de 5 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia para los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 11 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de febrero de 2014); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Industria de Panaderías de la provincia de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora de 7 de agosto de 2015).

Se puede mencionar de manera anecdótica la ampliación del permiso de una hora de lactancia hasta el año de vida del hijo, condicionado a no acogerse a la acumulación del permiso en jornadas completas⁴⁰.

En cuanto a los mecanismos de conciliación recogidos en el artículo 37.5 y 6 del ET, ausencias por nacimiento de hijo prematuro que precise hospitalización, reducción de jornada bien por hospitalización de hijo después del parto, por cuidado de menores de 12 años o discapacitado o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, es posible concluir lo siguiente:

En el caso del permiso para ausentarse del trabajo con derecho a percibir retribución, en caso de nacimiento prematuro, ninguno de los convenios consultados⁴¹ mejoran la hora ni las dos horas fijas en el ET y el Estatuto Básico del Empleado Público respectivamente.

Respecto a la reducción de jornada con la proporcional reducción de salario el caso es el mismo que en el supuesto anterior, la negociación no mejora lo dispuesto en la normativa.

Continuando con la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo (artículo 45 y 48 del ET) como herramienta de conciliación es posible distinguir:

1. Suspensión por paternidad tanto biológica como adopción o acogimiento:

La suspensión será de 4 semanas que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017, siendo hasta entonces de 13 días. De los convenios consultados⁴², ninguno se ha adelantado a la previsión recogida en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida quedándose todos en los 13 días o 20 en el caso de familias numerosas.

⁴⁰ Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013);

⁴¹ Ver el listado completo en el Anexo I.

⁴² Ver el listado completo en el Anexo I.

2. Suspensión por maternidad biológica, adopción o acogimiento:

En el caso de la suspensión por maternidad tanto biológica como adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento los pactos consultados⁴³, no mejoran las dieciséis semanas interpuestas ni las trece semanas máximas en caso de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el recién nacido que precise hospitalización tras el parto por más de siete días previstas por el legislador.

Ocasionalmente se prevén mejoras como apoyo a la paternidad, maternidad, adopción o acogimiento, consistiendo estas en:

- ✓ Derecho preferente a plaza para familiares de 0-3 años en los Centros de Educación Infantil titularidad de la empresa⁴⁴.
- ✓ Mantener el acceso a la web del empleado a aquellas personas que se encuentran en situación de baja por maternidad, paternidad, excedencia por cuidado de familiares o suspensión por riesgo durante el embarazo, para que tengan acceso a información acerca de nuevas vacantes⁴⁵.
- ✓ Proyecto canguro: cuidado de hijos e hijas durante los periodos escolares vacacionales en el horario de funcionamiento del Centro de Educación Infantil⁴⁶.
- ✓ Permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos y formación obligatoria en los casos de adopción/acogimiento⁴⁷.

⁴³ Ver el listado completo en el Anexo I.

⁴⁴ Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013).

⁴⁵ Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013).

⁴⁶ Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013).

⁴⁷ Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013).

En lo relativo a las excedencias, las normas convencionales no modifican la duración de éstas; ahora bien en el caso de excedencia por motivos familiares, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá a todo el periodo de excedencia⁴⁸ o bien hasta más allá del primero que prevé la ley⁴⁹. Por otra parte, algunos de los convenios consultados

⁴⁸ Convenio Colectivo de trabajo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa “LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.” (BOP Ávila de 9 de abril de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo (BOP Ávila de 22 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos de 14 de abril de 2014); Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 27 de agosto de 2013); Convenio Colectivo de la Empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., del centro de trabajo de SAELICES EL CHICO (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2015); Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. (sección de Recogida de basuras y limpieza viana en Segovia) (BOP Segovia de 1 de julio de 2015); I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española en Palencia (BOP Palencia de 6 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Europraline, S.L (BOP Palencia de 26 de enero de 2015); Convenio Colectivo del Personal Laboral del AYUNTAMIENTO DE MONTEMAYOR DE PILILLA para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 25 de febrero de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Moraleja del Vino (BOP Zamora de 10 de abril de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 9 de julio de 2014); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Metal Comercio de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 18 de junio de 2014).

⁴⁹ **2 años** de excedencia, Convenio Colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A. “Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila Norte” para su centro de trabajo de Ávila. (BOP Ávila de 10 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013); Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Soria (BOP Soria de 12 de enero de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Galletas Gullón, S.A (BOP Palencia de 20 de enero de 2014); Convenio Colectivo del Sector “OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” para los años 2015 a 2018 (BOP Valladolid de 8 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para el Comercio en General (excepto alimentación) de Valladolid para el año 2015 (BOP Valladolid de 2 de marzo de 2015); II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.”(BOP Valladolid de 27 de abril de 2014); Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 9 de julio de 2014); **18 meses** de excedencia Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” (BOP Burgos de 24 de junio de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” –Centro de Trabajo de Aranda de Duero– (BOP Burgos de 29 de mayo de 2013).

establecen la posibilidad de pactar entre empresario y trabajador las condiciones de las excedencias⁵⁰.

Mención especial cabe hacer al Convenio Colectivo para la Empresa FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A (BOP Salamanca de 3 de octubre de 2014), el cual remite a la normativa vigente relativa a excedencias pero recogen el derecho del trabajador a que se le conceda la excedencia voluntaria a abonar "...de una sola vez una compensación bruta de 1.202 euros si la excedencia es por dos años; 3.005 si es por cuatro años y 4.207 si es por tiempo igual o superior a seis años", además de extender la reserva del puesto de trabajo a todo el tiempo que dure la excedencia.

12. VIOLENCIA LABORAL

12.1. Definición de la violencia.

La violencia laboral es uno de los riesgos psicosociales más difíciles de definir, la Real Academia de la Lengua Española entre sus acepciones define la violencia como "Acción y efecto de violentar o violentarse", o "Acción violenta o contra el natural modo de proceder", esta definición hace que se plantee la pregunta de qué acciones tendrán la consideración de violentas y cuáles no.

Una primera aproximación para entender la violencia en el entorno laboral se encuentra en el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, en el cual se determina que "la violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo"; ahora bien, esta definición no concreta las acciones calificadas como violentas.

Con el fin de delimitar mejor estas conductas violentas, se debe ampliar el concepto y no limitarlo a la "...agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar,...) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las

⁵⁰ Convenio Colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A. "Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila Norte" para su centro de trabajo de Ávila. (BOP Ávila de 10 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A." para su centro de trabajo "CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR" (BOP Ávila de 18 de julio de 2013).

sufre. Así, la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes”⁵¹.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), el 11% de los trabajadores encuestados manifiesta haber sufrido alguna vez conductas violentas en el entorno de trabajo dentro de los últimos 12 meses, siendo las conductas más frecuentemente las agresiones verbales, rumores o aislamiento social; amenazas de violencia física; y violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo, de aquí la importancia de no limitar el concepto de violencia laboral a la simple agresión física⁵². Se debe prestar atención a todas las conductas violentas que los trabajadores sufren en el centro de trabajo, ya que “pueden tener importantes efectos sobre las personas que los sufren (e incluso sobre el resto de trabajadores que son testigos). El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, el impacto de otros tipos de conductas violentas es difícil de determinar (a veces los efectos no son inmediatos sino a largo plazo, dependen también de las distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante,...)”⁵³.

El acoso en todas sus dimensiones no deja de ser una forma más de violencia, pero que debido a su complejidad y al tratamiento tan amplio desplegado en los convenios colectivos autonómicos se tratará de forma individualizada en el siguiente apartado, ello a fin de realizar un análisis más pormenorizado y en profundidad del mismo.

Ahora cabe centrar la atención en la respuesta que los pactos convencionales brindan a las conductas violentas que se producen en el entorno laboral.

⁵¹ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁵² MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* de 2011
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> [Consultada: 28 de marzo de 2016].

⁵³ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

12.2. Tratamiento de la violencia en los pactos convencionales.

En el caso de los convenios autonómicos consultados, las referencias a la violencia laboral, de haberlas, están contenidas únicamente en los artículos correspondientes al régimen disciplinario, ello implica que éstos se centran en penalizar las conductas violentas sin entrar a valorar, la causa que ha motivado dicha conducta y, “si no se actúa de forma preventiva, y en fases tempranas, los daños pueden conducir a cuadros graves para la salud de los trabajadores, y a un importante deterioro de la salud de la organización”⁵⁴. Además, de no tener en cuenta la perspectiva preventiva, éstos se olvidan de proponer medidas de apoyo a la víctima, limitándose simplemente a tipificar y sancionar las conductas ilícitas, como se puede observar a continuación. Todo esto, hará que, con toda probabilidad, las conductas violentas se repitan en el futuro al no erradicar el foco del conflicto.

Las conductas violentas objeto de sanción que se encuentran en los convenios consultados son graduadas como leves, graves y muy graves:

Las conductas violentas calificadas como faltas leves en las normas paccionadas castellano y leonesas van desde “discusiones violentas con los compañeros”⁵⁵, al trato incorrecto o descortés con el público o los usuarios de la empresa, así como con los compañeros⁵⁶, siendo la sanción propuesta una amonestación verbal o escrita.

⁵⁴ NTP 892: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, 2011 (MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E.; GUIMENO NAVARRO, M.A. y FIDALGO VEGA, M.).

⁵⁵ Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Siro Briviesca, S.L.” (BOP Burgos de 1 de marzo de 2013); Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 20 de abril de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “INDUSTRIAS LÁCTEAS VALLISOLETANAS, S.L.” para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 2 de marzo de 2015); Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 2 de abril de 2014); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Industria de Panaderías de la provincia de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora de 7 de agosto de 2015).

⁵⁶ Convenio Colectivo de la empresa “Químicos los Abuelos S.L.” (BOCyL de 23 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Lerma (BOP Burgos de 31 de julio de 2015); Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de

En un rango superior, al considerarse faltas graves, se encuentran las discusiones con otros trabajadores, en presencia del público o que trascienda a éste⁵⁷, la falta de respeto debido a superiores, compañeros y subordinados⁵⁸, los insultos u ofensas verbales contra las personas usuarias, personal de la Empresa o terceras personas⁵⁹. Para estas faltas las sanciones consisten en la suspensión de empleo y sueldo.

Finalmente, se encuentran las conductas más violentas y que una amplia mayoría de los convenios colectivos recogen en su redacción. Estas conductas son calificadas como faltas muy graves e incluyen los malos tratos de palabra u obra a los jefes,

marzo de 2015); Convenio de condiciones socio-laborales del personal laboral que presta servicios en el Ayuntamiento de Pradoluengo (Burgos) (BOP Burgos de 6 de febrero de 2014); V Convenio Colectivo para los empleados públicos en régimen laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León de 26 de diciembre de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa del Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada SL (T.U.P.) (BOP León de 3 de abril de 2014); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Soria y su provincia (BOP Soria de 11 de junio de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “Club Deportivo Balonmano Zamora”, en Zamora (BOP Zamora de 17 de junio de 2015).

⁵⁷ Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.” (BOP Ávila de 13 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos de 14 de abril de 2014); Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Limpieza de Edificios y Locales 2013-2016 (BOP León de 20 de octubre de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Industrias Paz SL (BOP León de 13 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo para el sector de COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2014); Convenio Colectivo Provincial del sector de Limpieza de edificios y locales para el periodo 2014-2016 (BOP Segovia de 19 de junio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015).

⁵⁸ Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.” (BOP Ávila de 13 de marzo de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la “INDUSTRIA DE LA PANADERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 1 de agosto de 2013); Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de marzo de 2015); Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 2 de abril de 2014); Convenio Colectivo de la de la empresa “Iridium Aparcamientos, S.L.”, concesionaria de la ORA en Zamora (BOP Zamora de 12 de febrero de 2014).

⁵⁹ Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de marzo de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011- 2017 (BOP León de 31 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León de 27 de agosto de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015).

subordinados, compañeros y compañeras o a los familiares de estos ⁶⁰, así como originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros y compañeras de trabajo⁶¹, además del abuso de autoridad⁶². La sanción propuesta por los convenios colectivos para las mismas suele ir desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

⁶⁰ Muestra de ello se aprecia en el III Convenio Colectivo de la empresa “Castillo de Benavente, S.A.” (BOCyL de 3 de junio de 2015); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 26 de abril de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Zamorano Limpiezas Miranda, S.L.” (BOP Burgos de 15 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa medio ambiental leonesa Emelesa SL (BOP León de 6 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de la Empresa CASINO RIBERA DEL TORMES, S.A (BOP Salamanca de 12 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 4 de noviembre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U (BOP Soria de 15 de octubre de 2014); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 2 de mayo de 2014).

⁶¹ Alguno de ellos son el III Convenio Colectivo de la empresa “Castillo de Benavente, S.A.” (BOCyL de 3 de junio de 2015); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 27 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Zamorano Limpiezas Miranda, S.L.” (BOP Burgos de 15 de febrero de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo de la Sociedad Cooperativa Vega Esla de la provincia de León (BOP León de 12 de agosto de 2013); Convenio Colectivo para el sector de PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA (BOP Salamanca de 10 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA (BOP Segovia de 23 de septiembre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U (BOP Soria de 15 de octubre de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Tapapama Restauración, S.L.U. (BOP Palencia de 16 de marzo de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A.” para el año 2015 (BOP Valladolid de 14 de febrero de 2015); Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio de la Piel de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014).

⁶² Cabe mencionar entre otros Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 27 de mayo de 2015); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Hiperbaric, S.A.” (BOP Burgos de 30 de enero de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa medio ambiental leonesa Emelesa SL (BOP León de 6 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de la Empresa ESGRA, SOCIEDAD LIMITADA, Y ESGRA ASISTENCIA, SOCIEDAD LIMITADA, CENTRO DE TRABAJO RESIDENCIA DE SANTA MARTA (BOP Salamanca de 2 de diciembre de 2013); Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR SA (BOP Segovia de 27 de abril de 2015); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Soria y su provincia (BOP Soria de 11 de junio de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015); Convenio Colectivo de empresa “CORTÉS BARTOLOMÉ, S.L.” para el año 2014 (BOP Valladolid de 15 de enero de 2014); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Metal Comercio de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 18 de junio de 2014).

13. ACOSO LABORAL

13.1. Delimitación del concepto acoso.

Una de las muchas manifestaciones de la violencia en el ambiente de trabajo es el acoso laboral y sus distintas variantes, esto es, moral, psicológico o *mobbing* en su terminología inglesa, sexual y por razón de sexo. Tanto la legislación como las normas convencionales tratan este riesgo psicosocial de una manera mucho más amplia y específica que la violencia laboral.

Antes de valorar el tratamiento del acoso en la negociación colectiva se concretará los tipos de acoso partiendo de las definiciones propuestas por el legislador y las recogidas por los agentes sociales en la negociación colectiva. Ello, debido a la gran importancia de reconocer que conductas son constitutivas de acoso y cuales forman parte de enfrentamientos puntuales derivados de las interrelaciones que se produce en el seno de la empresa, ya que el uso inadecuado del término lleva a la minusvaloración de las consecuencias del acoso para las víctimas⁶³.

El acoso o *mobbing* es un “término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann”⁶⁴.

Los convenios colectivos de Castilla y León, proponen en su redacción definiciones que completan las previstas en la normativa, como ejemplo de ello, el acoso moral es redefinido como “toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/ra, al cual se

⁶³ Como así de apunta en AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Ediciones Laborum), 2004, págs. 22, 23 y 24.

⁶⁴ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.)

intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”⁶⁵, otra definición propuesta por los agentes sociales en la normas convencionales, es la de considerar el acoso como “...toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente”⁶⁶.

Por otro lado, considera acoso sexual “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”⁶⁷.

Al igual que ocurre con el acoso moral o *mobbing* los pactos convencionales autonómicos también proponen alternativas a estas definiciones de acoso sexual o por razón de sexo, considerando que el “acoso sexual, es identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”⁶⁸ y “acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función

⁶⁵ III Convenio Colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 3 de junio de 2015);

⁶⁶ Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014).

⁶⁷ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁶⁸ Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid para los años 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 20 de agosto de 2015).

del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁶⁹.

Como se puede comprobar, el acoso en todas las definiciones analizadas tiene un componente común que es el de atentar contra la dignidad de la víctima ya sea con conductas que la desacrediten, en caso del *mobbing*; conductas de tipo sexual, implícitas o explícitas, en todo caso no deseadas, en el caso del acoso sexual; y comportamientos denigrantes por formar parte de un determinado sexo en el caso del acoso por razón de sexo.

13.2. El acoso en los convenios colectivos.

Como ya se ha mencionado, a diferencia de la violencia tratada anteriormente, el acoso es tenido en cuenta por una amplia mayoría de los convenios consultados, diferenciando entre acoso moral y sexual, por ello se seguirá la misma diferenciación recogida en la negociación.

13.2.1. Acoso moral o psicológico en el trabajo.

En cuanto al tratamiento dispensado en la negociación colectiva al acoso moral en el trabajo se puede destacar el reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser tratados de una forma digna, considerando el acoso laboral una agresión a la dignidad de los trabajadores⁷⁰.

⁶⁹ Convenio Colectivo de Trabajo, para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de León (BOP León de 9 de septiembre de 2013).

⁷⁰ Entre otros, III Convenio Colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 3 de junio de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013); Convenio Colectivo y tablas salariales para los años 2015/2017 de la empresa “Pierre Guérin Ibérica, S.A.U.” (BOP Burgos de 18 de marzo de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la “UTE Miranda de Ebro” (Valoriza Servicios Medioambientales - INBISA Servicios y Medio Ambiente) (BOP Burgos de 24 de julio de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “Cementos Cosmos, S.A.” (BOP León de 19 de junio de 2015).

Así mismo, otro punto clave en los convenios colectivos castellanos y leoneses es el compromiso de los negociadores a incluir medidas destinadas a la prevención del acoso moral, desarrollando futuros protocolos de actuación en los que se incluya un procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos o remitiéndose a normas internas que prevé el procedimiento, preservando siempre los derechos tanto de la posible víctima como del supuesto hostigador⁷¹.

Por otro lado, en cuanto a los procedimientos o protocolos que se pueden poner en marcha en caso de denuncia de acoso son escasos dentro de los pactos convencionales⁷², dichos procedimientos suele compartirse con el acoso sexual, siendo éstos más abundantes en la negociación⁷³ y que se analizarán detalladamente en el siguiente apartado.

13.2.2. Acoso sexual o por razón de sexo.

Los agentes sociales en lo que al acoso sexual se refiere se comprometen en los pactos convencionales a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto

⁷¹ Muestra de ello, II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015); I Convenio Colectivo de la Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (BOCyL de 4 de octubre de 2013); II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.”(BOP Valladolid de 27 de abril de 2014); Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (BOP Burgos de 9 de julio de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “CC & CC Bembibre, S.L” (BOP León de 10 de marzo de 2015).

⁷² Convenio Colectivo de la empresa “Mondelez España Production, S.L.U.” (BOP León de 26 de febrero de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Siro Venta de Baños, S.A. (BOP Palencia de 30 de abril de 2015).

⁷³ Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (BOP Burgos de 9 de julio de 2014); I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española en Palencia (BOP Palencia de 6 de julio de 2015); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Nammo Palencia, S.L (BOP Palencia de 7 de febrero de 2014); IX Convenio Colectivo de la empresa “SAETA DIE CASTING, S.L.” (BOP Valladolid de 19 de diciembre de 2014); Convenio Colectivo del Personal Laboral del AYUNTAMIENTO DE MONTEMAYOR DE PILILLA para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 25 de febrero de 2014).

del mismo”⁷⁴. Además, se recoge el compromiso de la patronal a través de los convenios de no tolerar ningún tipo de acoso en el desarrollo de la actividad laboral⁷⁵.

En cuanto a los protocolos previstos en caso de acoso, en todas sus tipologías, como se ha mencionado anteriormente son escasos, aunque existen convenios ambiciosos que destinan todo un anexo⁷⁶ a detallar el procedimiento a seguir en caso de denuncia ante la dirección de la empresa.

Los ítems comunes a todos los anexos son, primero, la definición del tipo de acoso puede dar lugar al inicio del procedimiento; segundo, constitución de la comisión encargada de llevar a cabo el proceso, siendo ésta la Comisión de Igualdad⁷⁷, la compuesta por el Agente de Igualdad, el Director de RRHH, Responsable de prevención

⁷⁴ Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (BOP Burgos de 9 de julio de 2014); Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Limpieza de Edificios y Locales 2013-2016 (BOP León de 20 de octubre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa ISS Soluciones de Limpieza Direct SA para sus centros de trabajo ambulatorio Ntra Sra de la Fuencisla y Consultorio San Ildefonso (BOP Segovia de 14 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo Provincial del sector de Limpieza de edificios y locales para el periodo 2014-2016 (BOP Segovia de 19 de junio de 2015); Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera (BOP Segovia de 13 de octubre de 2014); Convenio Colectivo del sector de Empresas de Transporte de Mercancías Por Carretera (BOP Segovia de 10 de octubre de 2014); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y Provincia (BOP Palencia de 19 de enero de 2015); Convenio Colectivo para el sector de “TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” (BOP Valladolid de 5 de septiembre de 2015).

⁷⁵ Destacando, III Convenio Colectivo de la empresa “Centro de Hemoterapia y Hemodonación” de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013); Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de peluquería de señoras de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 13 de agosto de 2013); Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de Comercio de Metal de la provincia de León para los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 30 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

⁷⁶ Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013); I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española en Palencia (BOP Palencia de 6 de julio de 2015); IX Convenio Colectivo de la empresa “SAETA DIE CASTING, S.L.” (BOP Valladolid de 19 de diciembre de 2014).

⁷⁷ Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013).

y un Delegado de prevención⁷⁸ o el Comité de Empresa⁷⁹; tercero, el procedimiento de actuación a seguir por la comisión y finalmente, las medidas preventivas a tener en cuenta en caso de denuncia para proteger a la supuesta víctima.

En todo caso, los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, cada uno con sus peculiaridades (imposibles de detallar debido a la extensión del trabajo), deben ser confidenciales y garantizar el respeto de los derechos básicos tanto de la persona denunciante como de la presunta víctima y el presunto acosador.

Por otro lado, aquellos convenios menos ambiciosos recogen entre su redacción el compromiso a Ley Orgánica 3/2007, y demás normas para prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo⁸⁰.

Se puede apreciar, como en el supuesto anterior, como algunas pocas empresas cuentan con normas internas que prevé el procedimiento a llevar a cabo en caso de producirse denuncia de acoso, al remitirse a él, preservando siempre los derechos tanto de la posible víctima como del supuesto hostigador⁸¹.

En lo relativo a la tipificación del acoso laboral y sexual, los convenios coinciden en cuadrar al acoso en el grado más alto de las faltas que pueden cometer los miembros

⁷⁸ I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española en Palencia (BOP Palencia de 6 de julio de 2015).

⁷⁹ IX Convenio Colectivo de la empresa “SAETA DIE CASTING, S.L.” (BOP Valladolid de 19 de diciembre de 2014).

⁸⁰ Se puede observar en Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015); III Convenio Colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 3 de junio de 2015); Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 3 de julio de 2014); Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de Comercio de Metal de la provincia de León para los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 30 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo del sector de Comercio (BOP Segovia de 28 de noviembre de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “Tecopy, S.A.” en Zamora (BOP Zamora de 20 de marzo de 2015).

⁸¹ II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015); I Convenio Colectivo de la Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (BOCyL de 4 de octubre de 2013); II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.” (BOP Valladolid de 27 de abril de 2014); Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (BOP Burgos de 9 de julio de 2014); Convenio Colectivo de la empresa “CC & CC Bembibre, S.L.” (BOP León de 10 de marzo de 2015).

de la organización, faltas muy graves⁸². En este caso, la sanción propuesta para el trabajador infractor es habitualmente el despido disciplinario en el momento que se tenga constancia fehaciente de los hechos constitutivos de acoso⁸³.

14. CONCLUSIONES

Los convenios colectivos de Castilla y León consultados para la realización del trabajo son poco innovadores en cuanto al tratamiento dispensado a los riesgos psicosociales objeto de estudio, salvo casos puntuales las mejoras con respecto a las previsiones normativas son escasas.

Primera. - En lo relativo al estrés y tecnoestrés la negociación no prevé nada al respecto no menciona siquiera la palabra estrés en su redacción. Se debe inferir de las cláusulas previstas para la formación en caso de introducción de nuevas tecnologías o procesos ya que, existe la posibilidad de que estas circunstancias generen estrés, siendo la formación la medida a tomar para que esto no ocurra. Ahora bien, esto no sería una innovación propia si no una previsión normativa transcrita en la negociación colectiva.

Segunda. - En cuanto los riesgos psicosociales derivados de la falta o deficiente conciliación de la vida familiar y laboral, se puede concluir que pese a que los pactos

⁸² Muestra de ello se puede ver en Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015); Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.” (BOP Ávila de 13 de marzo de 2014); Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014); Convenio Colectivo de trabajo de las empresas del sistema McDonald’s en la provincia de León (BOP León de 31 de marzo de 2014); Convenio Colectivo para la OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA (BOP Salamanca de 28 de agosto de 2013); Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Espirido (BOP Segovia de 8 de julio de 2015); Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Golmayo (Soria) (BOP Soria de 27 de diciembre de 2013); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Siro Venta de Baños, S.A. (BOP Palencia de 30 de abril de 2015); Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Hostelería de Valladolid para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 30 de junio de 2014); Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

⁸³ Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013); V Convenio Colectivo para los empleados públicos en régimen laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León de 26 de diciembre de 2014); Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR SA (BOP Segovia de 27 de abril de 2015); Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Golmayo (Soria) (BOP Soria de 27 de diciembre de 2013); Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Hostelería de Valladolid para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 30 de junio de 2014).

convencionales en una amplia mayoría recogen los supuestos más cotidianos para evitar que se materialicen esos riesgos, como son la reducción de jornada, suspensión de contrato, excedencia, etcétera, éstos no hacen más que reproducir de forma literal o cuasi literal la normativa vigente en la materia, ampliando puntualmente algún permiso en un par de días.

En todos los supuestos mencionados para hacer efectiva la conciliación pasan por la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo, siendo en su mayoría las mujeres las que se acogen a los mecanismos de conciliación y las que, debido a la educación patriarcal predominante, la cual les inculca la idea de ser las “responsables del cuidado de la casa, los hijos y familiares”, siendo éstas también las que sufre en mayor medida las consecuencias derivadas de la ausencia de conciliación.

Por ello, los agentes sociales deberían de ser conscientes de la responsabilidad social que tienen y prever en los pactos autonómicos, por un lado, mecanismo que impliquen al sexo masculino en las obligaciones familiares a fin de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, y por otro, mecanismos que permitan la conciliación desde la presencia en el puesto de trabajo, adaptando la jornada de trabajo a la persona y no a la inversa.

Tercera. - En cuanto a la violencia laboral, los convenios colectivos de Castilla y León solo abordan este riesgo desde una perspectiva puramente sancionadora, no establecen protocolos para identificar el foco de esta para su posterior eliminación.

Cuarta. - El acoso sea laboral o sexual, es el único de los riesgos que, aunque de una manera casi anecdótica, regula las medidas necesarias a llevar a cabo en caso de producirse en el seno de la organización conductas de acoso.

Como se puede observar, las normas paccionadas autonómica no recogen el espíritu de la LPRL de integrar la prevención en todos los ámbitos ya que solo en el caso del acoso, y no en todos los convenios, recogen medidas preventivas para eliminar de sus organizaciones el acoso.

Quinta. - Las consecuencias negativas para la salud de los trabajadores derivadas de la materialización de los riesgos son graves, pero la ausencia de medidas para prevenir y evitar los riesgos no solo tiene consecuencias para la parte débil de la relación laboral si no que, ello repercute en el ambiente laboral y por ende en la rentabilidad de la empresa;

por todo ello, la lucha para conseguir evitar estos riesgos no debe de verse como un problema de los trabajadores, sino también de la empresa, que podría ver mermada la rentabilidad de sus empresas.

Por ello, los agentes sociales no deben desaprovechar la oportunidad que le brinda el poder legislativo, como han venido haciendo hasta ahora, debiendo estos ser valientes y recoger en la negociación la regulación de los riesgos psicosociales que pueden afectar a sus organizaciones por el bien de los trabajadores y de la propia empresa.

Finalmente. - A modo de conclusión final, sería interesante la realización de un estudio en profundidad para esclarecer las verdaderas causas de la falta de previsión de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva, con el objetivo de dar una solución y poder incluir definitivamente a los riesgos psicosociales en la misma.

15. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Ediciones Laborum), 2004.

ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Precisiones Conceptuales Sobre Los Riesgos Psicosociales”, en AA.VV. (BARREIRO GONZÁLEZ, G., Dir.): *Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y Su Valoración en el Derecho de la Protección Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.

AYUSO MARENTE, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.

FLORES ROBAINA, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2008.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva”, *Revista de prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo. Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía*, núm. 01, 2010.

LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: “La organización del trabajo y el estrés”, *Serie protección de los trabajadores*, núm. 3, 2004. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/ [Consultada: 28 de marzo de 2016]

LÓPEZ CABRERA, A.: “Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 32, 2015.

MERCADER UGUINA, J. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: “El futuro de la negociación colectiva en materia preventiva de riesgos laborales” *Aranzadi Social*, núm. 14, 2002.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011*.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>[Consultada: 28 de marzo de 2016]

MOLINA NAVARRETE, C.: “El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España”, *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Boletín Informativo*, núm. 1, 2006.

MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Salamanca (Amarú), 2005.

MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2010.

NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.).

NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2006 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y NOGAREDA, C.).

NTP 892: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, 2011 (MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E.; GUIMENO NAVARRO, M.A. y FIDALGO VEGA, M.).

RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.); GRAU PINEDA, M.C. (Coor.) y otros: *La salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Albacete (Bomarzo), 2013.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León (Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07)*, Valladolid (Consejo Económico y Social de Castilla y León), 2007.

RODRÍGUEZ INIESTA, G. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La protección por la Seguridad Social de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Navarra (Aranzadi), 2009.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., CONDE COLMENERO, P.: “La protección social y los riesgos psicosociales”, *Anales del Derecho*, núm. 26, 2008.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.); GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.; HIERRO HIERRO, F. y otros: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Navarra (Aranzadi), 2009.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidades laborales y civiles por el daño causado a partir del riesgo psicosocial”, en AA.VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H., (Dir.)): *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Lisboa (Juruá), 2010.

ANEXO I**CONVENIOS CONSULTADOS****Convenios Colectivos de Castilla y León 2015**

Convenio Colectivo regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León (BOCyL de 6 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo del “Grupo Mis Pollitos S.L.” (BOCyL de 3 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo de la Fundación Siglo para el turismo y las artes de Castilla y León (BOCyL de 2 de julio de 2015).

Acuerdo parcial al II Convenio Colectivo de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (BOCyL de 25 de julio de 2015).

III Convenio Colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 3 de junio de 2015).

III Convenio Colectivo de la empresa “Castillo de Benavente, S.A.” (BOCyL de 3 de junio de 2015).

Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaria General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 12 de mayo de 2015).

II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015).

Acuerdo parcial en la negociación del Convenio Colectivo del Grupo “Itevelesa” (BOCyL de 2 de marzo de 2015).

Convenios Colectivos de Castilla y León 2014

Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid para el mismo Colectivo del Sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Segovia y Soria (COCyL de 27 de octubre de 2014).

Extensión del Convenio Colectivo de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa, de la provincia de Valladolid al mismo Colectivo de las provincias de Ávila, Segovia y Soria. (BCyL de 27 de octubre de 2014).

Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos, para el mismo Colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Segovia y Soria. (BOCyL de 27 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 28 de marzo de 2014).

Modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (BOCyL de 19 de marzo de 2014).

III Convenio Colectivo de la empresa “Centro de Hemoterapia y Hemodonación” de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014).

Modificación del VII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCyL de 14 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de Castilla y León 2013

Convenio Colectivo de la empresa “BSH Electrodomésticos España, S.A.”, Servicio al Cliente, Zona 4 Centro, 2013-2015 (BOCyL de 27 de noviembre de 2013).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta (BOCyL de 28 de octubre de 2013).

Modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (BOCyL de 18 de octubre de 2013).

I Convenio Colectivo de la Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (BOCyL de 4 de octubre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Químicos los Abuelos S.L.” (BOCyL de 23 de septiembre de 2013).

2.º Convenio Colectivo del sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 23 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Cementos Portland Valderrivas, S.A.”, para sus centros de Palencia y Valladolid, y para los años 2011, 2012 y 2013 (BOCyL de 23 de septiembre de 2013).

Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de julio de 2013).

Acuerdo de Prórroga del Convenio Colectivo del sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 18 de julio de 2013).

IX Convenio Colectivo de la Federación de Castilla y León de Fútbol (BOCyL de 27 de junio de 2013).

Acuerdo de Prórroga del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 25 de junio de 2013).

Modificación del I Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 6 de junio de 2013).

Acuerdo de Prórroga del III Convenio Colectivo regional de Castilla y León para la actividad de Ayuda a Domicilio, y de establecimiento del Incremento Salarial para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOCyL de 29 de mayo de 2013).

Modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (BOCyL de 16 de mayo de 2013).

Acuerdo derivado del Convenio Colectivo de la empresa “Grupo ITEVELESA en Castilla y León, S.L.” (BOCyL de 16 de mayo de 2013).

Modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (BOCyL de 7 de febrero de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Ávila 2015

Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Ávila y provincia (BOP Ávila de 7 de julio de 2015).

Convenio Colectivo del Personal Laboral del “Ayuntamiento de Casavieja” (BOP Ávila de 28 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 27 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo del centro de trabajo de Vicolozano de la Empresa “MULTILOGIC, S.L.” en la actividad de matadero (BOP Ávila de 6 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “REMATANTES Y ASERRADORES DE LA MADERA.” (BOP Ávila de 4 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de aplicación al personal del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada (BOP Ávila de 30 de abril de 2015).

XI Convenio Colectivo de la empresa clínica “SANTA TERESA, S.A.” (BOP Ávila de 16 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa “CASTA ARÉVALO, S.L.” (BOP Ávila de 19 de enero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Ávila 2014

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 3 de julio de 2014).

XII Convenio Colectivo de “NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.” Centro de trabajo de Ávila (BOP Ávila de 17 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa “LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.” (BOP Ávila de 9 de abril de 2014).

I Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del “Ayuntamiento de Candelada” (BOP Ávila de 17 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.” (BOP Ávila de 13 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A. “Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila Norte” para su centro de trabajo de Ávila. (BOP Ávila de 10 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para las “INDUSTRIAS DE CARPINTERÍA Y EBANISTERÍA”. (BOP Ávila de 28 de febrero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Ávila 2013

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “HOSTELERÍA” (BOP Ávila de 18 de octubre de 2013).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “PASTELERÍA Y CONFITERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 8 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la “INDUSTRIA DE LA PANADERÍA” de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 1 de agosto de 2013).

Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la empresa “DORNIER, S.A.” en la provincia de Ávila (BOP Ávila de 29 de julio de 2013).

Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la empresa “EMPARK APARCAMIENTOS, S.A.” -antes CINTRA APARCAMIENTOS, S.A.- en la provincia de Ávila. (BOP Ávila de 29 de julio de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR” (BOP Ávila de 18 de julio de 2013).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de “OFICINAS Y DESPACHOS”. (BOP de Ávila de 3 de julio de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del “Ayuntamiento de el Barco de Ávila” (BOP Ávila de 27 de junio de 2013).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila de 24 de julio de 2013).

Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “CESPA, S.A.” con el personal dedicado al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la mancomunidad de municipios “BAJO TIÉTAR”. (BOP Ávila de 7 de junio de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa clínica “SANTA TERESA, S.A.” (BOP Ávila de 8 de mayo de 2013).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Ávila (BOP Ávila de 26 de abril de 2013).

Acuerdo derivado del Convenio Colectivo de la empresa “CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A.” ciudad de Ávila (BOP Ávila de 27 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” servicio de recogida de basura y limpieza viaria de Arévalo (BOP Ávila de 22 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.A.” transporte urbano de viajeros en la ciudad de Ávila (BOP Ávila de 4 de febrero de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Burgos 2015.

Convenio Colectivo de trabajo de la “UTE Miranda de Ebro” (Valoriza Servicios Medioambientales – INBISA Servicios y Medio Ambiente). (BOP Burgos de 8 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo y tablas salariales para el año 2015 de la empresa “Estacionamientos y Servicios” y el personal de Aranda de Duero adscrito al servicio de regulación de aparcamiento y retirada de vehículos (BOP Burgos de 19 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Minera Río Tirón” Minas de Río Tirón (BOP Burgos de 18 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo y tablas salariales para los años 2015/2016 de la empresa “Duo-Fast de España, S.A.” (BOP Burgos de 17 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Lerma (BOP Burgos de 31 de julio de 2015).

Convenio Colectivo y tablas salariales de la empresa “Galletas Jesús Angulo Ortega, S.L” (BOP Burgos de 23 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo y tablas salariales para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 23 de junio de 2015).

Convenio Colectivo y tablas salariales para la empresa “Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales, S.A.” (BOP Burgos de 11 de junio de 2015).

Convenio Colectivo 2015/2016 y tablas salariales 2015 de la empresa “Adiseo España, S.A.” (BOP Burgos de 4 de mayo de 2015).

Prórroga del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (BOP Burgos de 31 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo y tablas salariales para los años 2015/2017 de la empresa “Pierre Guérin Ibérica, S.A.U.” (BOP Burgos de 18 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo 2014/2015, tablas salariales 2014 y calendario laboral para el año 2015 de la empresa “Stork Inter Ibérica, S.A.” (BOP Burgos de 29 de enero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Burgos 2014.

Convenio Colectivo y tablas salariales de la empresa “Grupo Antolín Eurotrim, S.A”, para los años 2014/2017 (BOP Burgos de 26 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo y tablas salariales para los años 2014/2016 correspondiente a la empresa “Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L.” (BOP Burgos de 1 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo correspondiente a la empresa “Galletas Coral, S.A.” (BOP Burgos de 6 de noviembre de 2014).

Acuerdo sobre condiciones laborales correspondiente a la empresa “Kronospan, MDF, S.L.” de Salas de los Infantes (BOP Burgos de 21 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo correspondiente a la empresa “Edscha Burgos, S.A.” (BOP Burgos de 21 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo correspondiente al centro de trabajo “Lennox Refac, S.A” en Burgos (BOP Burgos de 12 de septiembre de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.” (BOP Burgos de 1 de septiembre de 2014).

Modificación parcial del I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Siro Briviesca, S.L.U.” y tablas salariales para los años 2016/2019 (BOP Burgos de 1 de septiembre de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, S.A” (BOP Burgos de 28 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la “UTE Miranda de Ebro” (Valoriza Servicios Medioambientales - INBISA Servicios y Medio Ambiente) (BOP Burgos de 24 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Centro Gerontológico de Burgos, S.L.” (BOP Burgos de 22 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Servicios Semat, S.A” (BOP Burgos de 22 de julio de 2014).

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (BOP Burgos de 9 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Nicolás Correa S.A.” (Planta de Burgos) (BOP Burgos de 2 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” (BOP Burgos de 24 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Grupo Antolín Ara, S.A.” (BOP Burgos de 11 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Pepsico Manufacturing, A.I.E.” (BOP Burgos de 9 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Expal Ordnance, S.A.”, “Expal Propellant Systems, S.A.” y “Expal Systems, S.A.” (BOP Burgos de 9 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Grupo Antolín Ardasa, S.A.” (BOP Burgos de 6 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos de Burgos y provincia (BOP Burgos de 5 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Panadera en Burgos. (BOP Burgos de 2 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia (BOP Burgos de 14 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “Grupo Antolín Dapsa, S.A” (BOP Burgos de 8 de abril de 2014).

Convenio Colectivo del Trabajo de ámbito provincial para la actividad del comercio del metal de Burgos capital y provincia. (BOP Burgos de 1 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Muebles María Luisa, S.L.” (BOP Burgos de 3 de junio de 2014).

Convenio de aplicación al personal laboral de la Diputación Provincial de Burgos (BOP Burgos de 26 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos de 13 de febrero de 2014).

Convenio de condiciones socio-laborales del personal laboral que presta servicios en el Ayuntamiento de Pradoluengo (Burgos) (BOP Burgos de 6 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Hiperbaric, S.A.” (BOP Burgos de 30 de enero de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Stork-Inter Ibérica, S.A.” -Centro de Trabajo de Burgos – (BOP Burgos de 17 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Burgos 2013.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Pierre Guérin Ibérica, S.A.” –Centro de Trabajo de Burgos (BOP Burgos de 28 de octubre de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Aspanias Burgos para los años 2012, 2013 y 2014 (BOP Burgos de 13 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 2 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 27 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Compañía Minera Río Tirón, S.A.” (BOP Burgos de 26 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 13 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de peluquería de señoras de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 13 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Pepsico Manufacturing, A.I.E.” (BOP Burgos de 23 de julio de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Grupo Antolín Ara, S.L.” (BOP Burgos de 9 de julio de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Lennox Refac, S.A.” –Centro de trabajo de Burgos– (BOP Burgos de 4 de julio de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Duo-Fast de España, S.A.U.” (BOP Burgos de 24 de junio de 2013).

Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 21 de junio de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Urbaser, S.A.” –Centro de Trabajo de Aranda de Duero– (BOP Burgos de 29 de mayo de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Moncor 2000, S.L.” (BOP Burgos de 21 de mayo de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Saint Gobain Vicasa” –Centro de Trabajo de Burgos– (BOP Burgos de 10 de mayo de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras, de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 24 de abril de 2013).

Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a las actividades de talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa de la provincia de Burgos (BOP Burgos de 18 de abril de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Adiseo España, S.A” (BOP Burgos de 12 de abril de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Siro Briviesca, S.L.” (BOP Burgos de 1 de marzo de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Edscha Burgos, S.L.”(BOP Burgos de 22 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para los años 2013, 2014 y 2015 (BOP Burgos de 21 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para el año 2012 (BOP Burgos de 19 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L.” (BOP Burgos de 18 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Servicios Semat, S.A.” (BOP Burgos de 18 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Zamorano Limpiezas Miranda, S.L.” (BOP Burgos de 15 de febrero de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo, para el año 2012, de la empresa Stork Inter Ibérica, S.A. (BOP Burgos de 2 de enero de 2013).

Convenios colectivos de la provincia de León 2015.

Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León para los años 2015 y 2016 (BOP León de 30 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial, del sector de Derivados del Cemento de León 2013–2016 (BOP León de 22 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de Limpieza de Edificios y Locales 2013-2016 (BOP León de 20 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Laboratorios Tecnológicos de León, SL” (BOP León de 8 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Prosandimas S.A.” para los años 2014-2015-2016 (BOP León de 7 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Ba Vidrio S.A.” (BOP León de 02 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de Comercio de Metal de la provincia de León para los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 30 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo para las actividades Agropecuarias de la provincia de León para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 (BOP León de 30 de septiembre de 2015).

Modificación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Servicio municipal de Limpieza Pública viaria y Recogida de Residuos del Ayuntamiento de León (BOP León de 30 de septiembre de 2015).

Modificación de las condiciones colectivas de trabajo recogidas en el convenio colectivo del personal del servicio municipal de Limpieza y Gestión de Residuos del Ayuntamiento de León (BOP León de 30 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Industria y Comercio de la Vid para la provincia de León para los años 2011- 2017 (BOP León de 31 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de la Industria de Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería de León para los años 2010-2017 (BOP León de 27 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de la Industria de la Panadería para la provincia de León para los años 2011-2017(BOP León de 27 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector del Comercio de la Madera y Mueble para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 26 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector Comercio de la Piel de la provincia de León para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOP León de 12 de agosto de 2015).

III convenio colectivo de la empresa Sociedad Deportiva, Recreativa y Cultural “La venatoria” (BOP León de 12 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo del sector de Almacenistas de Materiales de Construcción de León para los años 2009-2016 (BOP León de 10 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Estacionamientos Urbanos de León S.A” (Eulsa) (BOP León de 30 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Hollygood, SL” (BOP León de 28 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Cementos Cosmos, S.A” (BOP León de 19 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Schindler, S.A”. y sus trabajadores de la provincia de León (BOP León de 16 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Fábrica de Embutidos y Jamones Ezequiel, SL.” (BOP León de 8 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo de la Empresa “Hedisa, S.A.U.” (BOP León de 6 de mayo de 2015).

XVII Convenio colectivo de la empresa “Cementos Tudela Veguín, S.A.” (BOP León 13 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “CC & CC Bembibre, S.L” (BOP León de 10 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Real Fundación Hospital de la Reina Católica” (BOP León de 10 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Servicios Funerarios Municipales del ayuntamiento de León, Serfunle, S.A.” (BOP León de 4 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “Mondelez España Production, S.L.U.” (BOP León de 26 de febrero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de León 2014.

Convenio Colectivo de la Fundación Santa Bárbara (BOP León de 29 de diciembre de 2014).

V Convenio Colectivo para los empleados públicos en régimen laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León de 26 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa González Fierro, SA. (Gonfiesa) respecto de sus trabajadores del centro de trabajo de León (BOP León de 9 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa Liteyca, SL para la provincia de León (BOP León de 27 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (BOP León de 8 de octubre de 2014).

I Convenio provincial de León de la empresa Externa Team SL (BOP León 30 de septiembre de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Arisolis Ambiental, S.L. (BOP León de 4 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa cementos cosmos, SA. (BOP León de 9 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Seralia, SA, correspondiente al servicio de limpieza del Complejo Hospitalario de León (BOP León de 3 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Residencia 3.ª Edad Las Encinas, SL (BOP León de 12 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa El Diario de León SA (BOP León de 12 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Piva Motor SA (BOP León de 28 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Sociedad Deportiva Recreativa Casa león (BOP León de 4 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa del Servicio de Transporte Urbano de Ponferrada SL (T.U.P.) (BOP León de 3 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de las empresas del sistema McDonald's en la provincia de León (BOP León de 31 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa medio ambiental leonesa Emelesa SL (BOP León de 6 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León para los años 2013, 2014 y 2015 (BOP León de 19 de enero de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Hospital San Juan de Dios (BOP León de 8 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de León 2013.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Industrias Paz SL (BOP León de 13 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo, para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de León (BOP León de 9 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, Limpieza y conservación de alcantarillado de León (BOP León de 6 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo de la Sociedad Cooperativa Vega Esla de la provincia de León (BOP León de 12 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de la industria de la madera de León -1.ª transformación (BOP León de 2 de agosto de 2013).

Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de la industria de la madera de León -2.ª transformación- para los años 2012 y 2013 (BOP León de 2 de agosto de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Salamanca 2015

Convenio Colectivo de la Empresa ESLAUTO AUTOMOCIÓN, S.L. (BOP Salamanca de 20 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Salamanca y provincia (BOP Salamanca de 11 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo para el sector de SIDEROMETALURGIA (BOP Salamanca de 9 de mayo de 2015).

Modificación Convenio Colectivo de la Empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., del centro de trabajo de SAELICES EL CHICO (BOP Salamanca de 26 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., del centro de trabajo de JUZBADO (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo de la Empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., del centro de trabajo de SAELICES EL CHICO (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Salamanca 2014

Convenio Colectivo para la empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A., para su personal adscrito al servicio de Estacionamiento Limitado y Controlado mediante Expendedores de Tickets y Retirada de Vehículos e Inmovilización y Depósitos de los mismos en vías públicas de la ciudad de Salamanca (BOP Salamanca de 6 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo para la Empresa FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A (BOP Salamanca de 3 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo de la Empresa MIRAT FERTILIZANTES S.L.U., para todo su personal del Sector de Industrias Químicas de la provincia de Salamanca (BOP Salamanca de 7 de agosto de 2014).

Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT (BOP Salamanca de 14 de julio de 2014).

Convenio Colectivo para la Empresa AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. – FCC, S.A., SALAMANCA (personal dedicado en exclusividad a la gestión del ciclo integral del agua en el servicio municipal de aguas de Salamanca capital) (BOP Salamanca de 9 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo para las actividades de TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (BOP Salamanca 26 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo para la Empresa URBASER S.A., en su actividad de limpieza pública viaria de CIUDAD RODRIGO Y, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LAS MANCOMUNIDADES DE ALTO AGUEDA Y DE LA RIBERA DEL AGUEDA, YELTES Y AGADON (Salamanca) (BOP Salamanca de 24 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo para el sector de PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA (BOP Salamanca de 10 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo para el sector de COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 6 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo para el sector de INDUSTRIA DE LA PANADERÍA DE SALAMANCA Y PROVINCIA (BOP Salamanca de 23 de enero de 2014).

Convenio Colectivo para la empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A., para su personal adscrito al servicio de Estacionamiento Limitado y Controlado mediante Expendedores de Tickets y Retirada de Vehículos e Inmovilización y Depósitos de los mismos en vías públicas de la ciudad de Salamanca (BOP Salamanca de 13 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Salamanca 2013

Convenio Colectivo de la Empresa ESGRA, SOCIEDAD LIMITADA, Y ESGRA ASISTENCIA, SOCIEDAD LIMITADA, CENTRO DE TRABAJO RESIDENCIA DE SANTA MARTA (BOP Salamanca de 2 de diciembre de 2013).

Modificación Convenio Colectivo para la Empresa FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD (BOP Salamanca de 27 de septiembre de 2013).

Convenio Colectivo de la Empresa CASINO RIBERA DEL TORMES, S.A (BOP Salamanca de 12 de septiembre de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Segovia 2015

Convenio Colectivo del sector de PANADERÍAS (BOP Segovia de 23 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 18 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa ISS Soluciones de Limpieza Direct SA para sus centros de trabajo ambulatorio Ntra Sra de la Fuencisla y Consultorio San Ildefonso (BOP Segovia de 14 de septiembre de 2015).

1 Convenio Colectivo de la empresa Gómez Vallejo SA (BOP Segovia de 7 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Espirido (BOP Segovia de 8 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. (sección de Recogida de basuras y limpieza viana en Segovia)(BOP Segovia de 1 de julio de 2015).

Convenio Colectivo Provincial del sector de Limpieza de edificios y locales para el periodo 2014-2016 (BOP Segovia de 19 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa ONTEX PENINSULAR SA (BOP Segovia de 27 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa Gestión Y Calidad Turística Ciudad De Segovia SAU (BOP Segovia de 13 de abril de 2015).

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mozoncillo (BOP Segovia de 3 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa OBISPADO DE SEGOVIA (BOP Segovia de 25 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa Industrias del Cuarzo S.A (BOP Segovia de 23 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Carbonero El Mayor (BOP Segovia de 4 de marzo de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Segovia 2014

Convenio Colectivo del sector de Comercio (BOP Segovia de 28 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa LURESA RESINAS SL (BOP Segovia de 24 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo del sector Agropecuario (BOP Segovia de 12 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera (BOP Segovia de 13 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo del sector de Empresas de Transporte de Mercancías Por Carretera (BOP Segovia de 10 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valverde del Majano (BOP Segovia de 26 de septiembre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa SGD La Granja Vidriería SL (BOP Segovia de 9 de julio de 2014).

Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General de Segovia y empresas concesionarias del servicio (CLECE)(BOP Segovia de 23 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Bernuy de Porreros (BOP Segovia de 11 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa Luresa Resinas SL (BOP Segovia de 28 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo del sector Industrias de la Madera (sector de carpinterías y ebanisterías y de rematantes y aserradores) (BOP Segovia de 1 de enero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia Segovia 2013

Convenio Colectivo del sector de Hostelería (BOP Segovia de 4 de noviembre de 2013).

Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios del Eresma (BOP Segovia de 11 de octubre de 2013).

Convenio Colectivo para el periodo 2011-2013 de las empresas del sector de Derivados del Cemento (BOP Segovia de 9 de octubre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA (BOP Segovia de 23 de septiembre de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Soria 2015

- Convenio Colectivo del Sector Agrícola-Ganadero de Soria (BOP Soria de 22 de julio de 2015).
- Convenio Colectivo para el sector de Serrerías de la provincia de Soria (BOP Soria de 20 de julio de 2015).
- Convenio Colectivo para el sector de Carpintería-Ebanistería de la provincia de Soria (BOP Soria de 17 de julio de 2015).
- Convenio Colectivo para la empresa Soriana de Ediciones, S.A. (BOP Soria de 15 de julio de 2015).
- Modificación del Convenio Colectivo de TRANSTIERMES, S.L (BOP Soria de 18 de mayo de 2015).
- Convenio Colectivo de TRANSTIERMES, S.L (BOP Soria de 27 de abril de 2015).
- Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Soria (BOP Soria de 12 de enero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Soria 2014

- Convenio Colectivo de la empresa STAFF PLUS, S.L.U (BOP Soria de 15 de octubre de 2014).
- Convenio Colectivo de la empresa CESPAS G.R (BOP Soria de 29 de agosto de 2014)..
- Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOP Soria de 8 de agosto de 2014).
- Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Soria y su provincia (BOP Soria de 11 de junio de 2014).
- Convenio Colectivo provincial para el sector de Carpintería-Ebanistería de la provincia de Soria (BOP Soria de 11 de junio de 2014).
- Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Covaleda (Soria) (BOP Soria de 21 de marzo de 2014).
- Convenio Colectivo del personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Soria (BOP Soria de 24 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Soria 2013

- Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Golmayo (Soria) (BOP Soria de 27 de diciembre de 2013).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de comercio de la provincia de Soria (BOP Soria de 28 de agosto de 2013).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las industrias de panadería de la provincia de Soria (BOP Soria de 26 de agosto de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Palencia 2015

- Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio en General (Excepto Comercio de Ganadería y Comercio Metal) de Palencia y provincia (BOP Palencia de 24 de julio de 2015)
- Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Saldaña (BOP Palencia de 17 de julio de 2015)
- I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española en Palencia (BOP Palencia de 6 de julio de 2015).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerrato-CEAS (Personal Laboral) (BOP Palencia de 29 de junio de 2015).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU (BOP Palencia de 26 de junio de 2015).

Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cervera de Pisuerga (BOP Palencia de 20 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Siro Venta de Baños, S.A. (BOP Palencia de 30 de abril de 2015).

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., para la provincia de Palencia (BOP Palencia de 15 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos, S.A.U.(BOP Palencia de 1 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Derivados del Cemento de Palencia y Provincia (BOP Palencia de 23 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Tapapama Restauración, S.L.U. (BOP Palencia de 16 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Ayuntamiento de Paredes de Nava (BOP Palencia de 4 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé (BOP Palencia de 27 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Europraline, S.L (BOP Palencia de 26 de enero de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y Provincia (BOP Palencia de 19 de enero de 2015).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Productos Solubles, S.A (BOP Palencia de 7 de enero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Palencia 2014

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Mancomunidad del Cerratorecogida de basuras (BOP Palencia de 10 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa URBASER, S.A. “Centro de Tratamiento de Residuos” (BOP Palencia 5 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industria Siderometalúrgica, de Palencia y provincia (BOP Palencia de 26 de septiembre de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Transporte de Mercancías por Carretera de Palencia y provincia (BOP Palencia de 16 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Espelta y Sal Panificadora, S. L (BOP Palencia de 14 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de Aguilar de Campoo (BOP Palencia de 26 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Nammo Palencia, S.L (BOP Palencia de 7 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Galletas Gullón, S.A (BOP Palencia de 20 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Palencia 2013

Convenio Colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Astudillo (BOP Palencia de 2 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa Mecalux, S.A. (BOP Palencia de 18 de noviembre de 2013).

Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Madera de Palencia y provincia (BOP Palencia de 15 de julio de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Valladolid 2015

Modificación Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid (BOP Valladolid de 2 de octubre de 2015).

Convenio Colectivo para el sector de “TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” (BOP Valladolid de 5 de septiembre de 2015).

Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid para los años 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 20 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “JOHNSON CONTROLS VALLADOLID, S.A.U.” (BOP Valladolid de 17 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa LINGOTES ESPECIALES, S.A. para los años 2015 a 2018 (BOP Valladolid de 11 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. (VASA)” para los años 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 22 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “ARROYO, S.A.”(BOP Valladolid de 22 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid de 7 de julio de 2015).

IV Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres y empresas funerarias para la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 27 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa HISPANOMOCION, S.A. para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de Panadería de Valladolid y provincia para los años 2014, 2015 y 2016 (BOP Valladolid de 11 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo del Sector “OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID” para los años 2015 a 2018 (BOP Valladolid de 8 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo de la UTE integrada por las empresas “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” Y “ZARZUELA, S.A.”, abreviadamente, “PLANTA DE TRATAMIENTO DE VALLADOLID” con el personal que presta sus servicios en la PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VALLADOLID” (BOP Valladolid de 7 de mayo de 2015).

Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 20 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “RÚSTICAS PIEDRAS NEGRAS, S.A.” para el año 2015 (BOP Valladolid de 18 de abril de 2015).

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid para el año 2015 (BOP Valladolid de 7 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” y sus trabajadores adscritos a los servicios de recogida de basuras de la Mancomunidad de Campos de Peñafiel (BOP Valladolid de 18 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo para los trabajadores del grupo MONDELEZ ESPAÑA, S.L. en el centro de trabajo de Valladolid (BOP Valladolid de 16 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “INDUSTRIAS LÁCTEAS VALLISOLETANAS, S.L.” para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 2 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para el Comercio en General (excepto alimentación) de Valladolid para el año 2015 (BOP Valladolid de 2 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L.” para los años 2011 a 2015 (BOP Valladolid de 27 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A.” para el año 2015 (BOP Valladolid de 14 de febrero de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa “CORTÉS BARTOLOMÉ, S.L.” para los años 2015 a 2017 (BOP Valladolid de 4 de febrero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Valladolid 2014

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Ayuntamiento de Tudela de Duero para los años 2010 a 2015 (BOP Valladolid de 27 de diciembre de 2014).

IX Convenio Colectivo de la empresa “SAETA DIE CASTING, S.L.” (BOP Valladolid de 19 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas “SANJUAN ABOGADOS CONSULTORES DE EMPRESA, S.L.” y “SANJUAN ABOGADOS ASOCIADOS, S.L.P.” (BOP Valladolid de 21 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo para los trabajadores de la empresa CAREN, S.A. para los años 2014 a 2016 (BOP Valladolid de 15 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa ASOCIACIÓN GRUPO DE EMPRESA RENAULT DE VALLADOLID Y SUS TRABAJADORES” PARA LOS AÑOS 2014 A 2017 (BOP Valladolid de 18 de agosto de 2014).

Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Hostelería de Valladolid para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 30 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. (VASA)” para el año 2014 (BOP Valladolid de 24 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de empresa “ARROYO, S.A.” para el año 2014 (BOP Valladolid de 10 de junio de 2014).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero para los años 2014 a 2017 (BOP Valladolid de 9 de junio de 2014).

Convenio Colectivo del SECTOR DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 24 de mayo de 2014).

II Convenio Colectivo de la empresa “SIRO MEDINA, S.A.”(BOP Valladolid de 27 de abril de 2014).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Valladolid para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 26 de abril de 2014).

Convenio Colectivo del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, repostería y Platos Precocinados de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid de 2 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid (BOP Valladolid de 24 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “CENTRO DE OBSERVACIÓN Y TELEDETECCIÓN ESPACIAL, S.A.” (BOP Valladolid de 28 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo del Personal Laboral del AYUNTAMIENTO DE MONTEMAYOR DE PILILLA para los años 2014 y 2015 (BOP Valladolid de 25 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, S.A. UNIPERSONAL (PRECON, SAU) del centro de trabajo de Cabezón de Pisuerga (BOP Valladolid de 25 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa "HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A." para el año 2014 (BOP Valladolid de 11 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 8 de febrero de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa "SCHINDLER, S.A." en los centros de trabajo de Valladolid para los años 2012 y 2013 (BOP Valladolid de 22 de enero de 2014).

Convenio Colectivo de empresa "CORTÉS BARTOLOMÉ, S.L." para el año 2014 (BOP Valladolid de 15 de enero de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa "SEVERIANO SERVICIO MOVIL, S.A." en el centro de trabajo del Archivo de Valladolid para los años 2013 y 2014 (BOP Valladolid de 15 de enero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Valladolid 2013

Convenio Colectivo de la empresa "ANTÓN QUIJADA IV, S.L." para los años 2013 a 2016 (BOP Valladolid de 27 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Ayuntamiento de Peñafiel para los años 2013 y 2014 (BOP Valladolid de 18 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Ayuntamiento de Tordesillas para los años 2013 a 2015 (BOP Valladolid de 14 de diciembre de 2013).

Convenios Colectivos de la provincia de Zamora 2015

Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Industria de Panaderías de la provincia de Zamora para los años 2015-2016 (BOP Zamora de 7 de agosto de 2015).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para el personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Villalpando (BOP Zamora de 22 de julio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa "Club Deportivo Balonmano Zamora", en Zamora (BOP Zamora de 17 de junio de 2015).

Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 12 de junio de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa "Lactalis Zamora, S.L.U." en Zamora (BOP Zamora 15 mayo de 2015).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Moraleja del Vino (BOP Zamora de 10 de abril de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa "Tecopy, S.A." en Zamora (BOP Zamora de 20 de marzo de 2015).

Convenio Colectivo de la empresa Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L., en Zamora (BOP Zamora de 2 de febrero de 2015).

Convenios Colectivos de la provincia de Zamora 2014

Convenio Colectivo de la de la empresa Iridium Aparcamientos, S.L. concesionaria de la ora en Zamora (BOP Zamora de 26 de diciembre de 2014).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio en General de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio Textil de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora 26 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo del Sector de Comercio de la Piel de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 26 de noviembre de 2014).

Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de hostelería, cafés-bares y similares de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 (BOP Zamora de 27 de octubre de 2014).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Benavente (BOP Zamora de 6 de agosto de 2014).

Convenio Colectivo provincial de Trabajo para el Sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 9 de julio de 2014).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Metal Comercio de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 18 de junio de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “Hostelería Toldanos, S.L.” (BOP Zamora de 4 de junio de 2014).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 9 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 9 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zamora (BOP Zamora de 2 de mayo de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “Freigel Food Solutions, S.A.” (BOP Zamora de 25 de abril de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “Lácteas Castellano Leonesas, S. A.” (BOP Zamora de 28 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de la empresa “UTE Zamora Limpia” (BOP Zamora de 24 de marzo de 2014).

Convenio Colectivo de la de la empresa “Iridium Aparcamientos, S.L.”, concesionaria de la ORA en Zamora (BOP Zamora de 12 de febrero de 2014).

Convenios Colectivos de la provincia de Zamora 2013

Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española (BOP Zamora de 16 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Limpiezas Pisurga Grupo Norte Limpisa, S.A.” (BOP Zamora de 16 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo de la “Industria de la Madera” (BOP Zamora de 16 de diciembre de 2013).

Convenio Colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Elevadores S.L.U.” (BOP Zamora de 29 de noviembre de 2013).

Convenio Colectivo Convenio Colectivo de la empresa Lactalis Zamora, S.L.U. (BOP Zamora de 23 de agosto de 2013).