

# ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES PRIMARIOS (AGRICULTURA) Y TERCIARIOS (SEGURIDAD PRIVADA):

EN BUSCA DE MIRADAS PREVENTIVAS



Financiado por:

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS







**ADICIONES Y  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
EN SECTORES  
PRIMARIOS  
(AGRICULTURA)  
Y TERCIARIOS  
(SEGURIDAD  
PRIVADA):  
EN BUSCA DE MIRADAS  
PREVENTIVAS**

# ESTUDIO

---

## Autoría

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén*

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Jaume I*

**Manuel García Jiménez**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén*

## Edita

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

**Depósito Legal**

M-22399-2018

---

## Financiado por





# ADICIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES PRIMARIOS (AGRICULTURA) Y TERCIARIOS (SEGURIDAD PRIVADA): EN BUSCA DE MIRADAS PREVENTIVAS

"Abre la verja, padre... soy yo... Paga por todo, pero antes,  
di mi nombre, que no sea un huérfano más."

*Julio OLIVARES. Paralelo a tu expirar.  
Ediciones Atlantis. Madrid. 2008. P. 151.*

# ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS, NUEVA “E.N.A.” Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>8</b>
<b>2. CONDICIONES, ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE LABORAL COMO FACTORES DE RIESGO Y COMO FACTORES DE PROTECCION FRENTE A LAS DROGAS.....</b>	<b>14</b>
<b>3. RETOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA SOBRE EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL.....</b>	<b>20</b>
<b>4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FACTORES DE RIESGO DE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA, PESCA, GANADERÍA Y EXTRACCIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>5. ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA: UN BALANCE DE “FACTORES DE RIESGO” Y “FACTORES DE PROTECCIÓN” .....</b>	<b>52</b>
<b>6. SELECCIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS EN LOS SECTORES ANALIZADOS EN MATERIA DE GESTIÓN PROACTIVA DE LOS CONSUMOS DE DROGAS .....</b>	<b>100</b>
<b>7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....</b>	<b>104</b>

---

**Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje**

*Los autores de esta obra, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, también en el lenguaje, rechazan su uso sexista. Por ello, han procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se ha usado la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones de género excesivas, sin posibilidad de ver en ello ánimo alguno de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*





# 1. INTRODUCCIÓN: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS, NUEVA “E.N.A.” Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

Aunque las prevalencias de consumos problemáticos de drogas en la población laboral son análogas a las que presentan el conjunto de la población española, cuando se desagregan los factores de riesgo que inciden en las pautas de consumo, la “*Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España*” (ECML) informa de ciertas “**variables socio-laborales**” que actúan como “factores de facilitación” de tales consumos. Por tanto, su identificación en cada **sector de actividad** y en cada **categoría ocupacional** podría servir como predictores de tales pautas y su corrección, a través de políticas de promoción de condiciones de trabajo preventivas colectivamente pactadas en convenio, de “factores de protección”. Esta herramienta estadística da a los interlocutores sociales la posibilidad de estudiar con detalle, a través de los instrumentos preventivos, el origen de las diferencias detectadas en tales condicionantes socio-laborales de los consumos nocivos de sustancias (de momento no incluye las adicciones conductuales), abriendo la vía a respuestas más adecuadas para los graves problemas, humanos, económicos, y sociales derivados.

En definitiva, la **información obtenida de la Encuesta**, convertida en conocimiento útil para los sujetos negociadores de convenios, previa maduración por la representación en materia preventiva y los profesionales de los servicios de este tipo, **contribuiría a diseñar políticas de seguridad y salud en el trabajo en relación con los consumos de drogas más generalizadas y eficaces**. Esta visión estratégico-preventiva de los consumos de sustancias nocivos para la salud en el seno de las empresas no sólo cuenta con amplias evidencias en el plano científico, sino que habría sido reafirmada institucionalmente por la *Estrategia Nacional de Adicciones* (E.N.A. 2017-2024), en línea con las Conclusiones y Recomendaciones del Informe final sobre el impacto de la precedente *Estrategia Nacional de Drogas* (END). Al respecto, si bien es cierto que la ENA 2017-2024 pone énfasis en el ámbito sanitario como el “contexto más idóneo” para la acción integral, reclamará

atención sobre la importancia del “factor ambiental” y, entre sus diversos ámbitos relacionales, el relativo al “**lugar-entorno-ambiente de trabajo**”<sup>1</sup>. Consecuentemente, no sólo la investigación sino la prevención e intervención sobre drogodependencias -y demás adicciones- en el ámbito laboral se convierte en una línea prioritarias, como se ha informado internacionalmente (*Informe del país sobre drogas 2017, para el Observatorio Europeo de las drogas y toxicomanías*).

Ahora bien, un déficit importante de la situación real actual es que ni esa evidencia científica de utilidad ni esa visión institucional de compromiso preventivo-ambiental primario, así como sobre los muchos retornos sociales y económicos que proporcionan, se han trasladado suficientemente a la práctica laboral. Esto es, pese a los esfuerzos realizados desde los poderes públicos, estatal y autonómicos, y también desde los interlocutores sociales, en especial los sindicales, para progresar en esa dirección, siguen sin tener presencia general en los marcos convencionales de regulación de condiciones de trabajo (precursoras del riesgo de consumos nocivos de sustancias o, en cambio, protectoras frente a aquél) ni en las políticas de seguridad y salud en los ambientes de trabajo. Por lo tanto, si la “preocupación” en los departamentos de gestión de personas de las empresas (“recursos humanos”), así como en los distintos servicios vinculados a la salud laboral, va en claro aumento (7 de cada 10 profesionales tienen la convicción de que el problema es mayor para la empresa del que se visualiza normalmente en ella), las “dificultades” (técnicas), los costes (económicos) y los “miedos” (la estigmatización social de esta cuestión perjudicaría la reputación de la empresa en el mercado, cuando éste es un valor que cotiza al alza para las inversiones), seguirían predominando, haciendo del tema una suerte de “verdad incómoda”<sup>2</sup>.

Pese a estas persistentes resistencias a identificar el problema de los consumos de sustancias psicoactivas (y demás adicciones) en el medio o entorno laboral, las evidencias sea de sus altos costes para la empresa si no se interviene, de forma integral o atendiendo de una forma más selectiva a los principales factores de riesgo o a los factores de protección, de una forma proactiva, sea de sus importantes retornos o beneficios si se adoptan pautas a tal fin, reclama perseverar sobre sus bondades, por encima de sus dificultades. La presencia de un trabajador consumidor, habitual (enfermedad de adicción) u ocasional (nocividad para la salud y para el buen funcionamiento de la empresa), implica un amplio catálogo de riesgos potenciales para la seguridad del trabajador y de sus compañeros, y provoca efectos muy negativos inmediatos (absentismo, bajas) y a medio plazo (costes sanitarios, pérdida de productividad, degradación del clima, etc.). Por lo tanto, no puede ser considerado sólo como problemas individuales y hechos aislados, sino que exige, como ensalza la ENA (2017-2024), un “*principio de corresponsabilidad social*” en el diseño y puesta en práctica de políticas (con sus planes, programas y medidas) dirigidas a la prevención y tratamiento de las adicciones para sus empleados, sin que recaiga sólo o en

1 Para esta recomendación de intervenciones más ambientalistas, incluido el trabajo. vid. *Informe Evaluación Final* [http://www.pnsd.msssi.gob.es/pnsd/estrategiaNacional/docs/2017\\_Informe\\_Evaluacion\\_Final\\_Estrategia\\_Nacional\\_sobre\\_Drogas\\_2009\\_2016.pdf](http://www.pnsd.msssi.gob.es/pnsd/estrategiaNacional/docs/2017_Informe_Evaluacion_Final_Estrategia_Nacional_sobre_Drogas_2009_2016.pdf), p. 48.

2 Vid. Slaymaker V.J. (2012). “*Occupational Impact of Drug Abuse and Addiction*”. En: Verster J. et al. (Eds). *Drug Abuse and Addiction in Medical Illness*. Springer, New York. El capítulo está disponible online [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-1-4614-3375-0\\_43.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-1-4614-3375-0_43.pdf)

la **responsabilidad administrativa asistencial** (salud pública) y/o en la promoción de la salud laboral (**responsabilidad social corporativa**).

En el vigente escenario del Diálogo Social-Autonomía Colectiva en la cumbre, basada en la “autoridad social” de los poderes negociadores más que en “vínculos jurídico-colectivos”, la recepción de la evidencia científica sobre las bondades del enfoque preventivo, frente al reactivo (asistencial-disciplinario) y el compromiso institucional en tal sentido es inequívoca. A la espera de avances en el IV “Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva” (AENC), sigue manteniendo todo su valor la llamada que el *III AENC (2015-2017)* hace a las unidades de negociación colectiva para abordar colectivamente las soluciones preventivas de los riesgos derivados de consumos problemáticos de sustancias psicoactivas en las empresas. A partir de esta recomendación, y sobre la estela de prácticas de acuerdo colectivo precedentes<sup>3</sup>, vienen desarrollándose, lenta pero crecientemente, prácticas convencionales de gestión preventiva, no reactiva (disciplinaria-asistencial) del problema de las drogas en el medio laboral, poniendo de relieve diversas renovadas miradas respecto de la tradición disciplinario-asistencialista<sup>4</sup>.

Así sucedería en sectores de actividad en los que la ECML evidencia que hay una mayor prevalencia de tales consumos nocivos o problemáticos. Aunque la negociación colectiva que se ha llevado a cabo hasta el momento en ellos no haya sido todavía suficientemente consciente del valor que tiene esa herramienta estadística para diseñar y llevar a la práctica diferentes **marcos convencionales** de (1) **reducción de los “factores de riesgo” asociados a las variables laborales de las prevalencias de consumos** y de (2) **desarrollo de “factores de protección” frente a ellas**. De ahí, la importancia de profundizar en estudios que faciliten la labor de los sujetos negociadores a tal fin, tanto a la hora de definir el mapa de factores de riesgo como el marco de reglas que actúen como factores de protección, atendiendo a la especificidad de los sectores de actividad, en la medida en que la ECML acredita que esta variable es relevante a la hora de comprender las prevalencias de consumos de sustancias en la población laboral<sup>5</sup>.

---

3 Ej. *Plan de Prevención de las Drogodependencias y Adicciones en el AYUNTAMIENTO DE BAILÉN, 19 de febrero de 2009*, impulsado por UGT-Andalucía en el marco de un Convenio de Colaboración con la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía para la prevención de las adicciones en el ámbito laboral. Este Ayuntamiento participa también en el programa “Servicio Responsable”, promovido por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional de Drogas, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, y Federación Española de Hostelería. El personal actuaría aquí como “agentes de salud” de los clientes, fomentando la calidad de su ocio. <http://www.ayto-bailen.com/index.php/actualidad62/item/2581-se-pone-en-marcha-la-formacion-para-el-sector-hostelero-servicio-responsable>. De interés también el *Plan de Prevención de las Drogodependencias y Adicciones comportamentales en ACERINOX, firmado en Algeciras el 2 de julio de 2008*.

4 Por ejemplo, *art. 63 Convenio Colectivo* de la empresa ACOSOL (2013-2016). BOP Málaga 17/5/2013, conforme al cual: “En cuanto a la prevención e intervención de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía, se estará a lo acordado en el Protocolo firmado”. Un catálogo más nutrido en AAVV. *Drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo: Buenas prácticas de regulación y gestión negociadas*. UGT-CEC. Financiado por Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015.pp. 60 y ss.

5 Así se hizo en nuestro estudio del año pasado para los “sectores prevalentes”. Vid. AAVV. *Drogas y negociación colectiva en sectores de consumo prevalente: balance y vías de progreso a la luz de la ENSD*. 2017. UGT-CEC. Financiación: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2017.

En esa dirección, para este nuevo Estudio-Guía hemos elegido la comparación entre los marcos convencionales de dos nuevos sectores de actividad económica. Ambos son de gran importancia económica en nuestro país. Pero mientras que uno es calificado en la ECML de sector prevalente de consumos nocivos de drogas, **el agropecuario**, el otro, el de la **seguridad privada**, más diluido en diversas ramas del macro-sector de servicios (a empresas), ocuparía un lugar aparentemente menos destacado en ese “ranking de prevalencias sectoriales” de los consumos de drogas. El análisis con cierto detalle de sus estructuras y contenidos colectivos, muy diferentes en un caso y otro, nos permitirá verificar la importancia que tendría, a fin de mejorar el enfoque preventivo de aquellos consumos, una intervención reguladora acorde con las variables socio-laborales de prevalencia de consumos identificada por la ECML.

En última instancia, aunque sea un tópico de los estudios en materia reseñarlo, no hay mejor norma que la colectiva para canalizar un programa eficaz de intervención integral (preventiva-protectora-asistencial-rehabilitadora) a favor de la mejora de la salud psicosocial, de personas y también de empresas. Y ello porque, por su carácter transaccional, equilibrada, permite atender de una forma más articulada y coherente, que cuando se trata de normas unilaterales -bien legales<sup>6</sup> bien Códigos de Conducta o programas de empresa-, las tres perspectivas en juego en toda política preventiva:

1. Desde el punto de vista de la defensa de los derechos laborales (del conjunto, poniendo énfasis en que tales conductas de consumo nocivo son, a la vez, factores de riesgo para la seguridad de los compañeros, cediendo en estos casos el derecho a la intimidad frente al derecho a la integridad de los compañeros).
2. Desde el análisis de gestión típico de la dirección de los procesos de trabajo de la empresa (que no puede reducirse a la intensificación de controles de detección para asegurar la prueba de una infracción disciplinaria que facilite el despido).
3. Desde un enfoque de responsabilidad social más amplio, que relaciona la actuación en el ámbito laboral con la influencia de las iniciativas en este ámbito de las políticas de prevención que se vienen realizando entre la población en general.

En suma, trataremos de ofrecer un balance preciso de las resistencias y los avances a la hora de **promover convencionalmente intervenciones proactivas**, en vez de reactivas (cuando los efectos de estos consumos repercutan en la conducta y rendimiento laborales). Asimismo, se aprovechará, atendiendo a la nueva “E.N.A”, para reparar en algunas adicciones conductuales (las conocidas ludopatías y las novedosas adicciones tecnológicas).

---

<sup>6</sup> Como la ley norteamericana de Entorno de Trabajo Libre de Drogas o “Drug-Free Workplace Act” de 1988.





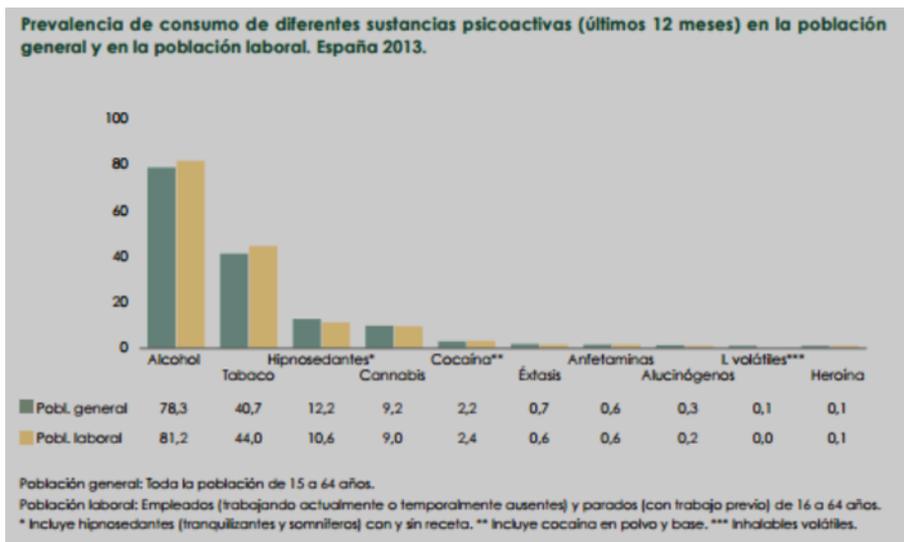
## 2. CONDICIONES, ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE LABORAL COMO FACTORES DE RIESGO Y COMO FACTORES DE PROTECCION FRENTE A LAS DROGAS

Recordaremos brevemente que los “**objetivos específicos**” de la ECML se concretan en arrojar luz estadística sobre al menos tres aspectos de la incidencia del consumo problemático de sustancias psicoactivas en la población ocupada (también en la parada con trabajo previo):

- a. La **prevalencia de consumo** de sustancias psicoactivas (legales e ilegales) en el sector de población ocupada respecto de la población en general (Gráfico 1).
- b. La **asociación -no directamente causal, sino relacional- entre estos consumos nocivos y ciertas características socio-laborales** (situación laboral -empleado o parado-, sector de actividad, categoría ocupacional, jornada de trabajo y riesgos laborales), además de otras “sociodemográficas” (edad y sexo).
- c. **Las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre el consumo** de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, **así como sobre algunas actuaciones** relacionadas con este consumo llevadas a cabo en lugar de trabajo.

La primera asociación, la prevalencia de consumos de drogas en el ambiente laboral queda especialmente acreditada para ciertas sustancias, las legales (alcohol, tabaco, fármacos con efecto hipnosedante). La ECML-2013 es ilustrativa al respecto (Gráfico 1).

Gráfico 1. Fuente Encuesta sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral. 2013-2014.



Pero lo más interesante de la referida herramienta estadística es la desagregación que hace de esa diversidad de prevalencias atendiendo a las referidas **variables socio-laborales**. Dejando de lado aquí la relativa a la situación laboral, por cuanto partimos de colectivos de la población activa que están ocupados (en el sector primario y en el sector terciario propio de los servicios de seguridad privada), por lo que pasa a segundo plano el factor desempleo (que suele ser un factor predictor o precursor de consumos problemáticos de sustancias superior al factor condiciones de trabajo -que aparecería, a esos efectos, como factor de protección-), son cuatro las variables socio-laborales relevantes para la prevalencia de consumos problemáticos o nocivos de drogas. A saber:

1. **Sector de Actividad económica.**
2. **Categoría Ocupacional o profesional.**
3. **Tiempo de Trabajo (jornada y su distribución).**
4. **Riesgos laborales.**

Como venimos reseñando, la ECML confirmaría que la variable **SECTOR DE ACTIVIDAD, al igual que influye de manera significativa en la creación de riesgos de carácter profesional en sentido estricto**, también es **relevante como factor de riesgo de consumos problemáticos de sustancias adictivas**. De ahí que no todos los sectores productivos presenten el mismo índice de prevalencia en su población ocupada, ocupando una posición -lamentablemente- muy destacada, por lo que en este Estudio interesa, el sector primario (el tercero “en discordia”, tras el sector de la Construcción y el de la Hostelería, analizados en Estudios precedentes), mientras que, aparentemente, el otro que aquí nos ocupa, el sector de la seguridad privada, que aparece diluido en otras ramas del macro-sector servicios, tendría menores prevalencias. Asimismo, y de nuevo de forma ampliamente parangonada a los análisis de prevención de riesgos laborales (ámbito en el que la END precedente sitúa la preferencia de gestión proactiva frente a los consumos nocivos de drogas, al igual

que la actual ENA), en el que la naturaleza de las tareas de cada trabajador, aun dentro de un mismo sector de actividad, son relevantes para su “mapa de riesgos profesionales”, la EMCL pone el acento en la trascendencia de factor precursor o predictor de la variable **CATEGORÍA OCUPACIONAL**. Así, junto a las categorías de trabajadores directivos, personal de administración, vendedores, y trabajadores de la restauración, aparecerían, por lo que aquí específicamente más interesa, tanto los “trabajadores manuales” (cualificados y no cualificados), que están presentes de una forma predominante en el sector primario, así como los diversos “trabajadores de servicios de protección”, entre los que entrarían también los vigilantes de seguridad y escoltas.

Ahora bien, la información más relevante que, desde el punto de vista de la gestión proactiva de la cuestión del consumo de drogas en el ámbito de las empresas y a través de la autonomía colectiva (negociación colectiva), aporta la ECML es la relativa **a la importante influencia de las CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO**, en sus más diversas formas (art. 4 7 LPRL: entiende como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador -aquí en el consumo nocivo de drogas-), **sobre las respuestas conductuales y cognitivas de los trabajadores en relación al consumo de drogas** (Tabla 1). La ECML, no obstante, presta una especial atención a una de las condiciones (contractuales y sociales) de trabajo de relevancia mayor: **el tiempo de trabajo** (duración y distribución: modalidad de jornada -continua o partida-, sistema de turnos -sean fijos o sean rotatorios, nocturnos-).

**Tabla 1. Porcentaje de personas con consumos problemáticos según sus condiciones de trabajo.**

**Nota:** en color rojo, los porcentajes que superan la media de los factores analizados en la ECML-2013

Condiciones de trabajo y riesgos laborales prevalentes	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnose-dantes	Cocaína
Jornada partida	12	49	352	68	66	24
Turno de noche	115	77	491	122	97	26
Turnos rotatorios	11	5	32	65	84	26
Trabajos rutinarios	97	54	355	74	88	27
Penosidad laboral	131	72	397	94	81	32
Trabajo con calor o frío (estrés ambiental)	151	77	396	96	78	38
Trabajo peligroso	137	67	369	86	75	33
Largos desplazamientos	114	74	369	86	54	38
Inseguridad laboral	106	55	372	82	83	31
Conflictividad laboral	11	5	327	72	73	29
Promoción profesional	11	5	347	68	83	23

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos ECML-2013

Como vemos en la Tabla 1, junto al tiempo de trabajo, en la ECML aparecen “medidos” o estimados otros “factores de riesgo” ligados a las condiciones de empleo y de trabajo ya apuntadas (materiales y contractuales; físicas, ambientales y de tipo psicosocial), que agrupa, cierto que de forma un tanto heterodoxa e imprecisa, desde un punto de vista preventivo en sentido técnico, bajo la etiqueta de **RIESGOS LABORALES**. El art. 4.2º LPRL define como «riesgo laboral» **toda** “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, por lo que la lista puede ser muy amplia. La ECML, sin embargo, selecciona cierto número de factores de riesgo de esta naturaleza socio-laboral. Concretamente son:

- a. **Satisfacción:** Insatisfecho con el trabajo que desempeña. Con la retribución recibida. Insatisfacción con el trabajo de los compañeros y/o con el de los superiores.
- b. **Riesgos de seguridad:** Trabajo peligroso. Estrés ambiental (calor o frío). Penosidad en (olores o ruidos desagradables, posturas incómodas, esfuerzos excesivos, trabajos a la intemperie, etc.).
- c. **Riesgos psicosociales:** Trabajos que exigen rendimiento alto. Jornadas prolongadas. Escasos descansos. Periodos con poco trabajo. Tareas rutinarias o monótonas. Trabajo por debajo de su capacidad. Sentirse poco capacitado para realizar el trabajo. Largos desplazamientos o ausencias de casa. Escasa perspectiva de promoción.
- d. **Condiciones de empleo:** Inseguridad en el futuro laboral.
- e. **Daños iniciales para la salud:** cansancio intenso o agotamiento posterior al trabajo. Tensión o estrés durante el trabajo.

Al margen de la mayor o menor precisión técnico-preventiva de la ECML en el uso de los conceptos de factores y riesgos laborales, lo que resulta determinante es que se tiene en cuenta **aspectos de las relaciones de trabajo que son de clara competencia reguladora de la negociación colectiva**. Por lo tanto, aunque a día de hoy no sean suficientemente consciente los sujetos negociadores, pese a los crecientes avances en esta materia a partir del esfuerzo que ha supuesto la Estrategia Nacional y los Planes de Acción en la materia, con importante eco sindical -más limitado y lentamente empresarial-, las habituales cláusulas convencionales sobre estas materias pueden, y deberían, analizarse desde esta doble perspectiva relevante para una política proactiva frente a los consumos de drogas, dentro y fuera de la empresa: **las cláusulas convencionales reguladoras de condiciones de empleo y de trabajo como factores de riesgo o, en cambio, como promotoras de actuaciones de protección** frente a los usos nocivos de sustancias adictivas en las organizaciones productivas. Por eso entendemos del máximo interés práctico potenciar este tipo de **Estudios relativos a la prevención primaria**.

Consecuentemente, los múltiples aspectos presentes en la compleja (por responder a una multiplicidad de factores y causas, que interactúan de diverso modo en cada persona y en cada entorno) cuestión de las drogas -y otras adicciones- no son indiferentes y pueden mejorar **si se crean las condiciones y el ambiente (de trabajo) necesarios para que todas las personas que integran una empresa puedan mejorar el control sobre los factores de riesgo y, por lo tanto, sobre los factores que condicionan e influyen en su salud (y en su productividad)**. En consecuencia, es importante cómo se regula en cada sector (aquí el primario y el de seguridad privada) las materias relacionadas con los tales factores de riesgo laboral que favorecen (o bien podrían dificultar) el consumo nocivo. Por lo tanto, la regulación convencional -al igual que la regulación legal, como afirma la nueva E.N.A.- no es irrelevante en los factores que explican la prevalencia de consumos problemáticos en la población ocupada, sea en positivo (factores de protección), sea en negativo (factores de riesgo).

De ahí, en definitiva, nuestra convicción plena de que los resultados de este tipo de análisis convencionales, en relación con la información que deriva de la ECML, deben capacitar a los sujetos negociadores para el **rediseño y evaluación**, sobre la base de este conocimiento interactivo y novedosos, de **políticas convencionales proactivas frente a consumos nocivos de drogas en cada sector de actividad y por cada categoría de profesionales** en él. Lo que, en suma, contribuirá significativamente a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores que, en última instancia, no es sino mejora de la salud de la población en general.



### 3. RETOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA SOBRE EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL

Pero para afrontar ese reto hay que renovar los esquemas de abordaje tradicional del problema de las adicciones en general (químicas y conductuales), y en el ámbito de las relaciones de trabajo en particular. Conocido es que ha sido una constante social tratar el problema de las adicciones, en especial de las químicas (drogas) como una cuestión que ha de ligarse a una imagen simplificada de estar en presencia del binomio “*persona enferma-persona delincuente*”. Ella estaría urgida tanto de atención médico-asistencial (todo consumo abusivo implica un riesgo cierto de adicción patológica, debiendo proteger a la persona de sí misma por encima de todo lo demás) como jurídico-sancionadora (el consumo nocivo exige la intervención punitiva para disuadir adecuadamente de tales patologías sociales).

Pero tanto la ENSD (2009-2016) como la E.N.A. 2017-2024 llaman la atención sobre la necesidad de corregirla, proponiendo otra imagen más moderna y eficaz. En este sentido, se plantean dos grandes líneas de acción en la materia:

1. **Frente a la acción médico-asistencial** de la tradicional visión del consumo abusivo, se impone **el enfoque de promoción** (educativo-cultural) de la mejora de la salud de las personas que consumen, o presentan mayor prevalencia de usos problemáticos.
2. **Frente a la intervención jurídico-punitiva**, que tiene como sustrato un juicio de reproche ético-social de la conducta, **se prefiere una intervención más proactiva**, primando la atención a los “factores de riesgo” -para corregirlos- y de “protección” -para favorecerlos- que facilitan, o desincentivan, los consumos nocivos, de otro.

Una faceta de prevención primaria, dentro de una lógica de gestión integral, presente en los planes autonómicos -prácticamente coetáneos- sobre drogodependencias y

consumos de drogas problemático existentes en el Estado español. Y hoy remarcados en los que incluyen ya también las adicciones conductuales (*Ley 1/2016, de 7 de abril, de atención integral de Adicciones y Drogodependencias*). En todos ellos se reproduciría análogo “modelo-prototipo” de comprensión-intervención sobre el problema en general y en el ámbito laboral en particular, asumiendo esa lógica primaria preventivo-promocional. Cosa distinta es que, como todos ellos asumen de manera explícita o implícita, las dificultades evidentes para realizar en el ámbito laboral tal modelo-tipo expliquen su decepcionante balance práctico.

Es por ello que se ha de partir en todo caso de que una de las primeras cuestiones conceptuales clave para la acción en el ámbito laboral es la distinción entre los tipos de consumos atendiendo a su problematicidad, sobre todo para la salud de las personas prestadoras de servicios; pero también para la actividad misma, pues ya se ha puesto de relieve que el trabajo tiende a considerarse mayoritariamente como una típica zona de responsabilidad social, no una esfera privada (tiempo de ocio o personal), donde ha de dominar el principio de libertad. Consecuentemente, parecería un ámbito más abonado a las políticas de “consumo 00” (prevención primaria: modelo de abstinencia), típicas del polémico enfoque norteamericano de una “sociedad sin drogas” y su política de “empresa libre de drogas” o, todo lo más, a “políticas de reducción del riesgo”, sin que basten las políticas de “reducción de daños” (prevención terciaria). Estos dos últimos conceptos tienen coincidencias, pero no cabe confundirlos: la disminución del riesgo se hallaría más próxima a la prevención, mientras que la reducción del daño atañe mayormente a la faceta asistencial.

**Tabla 2. Ámbitos de intervención desde el lado de la reducción de la demanda de drogas.**

<b>PREVENCIÓN (primaria)</b>	<b>REDUCCIÓN RIESGO/ DAÑO (secundaria)</b>	<b>INTEGRACIÓN SOCIAL (prevención terciaria)</b>
Evaluación factores de riesgo	Evitar la escalada del proceso de consumo	Acción asistencial médica
Creación de factores de protección	Limitación de daños a la persona	Protección social (incluye seguridad económica)
Control o detección (acción disuasoria)	Vigilancia (lo más precoz que se pueda) de la salud	No desvinculación del medio

No debemos confundir, pues, “consumo de riesgo” (acto ocasional) con “dependencia” (proceso y conflicto psicosocial de estrés multifactorial), revelándose la respuesta -también en el ámbito laboral- a este estado agravado como un procedimiento, a menudo discontinuo (caídas y recaídas, vuelos y remontadas) y que exige una adecuada protocolización socio-asistencial y de salud laboral. A diferencia de los consumos ocasionales, y al margen de sus efectos en la disfuncionalidad productiva, la drogodependencia (y las ludopatías) no son un acto aislado, accidental o contingente, sino un proceso gradual de desequilibrio entre la persona que realiza consumos, la sustancia consumida y su entorno socio-laboral y personal. De ahí que sea un auténtico

“conflicto psicosocial” (desequilibrio adaptativo) entre la persona (capacidad de controlar su voluntad de consumo) y su entorno (demanda de conducta esperada y exigida).

Desde esta perspectiva procesual y biomédica, que la gestión socio-laboral no debería desatender, se entiende también que la inversa situación de deshabituación, de curación, es igualmente un proceso, no continuo en ocasiones, o no lineal, sino quebrado, accidentado, pues son frecuentes las recaídas, y ello exige una valoración adecuada para evitar que se identifiquen con meros retorno a la “casilla de salida”, esto es, a la situación de descontrol anterior. Por eso será muy importante, como luego veremos, que la autonomía colectiva, al acordar programas de acción reductora de daños (faceta asistencial), no incurran en este error, y que, por tanto, precisa de una labor reguladora adecuada por los sujetos negociadores -y de gestión por los representantes de los trabajadores- para una adecuada protección preventiva-correctora frente a los juicios de valoración negativa -y disfuncional- usuales en sede empresarial, y corroborados en el foro judicial, perjudicando así el tratamiento sanitario y volviendo al (inequitativo e ineficiente) punitivo<sup>7</sup>.

Sin embargo, sigue generando cierta inquietud y perplejidad el excesivamente lento desarrollo de políticas más coherentes y eficaces en las empresas, que den concreción práctica (plano de la ocupación o acción efectiva para el abordaje eficaz del problema) al creciente interés por aplicación de los **programas de prevención vinculados al lugar de trabajo, y que no se agoten tan sólo en la vertiente promocional de la salud laboral**. La OIT ha probado (la mejor expresión de este consenso tripartito es el renovado **Programa SOLVE**) que son más eficaces cuando se integran ambas vertientes de la seguridad y salud en el entorno laboral.

Y nadie duda de que para la eficacia real de tal enfoque integral en los entornos laborales del problema de las adicciones (no ya sólo químicas, aunque sean las más analizadas aquí, sino también las conductuales), la llamada (lo más incentivada posible) a la autonomía colectiva es clave. En principio, tal reclamo de la autonomía colectiva para la cooperación reguladora y de gestión de una política proactiva de gestión de los consumos nocivo en el trabajo, dentro del sistema de acción de prevención de riesgos laborales, sería plenamente coherente con el mandato del art. 2.2 LPRL: la negociación colectiva como instrumento de mejora preventiva. Y ello sin perjuicio de reconocer sus limitaciones (ej.: vigilancia de la salud ex art. 22 LPRL).

Asimismo, conocido es el papel de la negociación colectiva como fuente de mejora de la acción social de la empresa. Por lo tanto, la autonomía normativa convencional puede desarrollar tanto la *vertiente promocional de la salud de los trabajadores* (faceta de desarrollo superior del mínimo legal) *cuanto la acción asistencial* (enfoque socio-sanitario y de reinserción socio-laboral de las personas afectadas). Finalmente, pese a esta realidad evolutiva de la negociación colectiva cuando asumen tales líneas de acción, es igualmente ineludible manifestar el gran peso que en la negociación colectiva

---

<sup>7</sup> Véase AA.VV.: Drogas y negociación colectivas en sectores de consumo prevalente: balance y vías de progreso a la luz de la ENSD, ob. cit., pág. 21.

sigue teniendo la *faceta punitivo-disuasoria*. A este respecto, aquí presentaremos un **cuadro-balance global de las funciones (Tabla 3) de la autonomía colectiva en el abordaje convencional de las drogas en el trabajo** (más tangencialmente de otras adicciones, como las relativas a la tecnología digital), **en dos sectores de actividad económica importantes: sector primario y sector de seguridad privada.**

*Tabla 3. Funciones de la autonomía colectiva en materia de gestión de las drogas en el trabajo.*

<b>Función disciplinaria</b>	<b>Función asistencial</b>	<b>Función promocional</b>	<b>Función preventiva</b>
Régimen infractor	Mejoras sociales	Programas fomento de hábitos de vida saludable	Planes de corrección factores de riesgo laboral Vigilancia de la salud





## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FACTORES DE RIESGO DE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA, PESCA, GANADERÍA Y EXTRACCIÓN

---

### 4.1. La agricultura y ganadería como sector prevalente de consumos de “riesgo” o nocivos de drogas: magnitudes según la ECML

El análisis que hace la citada ECML-2013 sobre el consumo de sustancias psicoactivas en el medio laboral, en la definición de la variable vinculada a los sectores de actividad, y a diferencia de lo que ocurre respecto de otros, en lo referido al **sector primario** se realiza de manera conjunta. Así integraría **todas las actividades vinculadas a la extracción de los recursos naturales**, bien para el consumo, bien para su comercialización, y que vendrían a concretarse en las actividades de la agricultura, ganadería, pesca, explotación de los recursos forestales o silvícolas y las extracciones mineras.

A la luz de los datos que se desprenden de la ECML-2013, en relación al sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción (Tabla 4), podemos resaltar de un análisis de los mismos como principales conclusiones que:

En cuanto al alcohol, este sector se sitúa como el segundo –tras la construcción– en el que más prevalencia hay del consumo diario entre trabajadores que prestan sus servicios en aquel, alcanzando un 13'5% de su población trabajadora –a 2 puntos porcentuales del primero y 3 puntos sobre la media de los sectores analizados en la ECML-2013–.

De igual modo, el sector en estudio se sitúa en segunda posición entre tales sectores respecto al porcentaje de trabajadores que se consideran consumidores de riesgo de alcohol. En este sentido, tales consumos en este sector representan un 9%; porcentaje que se encuentra muy cercano al del sector de la construcción, situado en el 9%; y superando en 2'8 puntos la media de los sectores.

Respecto al tabaco, este sector se posiciona en tercer lugar en cuanto prevalencia de consumo, con un 40'2%. Con ello se sitúa tras los sectores de la construcción y hostelería que se posicionan 3 y 2 puntos por encima de aquel, y a 6'8 puntos sobre la media.

En cuanto al cannabis, la proporción de consumidores en dicho sector de actividad representa un 7'2% de consumidores, situándose en cuarto lugar entre los sectores analizados en la ECML-2013. Así, se sitúa a algo más de 4 puntos del sector de la construcción, que ocupa el primer lugar, superando la media de todos los sectores analizados en 3'7 puntos.

Por lo que respecta a los hipnosedantes, la prevalencia del consumo de esta sustancia entre los trabajadores ligados al sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción se encuentra en la última posición de los sectores analizados, alcanzando los consumos de esta sustancia a un 2% de la población trabajadora analizada. Son algo más de 6 puntos porcentuales la distancia que los separa del sector de las actividades domésticas y servicios personales, que ocupa el primer lugar en prevalencia de tales consumos.

Por último, respecto del consumo de cocaína, el sector analizado se encuentra algo menos de medio punto porcentual por debajo de la media de los sectores -2% frente al 2'4% de media-, situándose en séptimo lugar, a algo más de 3'5 puntos del primero que está ocupado por el sector de las actividades artísticas, recreativas y deportivas.

**Tabla 4. Porcentaje de trabajadores del sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción que consumen según sustancias.**

	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
% trabajadores de la agricultura, pesca, ganadería y extracción que consumen	13'5	7'6	40'2	7'2	4'1	2
Media de consumo según ECML-2013	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

**Nota:** en color rojo, los porcentajes que superan la media de todos los factores analizados en la ECML-2013 en función de las sustancias consumidas.

**Fuente:** *Elaboración propia a partir de datos ECML-2013*

## 4.2. Condiciones laborales y factores de riesgo en el sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción: análisis de las previsiones convencionales

Como destacamos con anterioridad, siguiendo la ECML-2013, **se pueden identificar una serie de factores de riesgos laborales que favorecen el consumo problemático de drogas** –legales e ilegales– por parte de los trabajadores en las empresas, agrupándose básicamente los mismos en tres grandes bloques:

1. Los referidos a la **organización del trabajo**;
2. Los atinentes al **puesto de trabajo**; y, por último,
3. Los relacionados con el **ambiente laboral**.

### 4.2.1. Los referidos a la organización del trabajo

Respecto a los factores de riesgos que se agrupan en torno a lo que podemos considerar como cuestiones de organización del trabajo, la ECML-2013 identificó, como ya se apuntó y ahora precisamos, los siguientes:

- a. Jornada de trabajo partida/continua.
- b. Jornada de trabajo en turno de noche.
- c. Rotación horaria.
- d. Descansos durante la jornada laboral y entre jornadas.
- e. Ritmos de trabajo intensos/períodos de poco trabajo.
- f. Promoción profesional: perspectivas para promocionar.

En la ECML-2013, tal como se reflejó en la Tabla 4, sobre porcentajes globales de trabajadores que realizan un consumo problemático de drogas, la prevalencia de los factores de riesgo que **se relacionan con cuestiones ligadas a la organización del tiempo de trabajo se situarían en los siguientes porcentajes:**

	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnose-dantes	Cocaína
Jornada partida	12	4'9	35'2	6'8	6'6	2'4
Turno de noche	11'5	7'7	49'1	12'2	9'7	2'6
Turnos rotatorios	11	5	32	6'5	8'4	2'6
Porcentaje medio	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.*

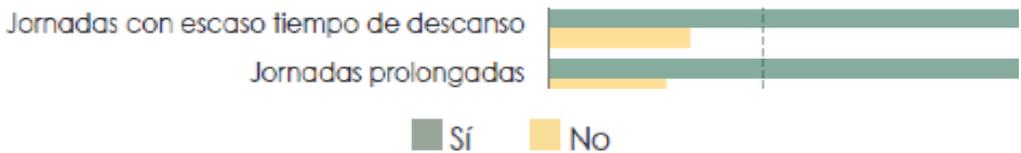
A la vista de ello, entendemos la oportunidad de resaltar la importancia de analizar las **previsiones convencionales sobre este tipo de condiciones de trabajo** en el sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción sobre diferentes condiciones de trabajo y de gestión de las relaciones laborales en el

sector, las cuales, de un modo u otro, incidirán sobre tales factores de riesgo reseñados. En tal sentido, se pueden extraer las siguientes consideraciones:

1. **El primero relevante es la jornada de trabajo.** En el sector agrario se detecta un tratamiento diverso en cuanto a la jornada ordinaria **anual oscilando entre las 1.802** horas anuales de trabajo efectivo del Convenio colectivo provincial de actividades agropecuarias de Alicante, **y las 1.593** horas anuales (Convenio colectivo para tales actividades de la provincia de Teruel).

La diferencia es extremada, por lo que sería muy interesante disponer -la ECML no lo proporciona, de momento- de estudios de prevalencias desagregados por provincias, aunque, se insiste, no sea posible establecer relaciones causales directas o inmediatas, por la cantidad tan significativa y heterogénea de causas que inciden en la prevalencia de consumos de drogas en la población trabajadora. No obstante, sí es interesante recordar la importancia del factor prolongación de jornada entre los factores de riesgo más prevalentes en los consumos. Así, en relación al consumo de alcohol del riesgo, donde el sector agrario ocupa el segundo lugar en el ranking, sólo por detrás de la construcción, las diferencias son de nada menos que 3 puntos entre que se tenga jornada prolongada (incluidos más o menos descansos) o más ponderada (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Porcentaje de consumidores de alcohol de riesgo atendiendo a la prolongación de la jornada.**



Pues bien, **la mayoría de los convenios provinciales se sitúan en la franja media-alta, esto es, entre las 1.700 y 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.** Sólo en algunos casos, se aprecia una elevación en el número de horas anuales previstas.

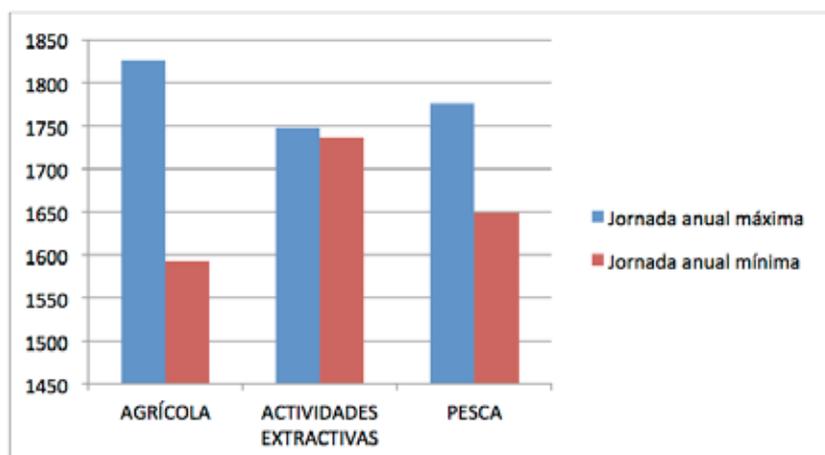
**Este sería el caso de convenios colectivos cuyo ámbito funcional se concreta para la recogida o el manipulado de una fruta u hortaliza en específico.** Así, encontramos cómo el Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería o el Convenio colectivo de empaquetado de tomate, patatas y hortalizas de Tenerife establecen la misma en un total de *1.826 horas*. En contraste con ello, el XXV Convenio colectivo de la vid de Cádiz establece la jornada ordinaria anual en *1.718 horas*. En donde sí hay una cierta unanimidad es en la jornada ordinaria semanal que viene a establecerse en 40 horas, salvo en los convenios provinciales de Córdoba, Huelva, Jaén, Madrid, Málaga, Navarra o Palencia, en los que se establece una jornada semanal de 39 horas –salvo Navarra, que es de 39 horas y 20 minutos-.

**Para determinados colectivos de trabajadores que presten actividades en puestos calificados de penosos, peligrosos o tóxicos se establece una jornada ordinaria semanal menor** <sup>8</sup>. Sin duda se trata de una regla convencional claramente protectora frente a factores de riesgo potencialmente facilitadores de consumos problemáticos, conforme a la ECML.

En relación a las actividades extractivas se prevé a nivel sectorial estatal una jornada anual de 1747 horas. Está prevista también aquí su reducción en algunos casos (Convenio colectivo del sector de canteras y serrerías de mármol de Almería, o el Convenio colectivo del sector extractivo de piedra natural –canteras- de Pontevedra, en los que se prevén 1738 y 1736 horas, respectivamente). Respecto de las industrias salineras, la negociación sectorial estatal establece una jornada anual de 1749 horas (Convenio industria salinera de Cádiz).

En cuanto a la actividad pesquera, en tanto que hay una práctica inexistencia de negociación colectiva a nivel sectorial, en materia de jornada hay que estar a las previsiones existentes en los ámbitos negociales provinciales. En tal sentido, se puede destacar el establecimiento de una jornada anual que oscila entre las 1776 horas previstas en el Convenio colectivo del sector de cultivo de peces de acuicultura marina de Cataluña o el IV Convenio colectivo estatal para la acuicultura marina, y las 1649 horas establecidas en el Convenio Colectivo del sector de empresas exportadoras de pescado fresco de la provincia de Pontevedra. Un último dato en la materia es que no se cuantifica la jornada en la negociación a nivel provincial más que a través de la jornada semanal, siendo inexistentes la cuantificación anual y diaria de tal aspecto.

**Gráfico 3.** Jornadas máximas y mínimas en los subsectores de actividad agrícola, extractivo y pesquero.



8 Ej. Convenios colectivos para las actividades agropecuarias de Burgos, Cádiz, Córdoba, León o Toledo, entre otros-, o por realización de trabajos que requieran un especial esfuerzo –Convenio colectivo de León-; o en invernaderos en período estival, o para trabajos forestales –Convenio colectivo de Almería-.

## 2. Con carácter general, se establece que la distribución de la jornada ordinaria anual se realizará de lunes a viernes.

Para su cómputo se concreta que los sábados se podrán considerar como jornada ordinaria. Y ello bien con carácter general<sup>9</sup>, bien en diversos casos: cuando medie un acuerdo específico en la empresa –Convenio de viticultura de Cádiz o el Convenio colectivo del sector de minas de León- o cuando se prevea la posible extensión de la jornada a los sábados –e incluso a los domingos- cuando se trate de períodos de recolección o captura<sup>10</sup>.

En el supuesto de la inclusión de los sábados y domingos como jornada laborable se prevé en algún caso su compensación con un plus salarial<sup>11</sup>. En otros, se limita el número o porcentaje de trabajadores que pueden realizar su trabajo en este día cuando el viernes o el lunes anterior o posterior, respectivamente, sea festivo –Convenio colectivo para la industria y el comercio de la vid de la provincia de León-. En un número amplio de convenios colectivos se prevé la recuperación de horas motivadas por inclemencias meteorológicas, circunstancias de la producción o fuerza mayor, *siendo una constante* –especialmente en la negociación del sector agrario- *que se limite dicha recuperación a la mitad de las horas perdidas*, a razón de una hora adicional a la jornada ordinaria diaria a realizar en los días siguientes (entre otros, Convenio colectivo para el sector agropecuario de León, Huelva, Soria, Toledo, Teruel).

Por el contrario, **se encuentran previsiones en las que se establece la recuperación íntegra de las horas perdidas** a razón de una hora adicional en las jornadas siguientes (Acuerdo Marco estatal del sector de la pizarra). Además, se establece esta previsión ligada al poder de organización y dirección del empresario ***-es un factor añadido de riesgo psicosocial, ya que genera incertidumbre en el trabajo para el trabajador-***. Es el empleado quien decide la forma y el modo en el que se realizará tal ampliación de la jornada diaria con motivo de la referida recuperación de horas perdidas, así como el preaviso que se ha de realizar al trabajador (el Convenio colectivo para el sector agropecuario de León establece un preaviso de 24 horas). Por el contrario, en el lado opuesto ***-que actúa como auténtico factor de protección frente al trabajo penoso, uno de los precursores de prevalencias de consumo de sustancias-***, no faltan los convenios colectivos en **los que se prevé la no recuperación de las horas perdidas por tales inclemencias** (ej.: Convenios colectivos para el sector agropecuario de Jaén, Canarias o Salamanca, entre otros). Que tales previsiones convencionales actúan como factor de protección frente a consumos de riesgo se evidencia por su sentido limitativo no sólo del trabajo penoso, sino también y sobre todo de la ampliación de la jornada, en razón a la recuperación de horas por inclemencias meteorológicas, **evitándose así la extensión de la jornada de trabajo más allá de la hora de terminación ordinaria establecida al efecto**<sup>12</sup>.

9 Convenio colectivo para el sector agropecuario de Málaga, o el Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia.

10 Convenio colectivo para el sector agropecuario de Huelva, Granada; III Convenio de pesca de cerco de Asturias.

11 Convenio colectivo para el sector agropecuario de Alicante o el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

*Ejemplo de buena práctica convencional como factor de protección frente a consumos adictivo.*

### **Artículo 12. Inclemencias climatológicas.**

***Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, no serán recuperables, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida.***

*A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará la cantidad fija de 12 euros si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere este de ser suspendido antes de su iniciación. Una vez iniciado el trabajo, se les abonará la mitad del salario si tuviera que suspenderse antes de las tres horas y media. Si la suspensión tuviese lugar después de las tres horas y media, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.*

*Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén*

- 3. La jornada diaria se establece en la práctica mayoría de los convenios con carácter continuado, excluyéndose como tiempo de trabajo efectivo el descanso de la denominada “pausa del bocadillo”. -Convenio sector agropecuario de Teruel-**

No obstante, sí que se recoge que en el supuesto de realizarse la misma de forma continuada, tal período de descanso se considerará como trabajo efectivo –lo cual no es más que trasladar la previsión del art. 34.4 ET-. Aunque en muchos casos sólo se computará como jornada laboral la mitad de dicho descanso -Convenio colectivo para el sector agropecuario de Huelva-. Para determinados trabajos, en concreto, los forestales se advierte la posibilidad de establecer jornada partida siempre que se acuerde colectivamente en la empresa o bien, en el caso de carecer de representación de los trabajadores, tal acuerdo se materialice con los sujetos afectados –cuadrilla- (Conveniocolectivo para el sector agropecuario de Almería).

- 4. En esta materia, y dado que los trabajos prestados en la agricultura o en las industrias extractivas se pueden ver afectados por las condiciones meteorológicas ligadas al período estival, se prevé el establecimiento de jornada intensiva en tal estación, aunque varía las fechas en las que se entiende que concurre tal situación<sup>13</sup>.**

---

12 Previsiones similares por las que no se establece la obligatoriedad de recuperación de las jornadas perdidas por inclemencias meteorológicas, se encuentran en otros ámbitos negociales como, por ejemplo, el de la construcción. En tal sentido, véase AA.VV.: Drogas y negociación colectivas en sectores de consumo prevalente: balance y vías de progreso a la luz de la ENSD, pág. 101.

13-Convenio colectivo para el sector agropecuario de Huelva, Málaga, Navarra o el Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia, o, en fin, el Convenio colectivo del sector de la piedra natural –canteras- de Pontevedra-

5. **Se recoge la posibilidad de poder establecer una distribución de la jornada anual distinta a la establecida en convenio colectivo provincial.**

6. Es manifiesto que estas previsiones, favorables a una gestión flexible del trabajo, se revelan al mismo tiempo como factores de inseguridad o incertidumbre en el desarrollo del trabajo para los trabajadores. Por lo tanto, **es muy importante, para evitar que una norma de gestión flexible se torne un significativo factor de riesgo psicosocial, poner límites.** Y así lo hacen buena parte de los convenios. En unos casos las restricciones son precisas, *limitando esa distribución a un total de días, que varía en cada caso de forma muy notable (75 días al año -XXV Convenio colectivo de la vid de Cádiz- o 145 días al año -Convenio colectivo de recolectores de cítricos de la Región de Murcia-). O estableciendo una bolsa de horas –como las 120 horas previstas en el Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén-*

En otros casos, los límites convencionales son de menor entidad. Destaca, en este sentido, la previsión del *Convenio colectivo estatal de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración* en el que se otorga en esta materia *un amplio poder de organización al empresario. A él le correspondería la potestad de establecer la distribución de la jornada sin más limitaciones que los descansos previstos en el ET* y sometiendo ello a un mero período de deliberaciones con la representación de los trabajadores. Es más, alcanza tal poder a la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada sólo limitada a que concurran causas económica, técnicas, organizativas o de producción. Dado lo genérico de estos controles y lo extenso de la habilitación, parece claro que estaríamos ante un marcado **factor regulador convencional de riesgo, pues actuarían como fuente de riesgos psicosociales.**

7. **Como factores de riesgo psicosocial subyacerían a las regulaciones convencionales que permiten la ampliación de la jornada diaria o semanal a una serie de horas en períodos de recogida o estacionales** –hasta cuatro horas al día o veinte a la semana-, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias. –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Burgos, Madrid o Soria, o el Convenio colectivo para la industria salinera de Cádiz-

8. **Factores de riesgo relativos al puesto de trabajo: carácter monótono del trabajo.** Como se recordará, la ECML 2013-2014, también indica como factor de riesgo incidente en las prevalencias de consumos problemáticos de sustancias la rutina o monotonía en el trabajo.

Ciertamente, en este caso, no se trata de los factores de mayor prevalencia, pues la diferencia entre la existencia o no de trabajo monótono se sitúa en torno a algo más de un punto de diferencia porcentual. No obstante, no deja de tener relevancia en este sector y, por lo tanto, sería de valorar positivamente los eventuales factores de protección que el convenio colectivo sectorial -provincial- pudiera establecer a tal fin. Pues bien, en esta dirección, es posible hallar, si bien con no demasiada frecuencia,

algunos ejemplos de regla convencional relativa a la rotación de los puestos de trabajo. Así, algunos convenios colectivos del sector incluyen un factor de protección al establecer el derecho de los trabajadores de rotar en sus puestos de trabajo con el fin de atenuar su monotonía -Convenio colectivo del sector del empaquetado de tomates de la provincia de Las Palmas-.

*Ejemplo de buena práctica convencional como factor de protección frente al riesgo psicosocial de trabajo monótono y rutinario: derecho de rotación de puestos.*

### **Artículo 11. Rotación de los puestos de trabajo**

*Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer más de media jornada en el mismo puesto de trabajo, siempre y cuando no perjudique los intereses de la Empresa, teniéndose en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.*

*La Empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as, elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado.*

*No obstante lo anterior y, teniendo en cuenta la competitividad del sector tomatero, ambas partes coinciden en que los planes que de rotación que pudieran elaborarse tendrían siempre como objetivo prioritario el que prevalezca la calidad y el funcionamiento de la propia actividad de empaquetado.*

*Convenio colectivo del sector del empaquetado de tomates  
de la provincia de Las Palmas*

9. En cuanto al establecimiento de **turnos de trabajo**, se establece la posibilidad de turnos de trabajo por razones organizativas o productivas.

Aunque, por las características del sector, no es el rasgo organizativo dominante, el modelo de trabajo a turnos tiene diferentes previsiones en los convenios de este ámbito. En esta materia suele preverse que las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, tendrán que organizar los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, **cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas**. Aunque se trata de una previsión convencional que no aporta nada a lo previsto en el art. 36.3 ET, sí merece ser reseñada como voluntad de la unidad negociadora de recordar a las empresas los límites para este modo de organización del trabajo, especialmente incidente en la (pérdida) de salud de los trabajadores. Además, debe valorarse esta función pedagógica porque no siempre es así.

En efecto, a veces los convenios colectivos elevan un tanto el factor de riesgo psicosocial asociado a la organización del tiempo de trabajo en sistema de turnos. Por ejemplo, en las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos suele advertirse *la posibilidad de computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal* (artículo 37.1 ET). En tal sentido, entre otros, el Convenio Colectivo de Trabajo del sector manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería. Asimismo, y de forma más preocupante desde la perspectiva de control convencional de los factores de riesgo psicosocial, **a veces hallamos previsiones como las que otorgan un período de preaviso muy reducido al trabajador para realizar el turno de trabajo**, como es el de apenas 48 horas (Convenio colectivo de la vid de la provincia de Cádiz). Es manifiesto que aquí, *junto al factor de riesgo básico que supone el trabajo a turno*, volvemos a encontrar un *factor de riesgo psicosocial complementario* (la inseguridad en el tiempo de prestación del trabajo). Por eso, tienen un sentido opuesto, de factor de protección frente a este riesgo añadido, las experiencias convencionales que, si bien utilizan un término algo difuso, se refiere a la necesaria comunicación del sistema y calendario de turnos *con la suficiente antelación* –Convenio colectivo regional del campo de Canarias–.

- 10. En materia de descansos semanales, se aprecia la tendencia a establecer el mismo desde el mediodía del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo** –entre otros, el Convenio colectivo para el sector agropecuario de Segovia–.

En algún caso se prevé su ampliación a la totalidad del sábado –Convenio colectivo del sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León, o el Convenio colectivo para el sector agropecuario de Madrid–. Sin duda, es una opción más saludable que aquella que se basa en compensaciones económicas o no (enfoque monetario; para los pastores de rebaño de interés los convenios agropecuarios de Albacete o Ciudad Real). En este sentido, de especial interés protector de la diversidad socio-cultural de los trabajadores en nuestro días resultará la previsión que *establece un permiso no retribuido por la celebración de fiestas ligadas a la confesión religiosa musulmana*, así como la reducción en una hora de la jornada diaria a su inicio y finalización y su realización de forma continuada durante la celebración del Ramadán (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería). No cabe duda de que, además de la incidencia en los descansos, **su mayor relieve para nuestro tema residirá en su utilidad para mejorar la satisfacción de estos trabajadores** con sus empleadores, al permitirles respetar sus creencias religiosas, sin que incida el trabajo en ellas, evitando un conflicto ideológico y de conciencia interno, que podría revelarse externo.

- 11. Respecto al disfrute del período de vacaciones hay que destacar como un nuevo factor de protección las previsiones convencionales que establecen un derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la elección del turno de disfrute en períodos que coincidan con las vacaciones escolares.** –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería o el Convenio colectivo regional del Campo de Canarias–.

## **Artículo 21.**

- a. *Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.*

*Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería*

En similares términos hay que analizar el reconocimiento del derecho del trabajador a elegir las fechas de disfrute de la mitad del período vacacional -Convenio colectivo para el sector agropecuario de Zamora, Valladolid o el Convenio colectivo para la producción de plantas vivas y su venta de la provincia de Jaén-.

- 12.** Por último, **en cuanto a la promoción profesional** y las perspectivas para promocionar, se establece, cuando así se produce ya que son escasos los casos en los que tal materia se aborda, en los siguientes aspectos:

- El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando, especial confianza o sea personal técnico será de libre designación por la empresa.
- Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo.

En tal sentido, encontramos los supuestos de los Convenios colectivos para el sector agropecuario de Murcia o el Acuerdo marco estatal para el sector de las actividades forestales. En algún caso se prevé un sistema de promoción profesional automática ligada sólo al criterio de la antigüedad (10 años por desempeño del puesto de trabajo -Convenio colectivo para el sector de aguas para riego de Granada-. O, en fin, se establece la cobertura preferente de los puestos de trabajo por parte de personal contratado por la empresa -Convenio colectivo para el sector agropecuario de Ciudad Real-.

### **4.2.2. Los factores de riesgo atinentes al puesto de trabajo**

Respecto a los factores de riesgos que se agrupan en torno a lo que se consideran cuestiones atinentes al puesto de trabajo, la ECML-2013 identificó a los mismos en los siguientes:

1. Tareas rutinarias/trabajos repetitivos y monótonos.
2. Trabajos penosos, con toxicidad ambiental, etc.
3. Trabajos en lugares aislados/solitarios.
4. Trabajos que requieren largos desplazamientos o ausencia del domicilio.
5. Traslados frecuentes de puesto de trabajo.
6. Disponibilidad de sustancias adictivas en el puesto de trabajo.

Según la ECML, la prevalencia de consumos serían las siguientes:

	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnose-dantes	Cocaína
Tareas rutinarias/monótonas	9'7	5'4	35'5	7'4	8'8	2'7
Penosidad en el trabajo	13'1	7'2	39'7	9'4	8'1	3'2
Trabajo con calor o frío	15'1	7'7	39'6	9'6	7'8	3'8
Trabajo peligroso	13'7	6'7	36'9	8'6	7'5	3'3
Largos desplazamientos	11'4	7'4	36'9	8'6	5'4	3'8
Porcentaje medio	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.*

Del estudio de los convenios colectivos seleccionados, podemos extraer las siguientes consideraciones:

1. Sobre la cuestión ligada a las **tareas rutinarias o monótonas** hay que destacar la ya referida previsión convencional que establece el derecho de los trabajadores de rotar en sus puestos de trabajo con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo. Y ello aunque se advierte que los planes de organización de tales rotaciones que se acuerden colectivamente en la empresa deberán tener como objetivo prioritario el alcanzar la calidad y el funcionamiento de la propia actividad económica. Por lo tanto, queda un tanto relegada la finalidad de salud psicosocial de los trabajadores. En todo caso, lo importante es que se contemple, buscando el equilibrio de fines.
2. En materia de trabajos que su ejecución conlleve situaciones que resulten especialmente **peligrosas, tóxicas o penosas**, las regulaciones convencionales se pueden agrupar en tres tipos:
  - a. Aquellas que hacen referencia al establecimiento de jornadas diarias específicas, como podrían ser para los trabajos en cámaras frigoríficas o de congelación -Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración- o trabajos con los pies en el fango o agua, o trabajos que requieran un extraordinario esfuerzo o tenga una especial penosidad, tales como los invernaderos, o al aire libre en período estival, -Convenio colectivo del sector agropecuario de Toledo, León, Cádiz o Córdoba, o el Convenio colectivo del sector de minas de León-.

- b. Las que establecen compensaciones económicas específicas por la realización de tales actividades, a través de la percepción del denominado “complemento por trabajos peligrosos, tóxicos o penosos”. Esta previsión se recoge en la práctica totalidad de los convenios analizados que cuentan con previsiones sobre esta materia.
- c. Las regulaciones que establecen procedimientos de trabajo y la obligación de establecer medidas y equipos de protección colectiva e individual (EPIs) para la ejecución de tales trabajos.

**3. Respetto de los trabajos aislados o solitarios,** también son escasas las previsiones encaminadas a evitar este tipo de situaciones en la prestación laboral.

Ciertamente, esta escasez de atención convencional es especialmente llamativa en los sectores de actividad con mayor frecuencia de trabajos en soledad o en lugares aislados (es el caso de los trabajos forestales, en buques pesqueros, de siembra o recogida de frutos, etc.). En este sentido, hay que mencionar la, en cierto modo, relevante problemática que se produce en **el sector pesquero** respecto de agresiones entre trabajadores en los embarcaciones de pesca y cómo ello se liga a la posible incidencia de tales actos con el consumo de sustancias adictivas (entre otros, véase el supuesto de agresión física entre miembros de una tripulación de pesca que se resuelve en la STS, Sala de lo Penal, 1 de abril de 2004<sup>14</sup>).

No obstante, **se identifican algunas regulaciones convencionales encaminadas a evitar que el trabajador se encuentre solo durante el desempeño de sus cometidos laborales** bien ligado a una circunstancia concreta. Sería el caso previsto en el *Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de Teruel*. Este convenio recoge la obligación de que haya dos personas, como mínimo, cuando se preste trabajo en horario nocturno y con maquinaria u otros útiles que puedan acarrear peligro, o bien como regla general para la organización de la prestación laboral. Sería el caso del *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas*, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en el que se establece como uno de los principios o criterios para la seguridad y salud laboral en la empresa el del “acompañamiento en el centro de trabajo”.

---

<sup>14</sup> Para un análisis de las adicciones en los lugares de trabajo y su tratamiento judicial, véase AA.VV.: *Prevención de las adicciones desde el ámbito judicial. Adicciones en el trabajo a juicio de los tribunales*. UGT-CEC, Madrid, 2017.

**Art. 123. Criterios para la política de seguridad y salud laboral en la empresa.**

3. *Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.*

*Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*

4. En cuanto al factor de riesgo vinculado a las **situaciones que largos desplazamientos o ausencias prolongadas del domicilio familiar/habitual**, la negociación colectiva del sector analizado **no prevé regulaciones ligadas a ello**, más allá de la mera referencia y, en buena parte de las ocasiones, reproducción de los términos legales previstos para los traslados y desplazamientos.

A nuestro juicio, tal silencio se puede entender en tanto que por las características propias de la actividad que realizan se ejecuta generalmente en centros o lugares de trabajo próximos a donde residen los trabajadores. No obstante, quizás podría exceptuarse de tal consideración al sector pesquero –debiéndose traer de nuevo aquí la llamada de atención que se ha hecho con anterioridad sobre los casos de agresiones en los buques pesqueros y la posible incidencia que pueda tener en ello, en el que, aun pudiéndose dar tal situación, no se reflejan previsiones específicas sobre tal materia en la negociación colectiva<sup>15</sup>.

Más allá de ello, sí que podríamos analizar en este punto la incidencia que puede tener en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral el hecho de la prolongación de las ausencias de su domicilio por parte de los trabajadores que prestan servicios en las actividades ligadas al sector primario aquí analizado. Tal circunstancia se puede derivar de los desplazamientos que aquellos han de realizar a los lugares de trabajo –también denominados “tajos”–, apreciándose una regulación diversa sobre la consideración del tiempo invertido como tiempo de trabajo o no. En este sentido, se puede identificar una cuádruple forma en el modo de abordar en la negociación colectiva esta cuestión:

<sup>15</sup> Salvo algunas previsiones relativas a la acumulación de los descansos en períodos superiores a una semana –requiriéndose para ello acuerdo colectivo de empresa- (entre otros, el Convenio Colectivo para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia), o la compensación económica por el total acumulado de tiempo correspondiente a descansos semanales y festivos que no se puedan disfrutar acumulados a otros períodos de inactividad (Laudos arbitrales dictados en los conflictos derivados de los procesos de sustitución de las derogadas Ordenanzas Laborales de Buques Congeladores y para la pesca marítima en buques bacaladeros).

- a. Estableciendo un módulo temporal o de distancia que, una vez superado, lleva a considerar al tiempo de desplazamiento al lugar de la prestación laboral como tiempo de trabajo. Así, se encuentran regulaciones que prevén como tal módulo temporal el superar 30 minutos desde la salida del centro de trabajo o lugar de reunión –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Albacete o Guadalajara,- o 40 minutos desde dicha salida –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Córdoba-, o bien superar una distancia, como sería el caso del Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén que la establece en dos kilómetros desde el centro de trabajo o lugar de reunión.
- b. Previendo que la jornada se inicia en el lugar de reunión cuando para los trabajos se requiera aparejar animales o utilizar maquinaria –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén o Teruel-.
- c. Concretando que se considera inicio y finalización de la jornada el lugar de prestación o “tajo” –Convenio colectivo para el sector agropecuario de Teruel-, compensándose económicamente el desplazamiento cuando supere una distancia u obligándose al empleador a proporcionar medio de desplazamiento cuando supere una concreta distancia (10 km. Convenio Teruel).
- d. Por último, se encuentran convenios colectivos que establecen el inicio y finalización de la jornada en el denominado “tajo” (en tales términos, Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería), o el inicio es considera en el centro de trabajo y la finalización en el “tajo” (así, Acuerdo marco estatal para el actividades forestales) , o, en fin, el inicio y fin se produce en todo caso en el centro de trabajo (en tal sentido, Convenio colectivo del sector de actividades forestales de Castilla y León) .

#### **4.2.3. Los relacionados con el ambiente laboral**

En cuanto a los mencionados factores de riesgos que, siguiendo la ECML-2013, agrupamos en torno a lo que se consideran cuestiones relacionadas con el ambiente laboral, se identificaron los siguientes:

- a. Inestabilidad laboral.
- b. Competitividad/conflictividad laboral.
- c. Accesibilidad general a ciertas sustancias.
- d. Consumo en el centro de trabajo y tolerancia al mismo.

Por último, los porcentajes que se desprenden en la ECML-2013 en relación a los factores de riesgo que se relacionan con cuestiones relacionadas con el ambiente laboral, son:

	Consumo diario de bebidas alcohólicas	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
Inseguridad laboral	10'6	5'5	37'2	8'2	8'3	3'1
Conflictividad laboral	11	5	32'7	7'2	7'3	2'9
Perspectivas de promoción profesional	11	5	34'7	6'8	8'3	2'3
Porcentaje medio del total de factores analizados	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.*

Siguiendo con el planteamiento precedente, el análisis de las previsiones convencionales vigentes en el sector de la agricultura, ganadería, pesca y extracción que podrían incidir sobre los factores de riesgo mencionados, cabría extraer las siguientes conclusiones:

1. En materia de **contratación**, y, por tanto, su incidencia en la estabilidad o inestabilidad laboral, se aprecia una diversidad de previsiones con un objetivo definido de posibilitar la estabilidad laboral a través de diferentes fórmulas:
  - a. Estableciendo un sistema automático de transformación de las contrataciones temporales en fijos discontinuos, utilizando, eso sí, una multiplicidad de parámetros que responden todos a la prestación de trabajo mediante contrato temporal a lo largo de una serie de días durante uno o más años<sup>16</sup>.
  - b. Previendo un sistema de transformación en contratos de duración indefinida de los trabajadores contratados temporalmente a lo largo de uno o más años. De nuevo se utilizan una diversidad de fórmulas para el reconocimiento de esta garantía de estabilidad en el empleo, todas ellas más tuitivas que la previsión homóloga prevista en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (entre otros, los Convenios colectivos para el sector agropecuario de Baleares, Barcelona, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén, Málaga, Murcia, Sevilla, Convenio colectivo de viticultura de Cádiz o el Convenio colectivo de para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia.

<sup>16</sup> Son los casos previstos en los Convenios colectivos para el sector agropecuario de Alicante, Burgos, Huesca, Toledo, Teruel, Madrid, Canarias, Extremadura, Cataluña, o el Convenio colectivo del sector de recolectores de cítricos de Murcia, Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de fruta y uva de mesa de Murcia, o, en fin, el Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana

- c. Reconocimiento de una preferencia en los procesos de contratación indefinida de los trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa mediante contratos temporales (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería o Convenio colectivo de viticultura de Cádiz).
  - d. Determinación de un compromiso de incorporación de los trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en campaña o años anteriores (Convenio colectivo para la industria almadrabera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz).
  - e. Concreción de un compromiso de duración de los contratos temporales (Convenio colectivo para la industria y el comercio de la vid de la provincia de León).
  - f. Se establece la limitación del número de contratos temporales en relación a la contratación total en la empresa<sup>17</sup>.
  - g. Por último, algún convenio prevé un compromiso de estabilidad en materia de contrataciones laborales (Convenio colectivo estatal de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración, el cual no concreta los términos de este compromiso, ni establece medidas que garanticen el mismo).
- 2.** En materia de **promoción profesional** hay un escaso abordaje por la negociación colectiva de esta cuestión, pudiéndose diferenciar las diferentes variantes reguladoras cuando sí se acomete tal labor de previsión:
- a. Se remite la regulación del sistema de promoción profesional a la negociación a nivel de empresa (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Madrid).
  - b. Se reconoce un gran margen de decisión y concreción en esta materia a la dirección de la empresa (Convenio colectivo para el sector de la vid de Cádiz, Convenio colectivo del sector de minas de León).
  - c. Se prevé la obligatoriedad de establecer un sistema objetivo de promoción profesional en base a una serie de criterios, en cuya definición interviene la representación de los trabajadores, salvando de ello al personal que preste servicios que impliquen mandos o de especial confianza en cuyo caso su designación será de libre designación por la empresa<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Ej. Convenio colectivo para el sector agropecuario de Murcia, Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales, Convenio colectivo del sector de minas de León o el Convenio colectivo del sector de las empresas exportadoras de pescado fresco de Pontevedra.

---

<sup>18</sup> Acuerdo marco estatal del sector de la pizarra, Convenio para el sector agropecuario de Murcia, Convenio colectivo estatal para la flota congeladora de marisco, o el Acuerdo marco estatal para las actividades forestales)

3. Por último, en cuanto al análisis de los factores indicados y su reflejo en la negociación colectiva del sector, es llamativo que en materia de permisividad, tolerancia y acceso en el lugar de trabajo a sustancias adictivas, **no haya previsiones que limiten y/o prohíban los consumos de las mismas, más allá de las previsiones ligadas al marco sancionador que analizaremos a continuación.**

En este sentido, debe resaltarse cómo son muy escasas las regulaciones en materia de consumo de tabaco en los centros de trabajo, pues, si bien existe una normativa específica que prohíbe el mismo en los lugares de trabajo, por el contrario, ni aparece dentro del régimen disciplinario convencional, ni se hace advertencia alguna de la prohibición legal de tales consumos. Situación que nos lleva, tal como ocurre en otros sectores, como podría ser el de la construcción, a considerar que se produce una cierta normalización social de la creencia de que tales consumos se permiten en el desarrollo de la actividad laboral, y más cuando la misma se realiza en gran parte de las situaciones en lugares abiertos y al aire libre. No obstante, sí que encontramos algunas referencias en el régimen disciplinario al consumo de tabaco, bien considerándose el mismo como falta leve<sup>19</sup>, o incluso sancionándose como falta muy grave la reiteración de fumar en el centro de trabajo (Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales).

Como se dejó reflejado con anterioridad, y vemos la Tabla 5, los porcentajes de trabajadores del sector de la agricultura, ganadería, pesca y extracción que realizan consumos problemáticos superan en la práctica totalidad de las sustancias analizadas –salvo respecto de los hipnosedantes (4'1% frente a la media representada por un 7'3%) y la cocaína (2% frente a la media representada por un 2'4%)– a los índices que presentan el resto de sectores analizados en la ECML-2013. Por enésima vez hay que advertir, como lo hace la ECML, que no es posible una asociación lineal o inmediata de carácter causal entre factores de riesgo y los consumos reales e individuales realizados. Ahora bien, no menos cierto es que tampoco creemos que pueda considerarse irrelevante -veremos algo parecido respecto del tabaco en el sector de seguridad privada- **la significativa permisividad del consumo de tales sustancias en este sector de actividad (enfoque de normalización social del uso o consumo).**

---

19 (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Navarra, Cataluña, Convenio colectivo del sector de minas de León, o el Convenio colectivo del sector de la vid de Cádiz)

**Tabla 5. Porcentaje de trabajadores del sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción que consumen según sustancias.**

	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnose-dantes	Cocaína
Porcentaje de trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca y extracción que realizan consumos	13'5	7'6	40'2	7'2	4'1	2
Media de consumo de todos los sectores analizados en la ECML-2013	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.

Igualmente se puede decir del resto de sustancias adictivas tales como el alcohol o los fármacos, que pueden calificarse de consumos que conllevan graves riesgos para el trabajador como para el resto de la plantilla. De nuevo, aquí se repite el tradicional tratamiento de estas cuestiones desde la perspectiva disciplinaria, esto es, desde la dimensión reactiva frente a tales situaciones de consumo, entendiéndose los consumos de sustancias adictivas como conductas infractoras del código de conducta de la empresa. En tal sentido, se establecen diversas graduaciones de las faltas, situándose el criterio de graduación en la frecuencia del consumo y/o los efectos negativos en el trabajo, siendo una constante considerar como falta grave el “...consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo...” (Tipo de influencia laboral, no de mero riesgo por la presencia de sustancias) y como falta muy grave “...la embriaguez habitual o la toxicomanía durante la actividad laboral si repercuten negativamente en el trabajo...”.

Curiosamente, dada su trascendencia, sólo en contadas ocasiones se asociaría tal infracción no al riesgo para el rendimiento empresarial (en términos de productividad y también de imagen) sino al en riesgo para la integridad del resto de trabajadores (*Acuerdo marco estatal para el sector de la pizarra, Convenio colectivo para la industria almadradera de Barbate, Tarifa y centros de trabajo en la provincia de Cádiz*). También hallaremos alguna previsión, en el marco de los códigos de conducta de la empresa, a la sanción de la actividad de distribución de sustancias estupefacientes en la empresa (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Córdoba o el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales).

Podemos comprobar, pues, cómo la negociación colectiva del sector examinado focaliza en la práctica totalidad de los convenios analizados el tratamiento de los consumos

de sustancias desde su código de conducta fijando un modelo de “tipos de influencia laboral” –esto es, se sanciona el consumo que es nocivo para el desenvolvimiento rentable del trabajo-. Sin embargo, **y a diferencia de lo que veremos respecto del otro sector de actividad analizado, el de seguridad privada**, aparecen algunas cláusulas convencionales que tratan de incidir más en la problemática que, para la empresa, tendría una mala imagen social de aquellos trabajadores que consumen sustancias fuera de la jornada, pero en condiciones que, de algún modo, puedan identificarlos con la empresa. Así, nos encontramos con previsiones convencionales que también *sancionan el consumo o los estados derivados del consumo de sustancias adictivas fuera de la jornada laboral y con el uniforme de la empresa* (en este sentido, Convenio colectivo para el sector de las aguas de riego de Granada).

Ciertamente, este mayor rigor del código de conducta convencional con consumos de riesgo o problemáticos, podría valorarse positivamente (desde el enfoque de “tolerancia 00”), pero tiene el inconveniente de que, si no se establecen cláusulas de seguridad ocupacional, se perjudicarían las posibilidades de rehabilitación del trabajador en casos de conductas de riesgo, no ya sólo propiamente adictivas. Por eso, desde un plano de protección frente a este tipo de conductas, y sin perjudicar el poder disciplinario del empleador, de interés máximo son las -escasas- previsiones convencionales que apuestan por condicionar el ejercicio de aquella facultad disciplinaria a la conducta rehabilitadora del trabajador. Son las llamadas “cláusulas de garantía de mantenimiento de la conexión ocupacional”, importantísimas en el plano de la gestión asistencial o de rehabilitación (una vez fallida la prevención).

*Ejemplo de cláusula convencional de garantía de la conservación del puesto frente al ejercicio de la potestad disciplinaria de trabajadores con adicciones.*

#### **Art. 47. Faltas muy graves.**

*f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.*

*No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.*

*Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería*

#### **4.2.4. Protección de la salud: las cláusulas convencionales específicamente dedicadas a la adaptación de puestos para personas con consumos problemáticos**

En esta dirección de protección, pero más intensa que la sola cláusula de conservación de la relación de empleo (que no necesariamente de la garantía económica o de seguridad económica que el empleo debe conllevar, pues la excedencia prevista,

por ejemplo, no procura retribución, a diferencia de la incapacidad temporal), se situarían las cláusulas convencionales que prevén un derecho a la adaptación del puesto para los trabajadores que sufren adicciones químicas (toxicomanías), incluso consumos meramente problemáticos o de riesgo (“consumos de drogas”). La finalidad perseguida en este caso es facilitar la incorporación laboral, no ya sólo mediante la cláusula de conservación de empleo, ya referida, sino añadiendo otra de adaptación del puesto de trabajo. Es el caso del art. 45 del Convenio colectivo de empresas del al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción, provincia de Las Palmas. En estos casos, cierto, muy rara avis en la negociación convencional, de este y de otros sectores de actividad, si en el marco del ejercicio del deber de vigilancia de la salud se reconocen las pruebas para “*detectar consumo de drogas* (cuando hay riesgos derivados hacia terceros)”, de inmediato se adopta una posición de garantía, a través del control sindical (garantía de tipo procedimental colectivo), con el reconocimiento a su vez dos derechos sustantivos.

1. Derecho de conservación del empleo mediante situaciones de suspensión.

*“...control sindical con el fin de que no se produzca el despido..., sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditara con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa”.*

2. Derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

“En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as MINUSVÁLIDOS y DISCAPACITADOS igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas “marginales”.

*Ejemplo de buena práctica convencional de gestión proactiva de situaciones de consumos de riesgo y/o adictivos de trabajadores: el derecho a la adaptación de puestos de trabajo.*

**Artículo 45. Ampliación de los derechos de los trabajadores. A la protección de su salud.**

*Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:*

***En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».***

*Convenio colectivo entre las empresas y los/as trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción en la provincia de Las Palmas*

### 4.3. Síntesis gráfica de la negociación colectiva del sector de la agricultura, ganadería, pesca y extracción y los factores de riesgo/protección identificables.

Aunque a lo largo de las páginas anteriores se ha ido realizando un análisis muy detallado de unos factores, de riesgo, y otros, de protección, en el sector de referencia, aquí sintetizaremos los más relevantes a partir de unidades negociadoras significativas. De un lado, ofreceremos una suerte de cuadro-resumen global, recogiendo factores de riesgo y factores de protección del conjunto de unidades analizadas. De otro lado, analizamos, por su relevancia, el Convenio colectivo provincial del campo de Almería (BOP Almería 24-4-2013).

#### Factores de riesgo

- Regulación del trabajo por tarea en el que se permite continuar prestando servicios hasta terminar la jornada diaria, no considerándose estas horas como de carácter extraordinario, salvo en materia retributiva.
- Regulación del trabajo a destajo.
- Se reconoce a la empresa la facultad de determinar el sistema de promoción profesional, sin referencia expresa a condiciones de participación representativa
- Complementos retributivos por trabajos excepcionalmente penosos.
- Plus por trabajos nocturnos.
- Se prevén compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.
- El complemento retributivo por IT se limita sólo a las situaciones en las que se requiera hospitalización.
- Se prevé la ampliación de la jornada ordinaria en una hora de trabajo, a fin de recuperar las jornadas que no se han podido realizar por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa.
- Se establece una jornada especial para los pastores y guardas que excede de la ordinaria y establece trabajo en domingo y festivos.
- En materia de régimen sancionador, se califica como falta grave: *“el consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercute negativamente en el trabajo”*; y como falta muy grave, *“la embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”*.

#### Factores de protección

- Se establece una jornada especial para los trabajos penosos por condiciones de carácter anormal (temperatura, humedad; esfuerzo suplementario, etc.)
- Se establecen garantías en materia de estabilidad en el empleo: transformaciones en contratos fijos, fijos-discontinuos, duración mínima de los períodos de contratación, preferencia en la contratación de temporada.
- Se prevé para el personal con problemas de adicciones la adaptación de su puesto de trabajo acorde a sus nuevas capacidades.

- Se establece un derecho a la reserva de puesto de trabajo en las excedencias ligadas a la realización de programas de reinserción y desintoxicación.

**Tabla 6. Cuadro-resumen factores de riesgo/factores de protección en el convenio sectorial.**

<b>FACTOR</b>	<b>DE RIESGO</b>	<b>DE PROTECCIÓN</b>
Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desplazamientos y traslados a los lugares de trabajo: flexibilidad</li> <li>• Adicciones: sólo desde vertiente sancionadora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos en materia de estabilidad contractual</li> <li>• Derecho a ocupación preferente de puesto para el personal contratado en otras temporadas por la empresa.</li> </ul>
Condiciones contractuales de trabajo: jornada y retribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos a destajo y recuperación de jornadas: presión laboral</li> <li>• Trabajo a turnos y horas extraordinarias: regulación flexible</li> <li>• Jornada especial ampliada para determinadas categorías de trabajadores</li> <li>• Complemento retributivo por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos</li> <li>• Plus económico por trabajo nocturno limitado</li> <li>• Complemento por IT: sólo por hospitalización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada especial para trabajos con especial penosidad.</li> <li>• Complemento retributivo por hospitalización y por discapacidad</li> <li>• Limitación de horas extra</li> <li>• Cláusulas de equiparación retributiva para determinadas categorías</li> </ul>
Condiciones materiales de trabajo: ambiente físico		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la adaptación del puesto de trabajo para trabajadores con adicciones.</li> <li>• Derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por asistencia a programas de desintoxicación</li> </ul>

### **Factores de riesgo**

- Establecimiento de una jornada laboral en cómputo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo (art. 17).
- Ausencia de referencia a las condiciones de trabajo nocturno, sólo contemplándose la dimensión económica (plus de nocturnidad, art. 32).
- Plus para los trabajos con especial penosidad, toxicidad o peligrosidad (art. 12)
- Determinación de los períodos de disfrute del período vacacional con exclusión de aquellos que coincidan con los de mayor actividad productiva (art. 21).

## Factores de protección

- Se establece preferencia en la elección de turnos de vacaciones para los trabajadores con responsabilidades familiares (art. 21).
- Se prevé un permiso sin retribución para los períodos de celebración de fiestas de los trabajadores que profesen la religión musulmana (arts. 22 y 23).
- Se recogen previsiones ligadas a la estabilidad en el empleo para los temporales que presten su trabajo durante sesenta días al año para un mismo empleador (art. 12).
- Se establece que la interrupción de la jornada por inclemencias meteorológicas no es recuperable y será compensada económicamente tal jornada perdida (art. 19).

*Cuadro-resumen del Convenio colectivo del campo de Almería.*

FACTOR	DE RIESGO	DE PROTECCIÓN
Condiciones de empleo		Cláusulas de estabilidad
Condiciones contractuales de trabajo: jornada y retribución	Flexibilidad tiempo de trabajo e incertidumbre periodos de descanso	Permisos para celebración de fiestas religiosas musulmanas Preferencia en turnos de vacaciones para trabajadores con responsabilidades familiares  Retribución y no recuperación de jornadas perdidas por inclemencias
Condiciones materiales de trabajo: ambiente físico	Plus económico por trabajos nocturnos y peligrosos, tóxicos o penosos	





## 5. ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA: UN BALANCE DE “FACTORES DE RIESGO” Y “FACTORES DE PROTECCIÓN”

---

### 5.1. Trabajadores de Seguridad Privada y prevalencia en el consumo de drogas: algunas magnitudes en la ECML pese a su difusa presencia

A diferencia de lo que sucede respecto del sector primario y su principal colectivo de trabajadores manuales, que tiene un tratamiento específico en la ECML, como se ha visto en el apartado anterior, tanto el “**sector de la seguridad privada**” en sí mismo, como las categorías de trabajadores en él incluidas, tienen una presencia más dispersa en relación a consumos problemáticos de drogas. La ECML tiende a incluirlos dentro del macro-concepto de “**Servicios de restauración, personales, protección y vendedores**”. Por lo tanto, se diluye en cierto modo la información en torno a la prevalencia de la variable sectorial, ocupacional y de condiciones de trabajo en la prevalencia de consumos problemáticos, que la realidad parecería situar en niveles más elevados, a tenor tanto de las informaciones derivadas de otras fuentes cuanto de la constatación de un marco de regulación y un estado de condiciones de trabajo favorables a porcentajes de consumo más significativos. **Una primera lectura de la ECML nos evidenciaría que ni el sector de actividad ni la categoría ocupacional parecen ser variables de índole socio-laboral particularmente destacadas** en el ámbito de las prevalencias de consumos de drogas en seguridad privada. Desde el punto de vista sectorial no estarían en los primeros lugares, sino por debajo de la media, mientras que en la variable ocupacional, estarían en la media, algo por encima en ciertas sustancias (tabaco, cannabis, hiponosedantes) y un poco por debajo en las otras (alcohol). Tabla 6.

**Tabla 6. Fuente de elaboración propia a partir de los datos de la ECML-2013.**

Sustancias	Consumo diario de bebidas alcohólicas	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnose-dantes	Cocaína
% trabajadores del sector de servicios a empresas de seguridad y protección	8'6	4'6	36'6	7'6	8'3	2'6
Media de consumo	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

No obstante, **convendría no hacer lecturas simples ni precipitadas de estos datos. La verdadera medida de las eventuales prevalencias de consumos nocivos de sustancias, entre los trabajadores del sector de la seguridad privada, vendría de la mano de la más destacada incidencia de la doble variable “condiciones de trabajo”/“riesgos laborales”.** Así lo veremos de inmediato, al comparar las prevalencias de consumos atendiendo a dichos factores de riesgo (evidenciados en la precedente Tabla 6) con el “**mapa de factores de riesgos laborales del sector de la seguridad privada**”, esto es, de las personas empleadas en este sector tan creciente de la economía española, pero también tan conflictivo, según recordaremos. En todo caso, antes de ello, conviene llamar la atención sobre la necesidad de que la próxima ECML (que entendemos deberá incorporar también las adicciones conductuales, no sólo químicas), visualice de una forma más precisa y específica la singularidad de este sector en ascenso. Según afirma el art. 23.1 de la Ley 5/2014, 4 de abril, si bien a los efectos del derecho comunitario de establecimiento, pero que tiene un alcance mayor, las empresas de seguridad privada “*tienen la consideración de sector económico con regulación específica...*”<sup>20</sup>. Las más recientes estadísticas socio-económicas del sector en España así lo acreditarían también<sup>21</sup>:

- **Empresas del sector de la seguridad privada:** más de 1.500 empresas de seguridad, 1.400 despachos de detectives y en torno a 1.300 centros de formación
- **Población ocupada:** 337.000 trabajadores (110.000 serían vigilantes de seguridad)
- **Expectativas de crecimiento económico:** el nuevo marco regulador (Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada) propicia importantes oportunidades de expansión, al proponer una significativa -y discutida- privatización de servicios de seguridad, sobre la base de un nuevo modelo de “cooperación seguridad pública-seguridad privada”.

<sup>20</sup> Su artículo 2.1 define la Seguridad privada como “el conjunto de actividades, servicios, funciones y medidas de seguridad adoptadas, de forma voluntaria u obligatoria, por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, realizadas o prestados por empresas de seguridad, despachos de detectives privados y personal de seguridad privada para hacer frente a actos deliberados o riesgos accidentales, o para realizar averiguaciones sobre personas y bienes, con la finalidad de garantizar la seguridad de las personas, proteger su patrimonio y velar por el normal desarrollo de sus actividades”. Estas actividades se listan en el art. 5 de la Ley de Seguridad Privada.

<sup>21</sup> <http://www.emprendeseguridad.com/magazine/top-10-de-empresas-de-seguridad-2018/>

Los Estados modernos tienden a trasladar a las “agencias de seguridad privada” un creciente número de espacios que en el pasado correspondía a la “función de policía pública” (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado). La nueva Ley de seguridad privatiza más amplias parcelas de la seguridad pública, ya que habilita a empresas para prestar servicios en espacios públicos en los que antes estaba restringida -o incluso prohibida- su presencia. La población de vigilantes de seguridad privada crecería en paralelo al decrecimiento de “policías públicos”.

Aunque el art. 4 de la Ley sólo habla de complementariedad (“contribuir a garantizar la seguridad pública, a prevenir infracciones y a aportar información a los procedimientos relacionados con sus actuaciones e investigaciones”, así como “complementar el monopolio de la seguridad que corresponde al Estado, integrando funcionalmente sus medios y capacidades como un recurso externo de la seguridad pública”), la realidad es que se abre por completo a **un nuevo modelo más cooperativo que hace de la actividad de seguridad privada la vía cada vez más preferida para garantizar la efectividad de la seguridad pública** -y ciudadana-<sup>22</sup>. En espera del nuevo Reglamento de Seguridad Privada, que lleva años en elaboración, pero que parece verá la luz muy pronto, el marco regulador y la actual demanda creciente de servicios de este tipo en múltiples sectores, habrían abierto unas expectativas extraordinarias de desarrollo del sector, mejorando la confianza, además, en la recuperación de márgenes para unos beneficios que se habrían visto mermados por el “modelo de competencia basado en la rebaja de precios” que se habría impuesto a partir de la crisis de 2007 y de la reforma laboral<sup>23</sup>.

**¿Por qué es relevante esta caracterización socio-económica del sector de seguridad privada para la cuestión de la prevalencia de los consumos problemáticos y el papel de la negociación colectiva, en la dialéctica factores de riesgo versus factores de protección?**

A nuestro juicio, bastante más de lo que, al respecto, pudo reflejar en su día la ECML-2013, por lo que la verificación estadística de los análisis aquí efectuados podrán tener, o no, corroboración, en la próxima. Recuérdese que toda adicción, sea química sea conductual, es **una realidad multifactorial**, de modo que los factores de riesgo que las causan son variados y heterogéneos (Gráfico 5). Unos personales, los más relevantes; otros objetivos y relacionales, destacando los ambientales o de entorno, conforme expresa la E.N.A.

---

22 <http://www.publico.es/politica/conflictividad-laboral-pone-evidencia-recambio-12000-policias-vigilantes.html>

23 <https://vigilanteinforma.com/wp-content/uploads/2017/08/BORRADOR-DE-REAL-DECRETO-POR-EL-QUE-SE-APRUEBA-EL-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-PRIVADA-.pdf>

Gráfico 5.

## RIEGO DE ADICCIÓN =

Grado de **VULNERABILIDAD BIOLÓGICA** (patrón genético)

+ **ENTORNOS PRÓXIMOS** (acontecimientos vitales de estrés o vivencias de desarrollo en la familia, trabajo)

+ **CONDICIONANTES SOCIALES** (ambiente socio-económico)

Pues bien, desde este privilegiado enfoque ambiental –que la ENA, se insiste, reclama, con toda razón, para ganar en eficacia respecto del tradicional más individualista y médico-, conocido es que **el espectacular crecimiento económico de este sector**, que todavía está en alza y no se vislumbra en el futuro riesgo alguno de contención, más bien lo contrario, como se ha apuntado, **ha ido seguido de una extrema conflictividad socio-laboral**. Tanto que en 2017 ha protagonizado importantes conflictos (ej. Aeropuerto de EL PRAT, verano 2017<sup>24</sup>), de gran repercusión social e institucional, hasta el punto de obligar al Gobierno a crear un “Grupo de Trabajo” específico, entre la AGE y los sujetos o interlocutores socio-laborales (patronales y sindicatos más representativos), para ofrecer soluciones que permitan conciliar la mejora de la calidad del servicio con la “paz social” en el sector. Una razón no menor de esta conflictividad se sitúa en lo que podría llamarse la imposición de la *“tiranía del modelo de competencia por los (bajos) precios”*, en virtud del cual, **una parte importante de su crecimiento como sector ha venido de la “precariedad” de las condiciones de trabajo** (no sólo salariales).

Precisamente, conforme a la recordada perspectiva de comprensión e intervención en el problema de las prevalencias de consumos de drogas de sustancias dominante, la que refleja la ECML y reafirma la E.N.A., un **deficiente estado de las condiciones socio-laborales de prestación de servicios constituye un “caldo de cultivo” favorable para que aquél problema crezca**. Ambiente o entorno socio-laboral de favor hacia consumos de riesgo que **lejos de ser controlado por el marco regulador convencional, habría sido abonado por cierta negociación colectiva, la de empresa, al minar una parte importante de las reglas que podrían actuar de “factores de protección” convencional, mutándolas en “factores de riesgo”**<sup>25</sup>. Así se reflejaría en un amplio número de convenios colectivos de empresa –prácticamente todos ellos ya, por fortuna, anulados judicialmente, al vulnerar el principio de correspondencia-, que están en la base de *algunas políticas retributivas “infra-mileuristas”* de empresas del sector. Para ilustrar este modelo bastará con recoger aquí la Exposición

24 En el aeropuerto barcelonés trabajan alrededor de 350 empleados de Eulen en los arcos de seguridad para pasajeros. Hasta ahora su salario oscilaba entre los 900 euros y los 1.100 euros en función de la antigüedad que tengan y de los complementos que perciben. El laudo obliga a la empresa a pagarles un complemento de hasta 200 euros mensuales en 12 pagas. Por su parte, y antes de la nueva LPGE, que recogerá los acuerdos de equiparación entre todos ellos, un guardia civil de base gana en torno a 1.400 euros mensuales frente a los 1.600 de un policía nacional, los 2.200 de un erzaintza o los 1.800 de un Mosso d’Esquadra. Esta información aparece en noticias como <http://www.elmundo.es/economia/2017/09/06/59aeeef68468aeb5a278b45e1.html>

25 Que critican las grandes empresas del sector igualmente. Vid. <http://www.europapress.es/economia/noticia-cortina-ombuds-cree-crisis-prat-resuelven-convenio-colectivo-no-empresa-20170902102949.html>

de Motivos del I Convenio Colectivo de la empresa Ariete Seguridad SA (publicado por Resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, BOE núm. 286, de 24 de noviembre de 2017 -anulado por la SAN 55/2018, 9 de abril de 2018-):

*“En otras palabras, ante la situación actual del sector, **nos vemos obligados a mantener, e incluso, a rebajar los precios de los servicios** para optar a nuevas contrataciones, o en su caso, renovaciones de las adquiridas con anterioridad, todo ello en aras de mantener el nivel de competitividad de la compañía que permita nuestra viabilidad en próximos ejercicios, con el objeto de buscar, en la medida de lo posible, rendimientos favorables para compensar pérdidas de ejercicios anteriores.*

***Y dicha competitividad, tan solo puede conseguirse mediante la optimización de nuestros recursos, principalmente los costes salariales...***

*De lo contrario, no solo se perdería la posibilidad de participar en nuevos concursos para procurar un nivel de negocio sostenido, sino que ni siquiera resultaría posible mantener los servicios contratados actualmente...”.*

## **5.2. La “degradación socio-laboral” del servicio de vigilante de seguridad como un factor ambiental prevalente: marcos institucionales y experiencias sociales**

### **5.2.1. El “entorno psicosocialmente contaminado” como factor de riesgo: Los servicios de seguridad privada como paradigma de “trabajo sucio”**

Aunque el referido modelo de seguridad pública, basado en el crecimiento constante a raíz de los procesos de privatización de la seguridad privada, seguido de reducida valoración socio-laboral, halla en España una especial intensidad (por la doble influencia privatizadora y de precarización de los marcos normativos), no es un caso único. Al contrario, parece estar ampliamente extendido fuera del mundo anglosajón (las principales multinacionales del sector son norteamericanas o británicas). El artículo *“Doing ‘dirty work’: Stigma and esteem in the private security industry”* (European Journal Of Criminology, noviembre de 2015)<sup>26</sup>, que toma como referencia dos Estudios de índole etnográfica, uno en Suecia y otro en el Reino Unido, así lo evidencia. En él se trata de acreditar cómo los trabajadores de la seguridad privada, pese a ser crecientemente requeridos para resolver un buen número de problemas de inseguridad ciudadana, actúan en una industria socialmente estigmatizada, análoga a la vieja imagen de la policía como “trabajo social sucio”.

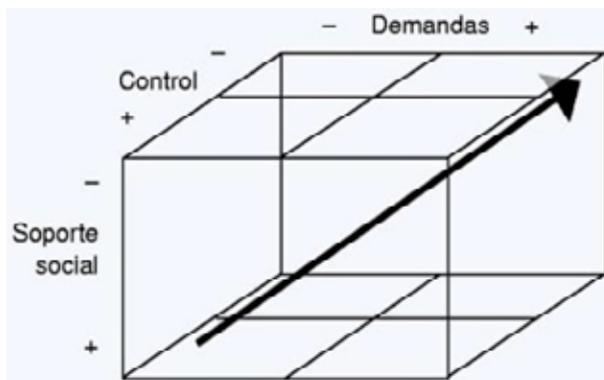
De ahí que estos trabajadores se vean obligados a adoptar **estrategias individuales para contrarrestar esta baja estima socio-laboral** creada por el **entorno psicosocialmente contaminado**. Con ello tratan de aliviar esa “toxicidad ambiental” y dar un sentido a su trabajo (cultura ocupacional positiva), mutando la baja reputación social en alta autoestima (personal) por el mismo, creyéndolo no sólo necesario sino valioso. A más presencia (económica y social), menos prestigio. La expresión difundida de “*Seguratas*”, no deja lugar a dudas.

<sup>26</sup> <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1477370815615624>

Para los “agentes de policía”, serían “mercenarios” al servicio de empresas privadas que realizan un trabajo que deberían de hacer funcionarios -lo asocian con pérdida de más de 12.000 puestos de policía y de guardia civil en los últimos años-. Para la “sociedad” se trata de “falsos agentes de autoridad” que ejercen un trabajo de escasa cualificación o poco valor. La industria de la seguridad privada crecería en un contexto en el que la ciudadanía seguiría confiando en que su seguridad fuese procurada por el Estado. De ahí que se tenga por uno de los trabajos más estigmatizados: “suciedad física” (suelen interactuar con personas peligrosas en situaciones de conflictividad y escenarios violentos), “social” (se comporta de una forma servil con sus clientes) y “moral” (se percibe vergonzante)<sup>27</sup>. La pésima política comunicativa de estas empresas tampoco ayuda. Frente a las crecientes noticias sobre “malos tratos” de este personal a los usuarios, la política de sus empresas parece ser la “ley del silencio” (ni suelen conocer los hechos denunciados ni hacen declaraciones a los medios)<sup>28</sup>.

Esta perspectiva de análisis macro-ambiental para comprender cómo los problemas de salud psicosocial de los trabajadores del sector de la seguridad privada pueden incidir en los factores de prevalencia en sus consumos nocivos de sustancias psicoactivas, cobra especial interés y relevancia si se trae a colación el modelo tridimensional comprensivo de los conflictos psicosociales en el trabajo más seguido, el de *Karasek y Johnson* (1986). Como es sabido, según este paradigma (Figura 1), los efectos de nocividad psicosocial de las condiciones de trabajo son la resultante de la intensidad y prolongación del desequilibrio entre las “demandas” de trabajo (pretensiones de actividad rentable) y el “control” (capacidades) sobre las mismas de las personas que lo prestan, corregido -o agravado-, según exista o no y según su nivel, por el “apoyo social” (calidad de clima del entorno social). Este modelo tendría una virtualidad de predicción doble: de los riesgos de enfermedad relacionado con las vivencias de estrés, de un lado, de la dialéctica comportamiento activo versus pasivo, de otro (NPT 603/2001).

**Figura 1. Modelo tridimensional de comprensión-predicción de estrés (Karasek y Jhonson).**



27 En [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-04-18/haciendo-trabajo-sucio-cinco-grandes-males-sufren-seguratas\\_1183257/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-04-18/haciendo-trabajo-sucio-cinco-grandes-males-sufren-seguratas_1183257/)

28 Vid. [https://elpais.com/ccaa/2016/06/17/madrid/1466168325\\_029104.html](https://elpais.com/ccaa/2016/06/17/madrid/1466168325_029104.html)

El desequilibrio relacional de los trabajadores de la seguridad privada es manifiesto. El referido modelo de obtención de la ventaja competitiva sobre la rebaja de precios, **posible sólo por la reducción salarial que posibilita la regla de preferencia del convenio de empresa** (factor institucional ex art. 84.2 ET), intensificaría la demanda de servicio pero con condiciones más precarias. De ahí la proximidad de cada vez más trabajadores del sector con la *“clase trabajadora precaria”*<sup>29</sup>. A resultas de ello, la intensidad de su insatisfacción laboral y, por lo tanto, el incremento de la conflictividad laboral, se convertirán en tónica general. Hasta el punto de ser necesario un Grupo de Trabajo que, para prevenir futuros conflictos, promoviera un nuevo modelo regulador de mejora de condiciones de trabajo (entre otras cuestiones, la formación de los vigilantes de seguridad privada, la calidad de su empleo, el tiempo de trabajo, condiciones retributivas, etc.), a elevar a la mesa sectorial nacional<sup>30</sup>.

Pero, como se decía, la pérdida de condiciones de trabajo no significa reducción de sus demandas de servicios, más bien lo contrario. La vigilancia privada no sólo avanza en más sectores públicos (la sustitución de policías por vigilantes se generaliza en aeropuertos, e incluso en prisiones, centros de menores, etc.), también por el incremento de delitos contra la propiedad (ej. robos en sectores del cultivo de camarones, cuerdas de crianza de mejillones<sup>31</sup>). Nuevas oportunidades para el crecimiento de este tipo de empleos se convierte en paralela fuente de conflictividad, física y psicosocial, porque los vigilantes de seguridad aseguran que quienes roban (*“trueleiros”*) a los cultivadores (*“bateiros”*) son cada vez más violentos. Pero aquellos se defienden evidenciando que quienes son violentos son los vigilantes, creando un contexto claramente conflicto y de violencia socio-moral.

Como es natural, nada tenemos nosotros que opinar sobre el asunto de fondo. Aquí se trae a colación porque ilustra en la práctica ese deterioro del entorno o ambiente socio-laboral de estos trabajadores. Y como la ECML refleja, esa degradación es un potente factor de riesgo facilitador de mayores prevalencias de consumos problemáticos de sustancias, para “evadirse” (aun de forma inadecuada o falsa) de esta conflictividad instaurada en su día a día profesional. El clima social en torno a su actividad alimentaría la percepción de que la industria de la seguridad privada sería *“moralmente dudosa porque vende una ilusión de seguridad”*. No ya el mundo sindical, sino las autoridades licitadoras de contrataciones asumirían cada vez más esta mala imagen social, cuestionando las contrataciones a este tipo de empresas (*“piratas”* o *“low cost”*): *“cuando se sabe que no van a cumplir, no solo con los trabajadores sino con el cliente”*<sup>32</sup>.

---

29 [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-04-03/alta-media-y-trabajadora-no-las-clases-sociales-ya-no-son-tres-sino-siete\\_198304/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-04-03/alta-media-y-trabajadora-no-las-clases-sociales-ya-no-son-tres-sino-siete_198304/)

---

30 [https://www.eldiario.es/economia/trabajo-seguridad-privada-reunira-septiembre\\_0\\_683131989.html](https://www.eldiario.es/economia/trabajo-seguridad-privada-reunira-septiembre_0_683131989.html)

---

31 <http://www.laopinioncoruna.es/mar/2017/09/04/bateiros-contratan-seguridad-privada-frenar/1214158.html>

---

32 [https://elpais.com/economia/2017/05/05/actualidad/1493996521\\_653377.html](https://elpais.com/economia/2017/05/05/actualidad/1493996521_653377.html)

### 5.2.2. La desvaloración social de la actividad de vigilante de seguridad, percepciones y estrategias individuales de afrontamiento para mejorar la autoestima

Un ambiente tan “psicosocialmente opresivo”, tóxico, provoca, lógicamente, que los agentes de seguridad diseñen, consciente o inconscientemente, diversas estrategias para que el ingrato trabajo resulte más llevadero. Muchos intentan explicarse por qué terminaron ahí (generalmente después de ser despedidos de otros trabajos aún peores). Otros idealizan con sus sueños de futuro, más fuera que dentro de la industria (lo que provoca, como se verá, una alta rotación, también factor de riesgo psicosocial). Otros se ven presionados a determinados consumos de sustancias para “aliviar” su malestar. No son infrecuentes las noticias en las que se denuncia que ciertas empresas obligan a vigilantes de seguridad a tomar sustancias para permanecer despiertos en largos turnos de noche a lo largo de varios días a la semana<sup>33</sup>:

*“Cuando me tocó la primera noche uno de los jefes me preguntó que si había cenado, le dije que no y me dio un pollo de cocaína. Me dijo que hasta que no me lo tomara delante de él no se marchaba”.*

Lamentablemente, los testimonios no permanecen aislados. También se ha vinculado brotes psicóticos por el consumo de drogas de vigilantes de seguridad<sup>34</sup>. Conviene evitar, en todo caso, generalizar para no contribuir a una mayor estigmatización social de la profesión desde el análisis científico, asociando “personalidades psicóticas” y “vigilantes de seguridad”.

Ahora bien, lo que sí es cierto y revelador es que estos profesionales se mueven en un mundo de violencia y conflictividad constantes, sin que sientan, como se viene diciendo, que su trabajo tiene reconocimiento o prestigio social alguno. Así, es un dato de experiencia que **el “personal de seguridad privada” sufre cada vez más agresiones en los más diversos escenarios, entre otras razones por la inexistencia de consideración por la ciudadanía como “agente (público) de seguridad”**. Por eso, ante la llamada de atención del personal de seguridad cada vez más personas tiene una reacción violenta, se esté o no bajo efectos de sustancias psicotrópicas. Los trabajadores de este sector que gustan de comparar -sentir- su trabajo como “servicio de policía”, como la vía para reconciliarse con su trabajo frente al desvalor social, la práctica suele devolverlos a la cruda realidad de que comparten con ellos “lo peor del trabajo sucio” de vigilar, pero pocas ventajas.

En este sentido, no tienen reconocido, por ejemplo la cualidad de “autoridad pública”, como demandan y se discute en el nuevo reglamento -la Ley no dice nada-<sup>35</sup>.

33 <https://haynoticia.es/empresa-de-seguridad-obliga-a-sus-vigilantes-a-tomar-cocaína-para-permanecer-despiertos777/>

34 <http://aquiensierra.es/2017/07/13/brote-psicotico-la-ingesta-drogas-causa-del-fratricidio-guadarrama/>

35 No obstante, según la Asociación de Vigilantes de Seguridad Privada de Asturias (AVISPA) hay dos sentencias reconocen que son agente de la autoridad. (<https://www.lavozdeasturias.es/noticia/cuencas/2018/03/20/aplican-sentencia-condenatoria-considerando-agente-autoridad-vigilante-seguridad/00031521539231989848288.htm>).

Por eso, una y otra vez se encuentran con dificultades para hallar una salida de revalorización de su trabajo basándose en esa pretendida equiparación como agentes de seguridad que velan porque la ciudadanía viva en paz y libertad. La jurisprudencia comunitaria también es clara al negar conexión entre el vigilante privado y el agente de seguridad pública.

Y, sin embargo, para intensificar este fuerte contraste (factor de conflicto psicosocial en su relación de trabajo y en su percepción del sentido -valor- social del mismo) entre la demanda -intensa- y el control -reducido y a la baja-, en un contexto de escaso o nulo “apoyo social”, factores típicos de los “trabajos psicosocialmente más tóxicos”, **la regulación de todo tipo y la práctica sí le piden (demandan) servicios de policía pública**. Así, por ejemplo, y para citar una materia relativa al consumo de drogas, si bien desde la perspectiva no de trabajador (potencial) consumidor, sino de “agente de control”, sucedería en general, y en particular en determinados centros de trabajo, como las centrales nucleares. En efecto, de un lado, el art. 78 del vigente -aunque por poco tiempo- Reglamento de Seguridad Privada (Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada) atribuye a los “Vigilantes de Seguridad” competencia para *“impedir el consumo ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el interior de los locales o establecimientos o instalaciones objeto de su vigilancia y protección.”*

De otro, *aunque no venga recogido expresamente en la legislación* (R.D. 1308/2011 de protección física en instalaciones y materiales nucleares, y de las fuentes radioactivas), se entiende por la práctica administrativa en el ámbito de las centrales nucleares que pueden participar en los controles de consumos de drogas a los trabajadores de las instalaciones, si las normas internas prohíben su consumo y siempre que medie consentimiento del trabajador (Informe de la Unidad Central de Seguridad Privada -UCSP- 2013/031, 16 de abril<sup>36</sup>). Es cierto que se trata de informes técnicos de la unidad especializada de la policía respecto de la actividad de seguridad privada reiterados (tanto a petición de los directores de seguridad de las empresas gestoras de estas centrales -Informe UCSP 2013/003, de 4 de enero, Funciones de los vigilantes de seguridad sobre controles drogas y alcoholemia-, que reclaman su intervención cooperativa, como de los representantes sindicales, que consideran que excede su actividad), pero sin fuerza de vinculación jurídica (sentido meramente orientativo, en línea con las “normas técnicas”, tales como el apartado 6.1.4 de la norma UNE 73105:1999, así como la Guía de Seguridad 8.1 del CSN). No obstante, su consolidación en la práctica es manifiesta, siendo ya siendo asumido por la propia doctrina judicial.

*La STSJ Comunidad Valenciana 1609/2017, 15 de junio, avala la legitimidad de esa función establecida por la empresa Iberdrola Generación Nuclear SAU, para todas las personas que trabajan dentro de las instalaciones (incluido personal subcontratado): “a fin de que reúnan las condiciones de idoneidad física y psicológica preceptivas para salvaguardar la Seguridad Nuclear...”*. Pese a la oposición sindical, por entender no

<sup>36</sup> [https://www.policia.es/org\\_central/seguridad\\_ciudadana/unidad\\_central\\_segur\\_pri/i\\_reservada/2013/2013\\_031.pdf](https://www.policia.es/org_central/seguridad_ciudadana/unidad_central_segur_pri/i_reservada/2013/2013_031.pdf)

sólo que tales controles son contrarios al derecho a la intimidad, sino que intervienen profesionales no sanitarios, como son los vigilantes de seguridad, la sala de suplicación valenciana considera que son legales. Y ello sería así porque no serían “pruebas de verificación de la salud médica del trabajador”, sino “controles para asegurar la salud de las personas, las instalaciones y el medio ambiente, como consecuencia de las precauciones y garantías que exige una central nuclear, y la medida se basa en una necesidad objetivable”. Consecuentemente: “...los vigilantes de seguridad están facultados para poder realizar controles de alcoholemia o de sustancias tóxicas o estupefacientes a los trabajadores de aquellas instalaciones, cuyas normas internas impiden, o prohíben el consumo de estupefacientes o bebidas alcohólicas...”.

### **5.2.3. Interacción entre factores macro-ambientales y organizativos en los conflictos de toxicidad psicosocial del vigilante de seguridad: vías de progreso preventivo**

Sin poder ir más allá aquí en esta doctrina -que no deja de ser contradictoria, pues vincula los controles al art. 22 LPRL, lo que exigiría competencia profesional sanitaria-, se ha traído a colación el ejemplo para poner de relieve un dato más de ese profundo desequilibrio de la relación de trabajo de seguridad privada, demandado como policía pero desconsiderado como agente de la autoridad<sup>37</sup>. Un contraste que también se produce en los medios con los que suelen actuar, menores de los debidos, incluso en entornos laborales muy conflictivos, por el ambiente de violencia social en el que se ubican o por el tipo de actividad realizada.

En efecto, aunque, una vez más, el problema es social (factor ambiental), en la mayor presión psicosocial que sienten, también en el mayor riesgo que sufren, en las condiciones organizativas de su trabajo: a menudo el personal de seguridad privada realiza servicios unipersonales, o con dotaciones muy escasas, por lo que de antemano se sabe que su intervención está abocada al fracaso, generándole riesgos, físicos y psíquicos. La actualidad mediática está llena de noticias de este tipo. Así, por ejemplo, se lee con cierta frecuencia “*Reyerta y agresión a vigilantes de seguridad de un centro comercial*”<sup>38</sup>. O “*Metro de Madrid aumentará la seguridad con casi 300 vigilantes más*”<sup>39</sup>, en un intento de conjurarse contra dos fenómenos del tiempo que vivimos ya referidos y que evidencian la contaminación psicosocial o toxicidad psicosocial de este trabajo:

- a. la creciente **violencia social en lugares públicos** (factor ambiental general o externo), de un lado,
- b. en un **entorno de precarización de condiciones laborales** (factor de entorno relacional interno), de otro.

<sup>37</sup> La equiparación en este ámbito debe ser siempre matizada. Así, es nulo el registro corporal realizado por los vigilantes de seguridad privada de una discoteca sobre unos sospechosos de un delito contra la salud pública (tráfico de drogas), pues hay que limitar el ejercicio de su función de colaboración con los servicios de policía pública (SAP Barcelona 254/2015, 18 de marzo).

<sup>38</sup> <https://andaluciainformacion.es/sevilla/699930/reyerta-y-agresion-a-vigilantes-de-seguridad-de-un-centro-comercial/>

<sup>39</sup> [https://elpais.com/ccaa/2017/09/10/madrid/1505073597\\_071418.html](https://elpais.com/ccaa/2017/09/10/madrid/1505073597_071418.html)

Para ello, la empresa pública no sólo aumentará las horas de vigilancia y el número de empleados a tal fin, claro está, sino que exigirá pleno respeto al convenio sectorial, conforme al nuevo marco normativo del sector de contratación pública (Ley 9/2017, 8 de noviembre), a fin de evitar este factor de conflictividad, real y potencial, que perjudica a trabajadores y, claro está, a usuarios. De ahí que amplíe un 9% más su oferta respecto del contrato vigente.

Se estaría desplegando, de esta manera, en la práctica, las “*nuevas reglas del juego económico-laboral*” para las empresas de seguridad privada que presten servicios en espacios públicos, actuando como una suerte de interacción o conjunción de “**vías de progreso**” para la **prevención de este tipo de conflictos**, no sólo laborales (enfoque de condiciones contractuales de trabajo), sino también psicosociales (enfoque de gestión saludable, para personas y para las organizaciones). La evidenciada no es la única experiencia práctica reciente a tal fin, sino más bien ilustra una línea que va en ascenso. Así estaría sucediendo en otros sectores de la contratación pública de especial relevancia para el sector de la seguridad privada, y para la seguridad pública, como los aeropuertos. AENA ha modificado ya los pliegos de licitación, para recoger el acuerdo alcanzado sindicalmente sobre contratación de servicios de seguridad privada. De ello se ha derivado un cambio importante de las empresas prestadoras (ganaron ILUNION, perteneciente a la ONCE; TRABLISA), en detrimento de grandes empresas (como PROSEGUR, SECURITAS, EULEN), que decidieron no participar, o hacerlo limitadamente, sobre los pretendidos “altos costes” que las nuevas condiciones de licitación representarían. Y ello aunque AENA se defiende afirmando que ha aumentado un 33 por cien el precio de licitación.

Confirmando la imagen dominante del modelo de competencia basado en precios, estas empresas lamentaron que no podían obtener rentabilidad económica con las nuevas condiciones de los pliegos, **donde se incluyen mejoras salariales y se blindaron los pluses del convenio sectorial para prevenirse frente a la alta conflictividad laboral del sector**<sup>40</sup>. La alta litigiosidad judicial, por la acción sindical de impugnar los convenios de empresa peyorativos ilustraría también esta problemática psicosocial. Los Tribunales han anulado casi todos ellos (ej. Ariete Seguridad, Seguridad Integral Canaria, Sinergias de Vigilancia y Seguridad, Mergasegur, etc.). En algunos casos por segunda vez. Es el supuesto de la STS, 4<sup>a</sup>, de 10 de mayo de 2016, rec. 164/2015, en relación al convenio de la empresa de seguridad “low cost” **Marsegur** (Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo). **Los salarios se situaban en él nada menos que 30 por cien por debajo del sector**. Sin embargo, las AAPP continúan siendo sus principales clientes, aunque en fechas recientes algunas, como el Ministerio de Defensa, están resolviendo macro-contratos por incumplimientos, y el Ministerio de Trabajo tramita denuncias a la Fiscalía por delitos contra la Seguridad Social ex art. 307 CP<sup>41</sup>.

40 <https://servigilantedeseguridad.blogspot.com.es/2018/05/ilunion-y-trablisa-ganan-los-mayores.html#links>

41 Un amplio elenco de noticias al respecto puede seguirse en los diversos periódicos de mayor tirada nacional. Vid. [https://www.infolibre.es/noticias/economia/2018/01/12/el\\_supremo\\_anula\\_convenio\\_colectivo\\_otra\\_empresa\\_seguridad\\_low\\_cost\\_73992\\_1011](https://www.infolibre.es/noticias/economia/2018/01/12/el_supremo_anula_convenio_colectivo_otra_empresa_seguridad_low_cost_73992_1011); [https://elpais.com/economia/2017/07/19/actualidad/1500475447\\_675731.html#html](https://elpais.com/economia/2017/07/19/actualidad/1500475447_675731.html#html); [https://elpais.com/economia/2017/08/20/actualidad/1503256526\\_925757.html](https://elpais.com/economia/2017/08/20/actualidad/1503256526_925757.html)

Sin poder adentrarnos más en el trasfondo socio-económico y organizativo del sector, pese a la importancia que tiene, como factor ambiental, en la prevalencia de los problemas de salud psicosocial de los trabajadores del sector, caldo de cultivo a su vez propicio para mayor incidencia de consumos nocivos de sustancias psicoactivas, sí conviene recordar que resultará clave atenderlo en las políticas convencionales proactivas frente a tales consumos. Evidencia la necesidad de transitar, como auspicia la E.N.A, **de los modelos de prevención basados en la conducta a los modelos de prevención basados en la organización y factores ambientales**<sup>42</sup>. Si la nueva ENA 2017-2024 sólo “trabaja con un enfoque vertebrador por la salud y por la seguridad”, debe atenderse, por los interlocutores sociales, así como por los poderes públicos en su función promocional, de forma especial a esas dos perspectivas (degradación social de la actividad y precarización de condiciones) en el ámbito laboral.

Desde esta perspectiva, no deja de ser significativo que el desarrollo reglamentario, hoy pendiente, pero en situación de trámite avanzado, pretenda afrontar un buen número de cuestiones hoy inciertas para el sector de la seguridad privada, entre ellas, prevalentemente, la **mejora de la reputación social de la profesión**<sup>43</sup>. Precisamente, en esa misma línea, que puede tenerse en el lenguaje de la Comisión Europea como “**vía de progreso**” en materia de salud y de bienestar, **el marco legislativo específico promovió**, antes de la nueva ley general de los contratos del sector público y de los acuerdos interministeriales y sindicales para la prevención de los referidos conflictos, **un mayor impulso de las políticas de responsabilidad social interna de las empresas de seguridad privada**, a través de los requerimientos (cláusulas sociales) de las AAPP licitadoras. En cierto modo, la Ley 5/2014, de Seguridad Privada (LSP), ya atisbaba la necesidad de poner un poco más de orden en la descrita degradación o desvaloración social de esta actividad, con determinantes consecuencias en las condiciones de trabajo del sector, entre las más precarias, por las nocivas consecuencias que tiene para todos los intereses en juego: sociales, públicos, laborales, económicos.

El tenor de la disposición adicional segunda de la Ley 5/2014 (LSP), relativa a la contratación de “servicios de seguridad privada por las AAPP” es claro:

1. En consideración a la relevancia para la seguridad pública de los servicios de seguridad privada...**los órganos de contratación de las AAPP podrán establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos de servicios de seguridad relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales** por...las empresas de seguridad privada...

---

42 <http://prevenblog.com/la-seguridad-basada-comportamiento-la-seguridad-basada-la-organizacion-i/>

43 <https://redminerva.org/reglamento-de-seguridad-privada-2017/>

2. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares o los contratos podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos de la resolución de los contratos....”.

Debe traerse a colación por varios motivos por su interés para nuestro tema. De un lado, porque **implica la mejora de la calidad de las condiciones de trabajo del sector**, lo que repercutirá en reducción de “factores de riesgo” e incremento de los “factores de protección”. De otro, porque supondría una puerta abierta a una de las “vías de progreso” en políticas de entornos laborales libres de consumos problemáticos de sustancias (y en parte también del resto de las adicciones), que es la normativa del sector de contratación pública, tal y como sucedió en el país donde más cobertura legal tiene, en EEUU. No hay que olvidar la extremada dependencia pública de buena parte de estas empresas (de seguridad privada). Por tanto, **las políticas de compra pública socio-laboralmente orientada de servicios de seguridad privada deben favorecer las miradas preventivas integradas**, no disciplinarias típicas<sup>44</sup>, tanto por las empresas del sector como por las unidades de negociación, especialmente la estatal.

### 5.3. El primer desafío del convenio: Mapa de factores de riesgo del sector de la seguridad privada facilitadores de las prevalencias en consumos problemáticos

#### 5.3.1. Catálogo de principales factores de riesgo laboral de la vigilancia de seguridad: una especial referencia al tiempo de trabajo

El tránsito desde el factor macro-ambiental (condiciones socio-económicas sector) al factor del entorno laboral (condiciones de trabajo y riesgos laborales), relevantes en la relación de conductas adictivas de la población trabajadora (sumándose a las individuales) exigiría, la “**codificación convencional de los factores de riesgo**” más influyentes, y predictores, en decisiones individuales adaptativas de consumos nocivos. Al igual que ya se ha realizado en otros convenios sectoriales<sup>45</sup>, sería una tarea propia del convenio estatal de seguridad privada.

Por lo tanto, dadas las arriba referidas, si bien sintéticamente, características del sector de seguridad privada, los “riesgos del trabajo” con incidencia, según la ECML, que nos sirve de guía, no se pierda de vista, se dividen en cuatro grandes bloques:

---

44 [https://www.lavozdegalicia.es/noticia/vigo/vigo/2015/07/23/despiden-cinco-empleados-vigo-fumar-porros-trabajo/0003\\_201507G23P9993.htm](https://www.lavozdegalicia.es/noticia/vigo/vigo/2015/07/23/despiden-cinco-empleados-vigo-fumar-porros-trabajo/0003_201507G23P9993.htm)

45 Vid. AAVV. Drogas y Negociación Colectiva en sectores de consumo prevalentes. Ob. cit. pp. 77 y ss. Citábamos allí como un ejemplo práctico relevante el **art. 78 del CC Marco Estatal de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo**.

- a. Los que se derivan de la **actividad** propia de la seguridad privada.
- b. Los derivados del **concreto puesto de trabajo (condiciones específicas de trabajo)**.
- c. Los que nacen del tipo de **organización del trabajo**.
- d. Los derivados del **ambiente o entorno** en que, en cada caso -muy cambiante- se presta el servicio de seguridad privada.

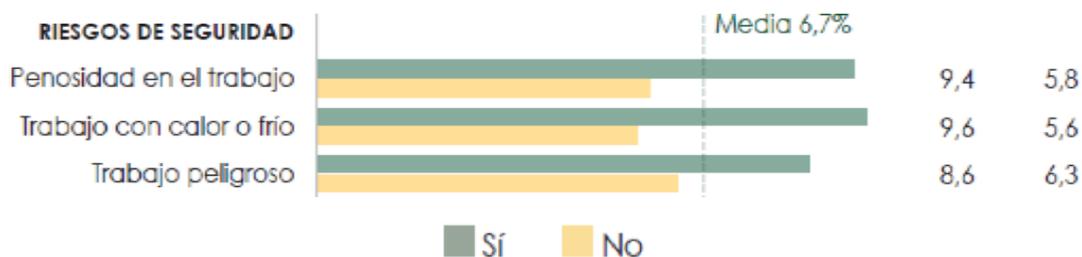
Comenzando, para seguir el orden establecido en la reiterada ECML 2013-2014, se confirma que unos de los factores de riesgo que provocan un mayor índice de accidentes en el sector de la seguridad privada son los relacionados con **la jornada laboral**. La bastante usual **prolongación de la jornada laboral** es un factor de riesgo determinante que, *en general tiende este sector a doblar jornadas para conseguir una remuneración suficiente*. Estas largas jornadas de trabajo **limitan el tiempo que el trabajador puede pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social**. Por otro lado, la jornada se caracteriza **por trabajos a turnos y trabajo nocturno**, etc. que repercute de forma directa y negativamente en la calidad de vida del trabajador, **aumentando el grado de tensión y su fatiga**. El trabajo a turnos, tan típico del sector de seguridad privada, perturbaría los ritmos biológicos normales, provocando alteraciones del sueño, trastornos digestivos, nerviosos, etc.

En relación a los riesgos laborales de mayor prevalencia, la ECML hace referencia en un modo especial a los llamados **riesgos de seguridad** que, en el sector de la seguridad privada, no pueden desconectarse de un factor físico y ambiental: **el lugar concreto de ubicación del centro del servicio de seguridad privada a prestar**. Puesto que la prestación se realiza a través de sucesivas contrataciones, el lugar de prestación de servicios es prácticamente siempre ajeno a la empresa contratante (empresa de seguridad), al ser titularidad de la empresa cliente. Por lo tanto, no sólo son cambiantes sino dependientes de un tercero, la empresa cliente.

De ahí que sea común (también para los “escortas”, no ya sólo para los vigilantes de seguridad solamente) la “sensación de estar en tierra de nadie”, por cuanto se ven afectados por condiciones que escapan a su poder de mejora. Por lo tanto, según los entornos en que se ubiquen, junto a la actividad que realizan, también esos entornos cambiantes y poco controlables para los vigilantes de seguridad, constituyen **importantes factores de riesgo de violencia, haciendo su trabajo peligroso**. Como ya se apuntó, están expuestos continuamente a atracos, ataques, persecuciones, etc. Por lo tanto, **el trabajo peligroso es un rasgo -factor de riesgo- inherente al sector de la seguridad privada**.

Un dato que no es baladí en relación a las prevalencias de consumos problemáticos de drogas a tenor de la ECML 2013. Por ejemplo, y para ilustrarlo estadísticamente, convendría recordar que **la variable socio-laboral “trabajo peligroso” resulta especialmente incidente en consumos de drogas donde los trabajadores de seguridad privada muestran prevalencias por encima de la media**. Sería tanto el caso del cannabis (Gráfico 6) cuanto de los hipnosedantes, pero muy especialmente en el primero.

**Gráfico 6. Porcentaje de consumo de cannabis en población laboral según Sí presenten o No presenten riesgos de seguridad. Fuente ECML 2013.**



En el apartado anterior se ilustró este conflicto psicosocial inherente a la relación de trabajo de seguridad privada con diversas informaciones periodísticas que expresan su clara actualidad. Ahora se insistirá en esa ilustración con otras fuentes de datos, como la experiencia institucional que supone la creciente conflictividad por violencia social en estadios de fútbol. En efecto, esta dimensión especialmente proclive al riesgo y conflictiva del trabajo de vigilancia de seguridad no sólo se refleja en noticias periodísticas, creando actualidad, sino que tienen ya manifestaciones típicas en los sistemas de resolución autónomos de conflictos colectivos de trabajo. Así lo ilustra el reciente **acuerdo alcanzado en el seno del SIMA (25 de abril de 2018)**, en virtud del cual, **la empresa que gestiona la seguridad privada de los estadios de fútbol se ha allanado a la demanda sindical para la incorporación de nuevos Equipos de Protección Individual** (EPI: chalecos anti pinchazos y anti trauma, guantes anti-corte, de forma general; spray de defensa personal para partidos de alto riesgo).

### **5.3.2. Las deficiencias de la práctica preventiva de las empresas de seguridad respecto de los riesgos laborales asociados a las prevalencias de consumos de drogas**

A los factores de riesgos comunes de la profesión hay que añadir, pues, los asociados con el entorno social y laboral de la empresa que contrata el servicio. Aquí las circunstancias se multiplican según la actividad de la empresa principal (servicios de vigilancia en centrales nucleares, entidades financieras, empresas químicas, hospitales, edificios oficiales, medios de transporte, grandes extensiones comerciales, urbanizaciones aisladas, etc.). **Sin embargo, la práctica preventiva más difundida entre las empresas de seguridad sería la de sustituir las debidas evaluaciones específicas, por cada centro de trabajo donde se presta servicios, por una “guía de evaluación general por categoría del trabajador”,** es decir, una “guía de riesgos tipo” por categoría o actividad realizada, de forma general y abstracta, no especificada para el lugar preciso de prestación de servicios. La propia Ley 5/2014, como antes la Ley 23/1992 (art. 23), advertía de la necesidad de asegurar esta especificidad, **si bien desde el prisma de la necesaria garantía de seguridad exigida por el servicio, no de la seguridad y salud laborales.**

Por lo tanto, aquí cobra especial razón de ser los deberes de coordinación entre las diferentes empresas ex art. 24 LPRL, la prestadora del servicio de seguridad y la empresa cliente, a fin de garantizar la seguridad de todos. En otro caso, incurren en responsabilidad solidaria. Precisamente, el art. 26, letra D) del Convenio Colectivo Sectorial (**Coordinación de actividades empresariales**), **reclama especial atención a esta cuestión, exigiendo a todas las empresas de seguridad** “que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos”, que es lo normal, el deber de recabar de los titulares de los mismos.

“...la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”.

**La mayoría de los vigilantes suelen trabajar solos, y a menudo en lugares mal acondicionados.** El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos de los servicios que prestan. Por lo que se suma, en lo que concierne al tipo de trabajo, a la frecuencia de realizar **trabajos muy monótono y rutinario**, con tareas repetitivas y muy poco estimulantes. **Se incrementan así los factores de riesgos psicosociales.**

De nuevo la ECML-2013 nos ilustra bien sobre la incidencia que tiene este factor de riesgo psicosocial en las prevalencias de consumos nocivos de drogas para las que, *como es el caso de los hipnosedantes*, los trabajadores del sector de la seguridad están por encima de la medida (Gráfico 7).

**Gráfico 7. Porcentaje de consumidores de hipnosedantes en la población trabajadora según Sí estén o No estén sometidos al factor de riesgo de trabajo rutinario.**



Condiciones laborales favorables a estados de contaminación psicosocial en la que incidiría también otro importante factor de riesgo de este sector: **apenas si existe la promoción profesional**, por lo que se convierte en un potente factor desmotivador para el trabajador en el desempeño de su trabajo. De ahí que promueva **una alta tasa de rotación**, porque la mente de la persona estará puesta en la búsqueda de otro empleo que representa una alternativa mejor, deseando, pues, abandonar lo antes posible el puesto de trabajo que ahora ocupa. No sorprende, por ello, que en los Grupos de Discusión sobre temas de salud laboral se deslice el siguiente lamento socio-profesional<sup>46</sup>:

*“No tiene reconocimiento social ni expectativas de carrera profesional, este sector está condenado así como está” (conclusión de los Grupos de Discusión con Vigilantes de Seguridad sobre sus condiciones de trabajo y riesgos laborales).*

<sup>46</sup> Vid. <https://servigilantedeseguridad.blogspot.com.es/2010/08/riesgos-psicosociales-e-el-sector-de.html#links>

Percepción de riesgo por los trabajadores del sector de seguridad privada, a través de esta técnica típicamente de investigación social, que quedaría igualmente corroborada en la técnica de investigación social cuantitativa (métodos de psicometría) que proporciona la tantas veces citada ECML-2013. Sería el caso, por ejemplo, del consumo de hipnosedantes (Gráfico 8).

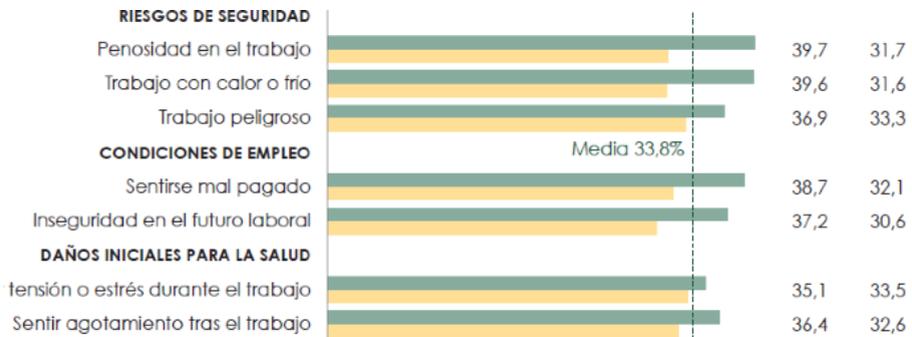
**Gráfico 8. Porcentaje consumidores de hipnosedantes en la población trabajadora según el factor de riesgo expectativa de promoción profesional.**



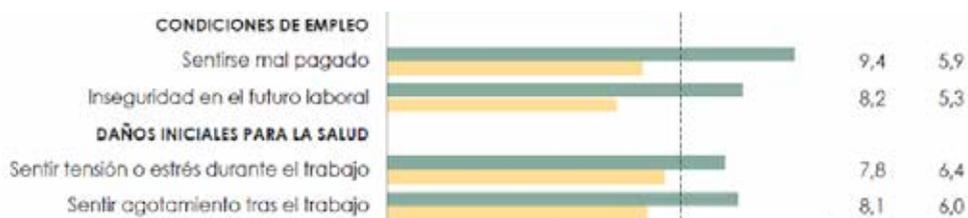
Pero será **la deficiente organización del trabajo la que más** incidirá en la prevalencia de factores de riesgo psicosocial, como el estrés, estrechamente relacionado con las condiciones de trabajo. En el sector de la seguridad privada se producen, entre otras, situaciones de presión motivadas por los imperativos profesionales elevados, reducida influencia que el trabajador ejerce sobre sus condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, falta de apoyo social, precariedad en el empleo, escasa recompensa que no se corresponde con el trabajo realizado, etc. **Estas situaciones son proclives a provocar estrés laboral**, dando aparición a una amplia gama de síndromes y patologías, físicas y psíquicas.

Los siguientes gráficos, extraídos de la ECML-2013, ilustrarán bien y sintéticamente la incidencia de estos factores de riesgo/daño psicosocial en las prevalencias de consumos para sustancias que, de nuevo, aparecen por encima de la media para el sector de seguridad.

**Gráfico 9. Porcentaje de fumadores diarios (últimos 30 días) en la población laboral según presenten o no riesgos de seguridad y riesgos psicosociales.**



**Gráfico 10. Porcentaje de consumidores de cannabis (últimos 30 días) en la población laboral según presenten o no riesgos y daños psicosociales. ECML 2013.**



Con todo, cuando se les pregunta, a través de la técnica cualitativa de los Grupos de Discusión, qué tipo de enfermedades son prevalentes en el sector de la seguridad privada, salen en primer lugar las derivadas de la no prevención de los riesgos ergonómicos, esto es, las enfermedades posturales (estar de pie, caminar muchas horas). También, curiosamente, las que se derivan de los malos hábitos de comida y que se asocian a intimidatorias condiciones de trabajo. Justamente, una de las reivindicaciones de los trabajadores del sector de seguridad privada en el célebre conflicto del aeropuerto de EL PRAT era el que<sup>47</sup>:

*“... se garantice que los vigilantes puedan ir al servicio cuando lo necesiten o puedan comer durante su jornada laboral”.*

■ Sí    ■ No

No obstante, pese a que la terminología de “riesgos psicosociales” no suele ser de uso común entre los trabajadores del sector de la seguridad privada, **siempre termina aflorando, si bien de forma genérica, el problema del estrés en el trabajo, asociado tanto a concretas condiciones de trabajo cuanto a los entornos en los que se trabaja.** Consecuentemente, también en este ámbito de análisis, las técnicas de investigación cualitativa de la incidencia de los riesgos laborales en las personas terminarían convergiendo con los resultados que arrojan las técnicas de investigación cuantitativa, en nuestro caso la ECML 2013-2014, como ilustra el Gráfico 11.

**Gráfico 11. Porcentaje de consumidores de hiposedantes con o sin receta (últimos 30 días) en la población laboral según Sí presenten o No riesgos psicosociales.**



47 <http://www.elmundo.es/economia/2017/09/06/59aeeef68468aeb5a278b45e1.html>. Otras mejoras solicitadas por el comité de huelga eran, por ejemplo, que se adopten medidas en el caso de las trabajadoras embarazadas para evitar riesgos para su salud.

**Otro aspecto importante de la política de seguridad y salud en el trabajo para este tipo de trabajadores es el relativo a la vigilancia de la salud** ex art. 22 LPRL, que adquiere en este ámbito y en relación a nuestro objeto de análisis, los consumos problemáticos de drogas, un valor especial o particular. Si bien debe estar presidida por una orientación eminentemente sanitaria (campo de la medicina del trabajo), debiendo abarcar lo individual y lo colectivo, no solo asistencial, vinculándose al resultado de la evaluación de riesgos y al plan de prevención, tiene una especial incidencia en el sector, por dos razones. De un lado, porque, en la normativa reglamentaria de aplicación, se instrumenta en la práctica al servicio de la verificación de la capacidad psicofísica para la prestación del trabajo. De otro, porque, a diferencia de lo que sucede con carácter general, presenta una naturaleza obligatoria, convirtiéndose en norma la excepción frente al modelo general de voluntariedad.

Así lo ha entendido recientemente el Tribunal Supremo (STS 259/2018, 7 de marzo), pese a que el art. 26 del Convenio Colectivo sectorial, letra A) se limita a reproducir la previsión del art. 22 LPRL, como se analizará con más detalle al estudiar el tratamiento convencional sectorial de esta importante cuestión. La importancia de este tema en relación al control en torno a los consumos de drogas, sea a unas finalidades (de verificación de capacidad, garantía de seguridad de terceros, disciplinarios) u otras (protección de la salud de los trabajadores que consumen), se evidenciaría en la especial atención que el art. 26, letra A) del Convenio estatal dedica al tema.

## Estudio de Casos que ilustran la peligrosidad y toxicidad psicosocial del trabajo de vigilancia de seguridad

Sentencia del Juzgado de lo Social 7 de Bilbao, 379/2017, 5 de diciembre

### Hechos

Un vigilante de seguridad (contratado por la empresa de Seguridad SABICO) presta servicios en un supermercado de cadena (Supermercados CHAMPION), ubicado en un lugar de la ciudad con alta conflictividad y delincuencia. Debido a su trabajo tiene problemas con bastantes varones a los cuales les ha sorprendido sustrayendo objetos del supermercado. En el ejercicio de sus funciones, el trabajador sufrió tres agresiones por usuarios/clientes del supermercado, a raíz de las cuáles padeció bajas y operaciones quirúrgicas. Como efecto de estas agresiones desarrolló estrés postraumático. Tras el alta, continuó con tratamiento psicofarmacológico. El trabajador solicitó a su nueva empresa -tras proceso de subrogación empresarial, SEGURISA SERVICIOS INTEGRALES SA, un cambio de centro por trastorno de estrés postraumático. La empresa se lo concedió. Posteriormente, solicitó y obtuvo excedencia voluntaria por 6 meses.

**Otro compañero suyo había sufrido igualmente agresión** dentro del centro de trabajo.

### Influencia en los riesgos laborales y en las medidas de prevención empresarial.

Por esta agresión se levantó dos años después acta de infracción por la ITSS, por incumplir la empresa las medidas preventivas: **el refuerzo del servicio con un vigilante adicional y, luego, su traslado a otro centro dado que empezaba a ser el objetivo de personas conflictivas**. Se consideró que la segunda agresión sufrida por dicho trabajador mantenía una relación, causa efecto, con la falta de medidas de seguridad adicionales fijadas.

Asimismo se consigna en el acta que SUPERMERCADOS CHAMPION SA **era concedora de la problemática que afecta a su centro de trabajo y a pesar de ello, no consta que informara a la nueva empresa adjudicataria** del servicio de estos extremos pese a ser su obligación. Son riesgos que afectan a su centro y que la nueva no tiene por qué conocer pese a ser una empresa especializada en seguridad, ya que se trata de riesgos especiales y específicos.

**Fallo de la sentencia: condena solidaria a ambas empresas por falta de medidas preventivas**, con deber de pagar una indemnización de casi 50.000 Euros más los intereses del art. 20 Ley de Seguro.

## 5.4. El convenio colectivo de sector estatal y “factores de protección” frente a consumos de riesgo de adicciones en el ámbito de la seguridad privada

### 5.4.1. La estructura convencional: ¿el convenio de sector estatal, factor de protección en sí mismo?

Aunque el Convenio Sectorial (2017-2021) no afronta directamente ni la realización del referido “mapa convencional de factores de riesgo” (y consecuentes acciones correctoras para un correlativo “catálogo convencional de factores de protección” frente a los riesgos laborales con mayor prevalencia en los consumos problemáticos de drogas) ni intervenciones proactivas o de garantía respecto del problema de las drogas en el trabajo, si contiene expresamente un extenso precepto dedicado a la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo (el referido art. 26). En él no sólo se lista de forma abierta, no exhaustiva, las cuestiones de gestión preventiva ligadas a la promoción de la “mejora de las condiciones de trabajo y...de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector”, sino que se promueve la creación de una “Comisión Mixta de Seguridad y Salud”, que tiene por fin “...el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Además, en consonancia con lo pactado en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación...los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC” (Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes).

Ya se indicó cómo el III AENC hace referencia a la implicación de las unidades de negociación en la prevención del consumo de drogas (y habrá que entender que también para el resto de adicciones, las conductuales o sin sustancia), al tiempo que, como se indicó, y es una evidencia reseñada por las instituciones internacionales competentes en la materia (OIT, OMS), el consumo de drogas está en la base de un porcentaje importante del absentismo. En consecuencia, reducir el absentismo, así como los accidentes de trabajo, constituyen fines que pueden representar importantes oportunidades para una mayor implicación de los sujetos negociadores del sector en políticas proactivas de las empresas frente a las adicciones, sean químicas sean conductuales (o psicosociales).

No incorpora expresamente, sin embargo, el Convenio Colectivo, ninguna referencia específica a los factores y riesgos que mayor caldo de cultivo proporciona, conforme a lo visto en la ECML, a los consumos nocivos o de riesgo adictivo: **los riesgos psicosociales**. Ahora bien, al igual que se dijo respecto de las percepciones de los trabajadores cuando son partícipes de Grupos de Discusión en la materia, que suelen mostrar extrañeza ante la palabra, porque les resulta sólo conocidos sus efectos (violencia, estrés, ansiedad...), conviene también poner de relieve que **el Convenio**

**Colectivo Sectorial no ignora ni orilla, aunque las contemple a efectos laborales,** no de mejora de la salud psicosocial, **reglas de protección frente a algunos de los factores de riesgo psicosocial más incidentes en las prevalencias de consumos** de drogas, de conformidad con la ECML. Más aún. Su propia existencia ya es un factor protector a no minusvalorar, como las partes negociadoras exponen en el preámbulo del Convenio.

En efecto, la aprobación del convenio supone un importante instrumento de garantía de estándares propios del “trabajo decente” (se habla expresamente de “dignificar el sector”), “*estableciendo métodos que contrarrestasen ciertas prácticas de competencia desleal que redundaban en perjuicio de los trabajadores...*”. Se pone, así, un dique de contención frente a la proliferación de convenios colectivos de empresa claramente peyorativos que, como se ha visto, y se especificará respecto de algunas cuestiones concretas relevantes para el tema de la gestión de la problemática del riesgo de consumos adictivos o nocivos en las empresas, son toda una carga de profundidad, en sí mismo, contra la salud psicosocial de los trabajadores de este sector, además de contra la dignidad de las condiciones de trabajo, por supuesto. De nuevo es clara la unidad sectorial al respecto, poniendo de relieve el esfuerzo transaccional que representa el convenio sectorial entre los intereses empresariales y los laborales:

“...la representación empresarial, mayoritariamente, **desde el convencimiento de la necesaria dignificación del sector recomendada e impulsada desde el Observatorio Sectorial**, con el Convenio Colectivo como elemento homogeneizador de las condiciones laborales de los trabajadores, **ha optado por sacar adelante un acuerdo, aunque para ello haya tenido que renunciar a la totalidad de sus legítimos planteamientos iniciales de negociación** (todos relacionados con mejoras directas en la productividad, tales como la congelación y compensación del devengo de la antigüedad, la racionalización de los complementos I.T. **ante el importante incremento del absentismo**, o la **modificación de la jornada en el transporte de fondos ante las nuevas demandas de los clientes** y su futuro impacto en la cantidad de empleo), **pese al importante peso económico en términos de coste empresarial** (que pudiera estimarse en torno al 1% anual) que conllevan estos tres conceptos”...

Además, y desde esta misma perspectiva modernizadora y equilibradora, el convenio se abre a nuevos horizontes de mejora, conforme a la Disposición adicional cuarta, que prevé la creación de diferentes “Comisiones Técnicas”, entre las que destaca, a nuestros efectos, la orientada a adaptar el convenio, además de al “*próximo Reglamento de Seguridad Privada*”, a futuros acuerdos. Entre ellos se hace referencia expresa a los que se puedan alcanzar en el IV AENC, en el Observatorio Sectorial de Seguridad Privada o en citado “Grupo de Trabajo de Seguridad Privada creado por el Gobierno con la participación de los agentes sociales”. A este se hizo referencia más arriba, evidenciando su capacidad para mejorar tanto la calidad del empleo de vigilancia como la seguridad en su desarrollo (más personas en las instalaciones). Asimismo se abriría a nuevos riesgos o riesgos emergentes, incluidas adicciones conductuales, como las ligadas a las nuevas tecnologías, pues llama a:

“...e) **Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías**, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos”.

En definitiva, frente al argumento primario del coste económico exhibido por parte de los convenios colectivos de empresa del sector -algunos ejemplos ya han sido expuestos más arriba; otros aparecerá más abajo-, con lo que indudablemente impacta en la creación de un extenso campo de factores de riesgo psicosocial -además de otro tipo (seguridad o físicos, ergonómicos, etc.)-, **se pone en primer lugar la garantía de un estándar convencional mínimo de trabajo decente para la actividad de seguridad privada**. Como se ha expuesto y ahora se especificará con algún detalle más, en esa garantía convencional reside un significativo factor de protección frente algunos de los riesgos laborales más incidentes en los consumos nocivos de sustancias. Veamos las principales.

#### **5.4.2. Reglas de protección frente a riesgos de inseguridad en el trabajo como factor de prevalencia de consumos y derecho de conexión ocupacional**

Existe consenso científico, y la ECML acredita estadísticamente, según se ha expuesto, en considerar la “inseguridad en el trabajo” como uno de los principales factores de riesgo de índole laboral para la prevalencia de consumos nocivos de sustancias. Por lo tanto, las reglas del convenio que mejoren la seguridad en el empleo y en el trabajo actuaran como factores de protección.

De ahí que reglas convencionales como las relativas a “políticas de estabilidad en el empleo” (el art. 19 del Convenio Colectivo establece *porcentajes mínimos de plantilla fija* -65 por cien-) puedan cumplir esa función protectora. O la relativa al deber de subrogación ex arts. 14-18, que suponen diversas garantías de estabilidad en el empleo, aun condicionada o con limitaciones (STSJ Castilla-La Mancha, 272/2016, 26 de febrero), para casos no previstos por el art. 44 ET. En este sentido, el convenio colectivo tiene en cuenta los citados factores de riesgo vinculados a la movilidad constante de este personal:

“...Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como **finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo**”

En esta misma dirección protectora han de situarse las reglas convencionales relativas a la previsión de “*situaciones especiales de suspensión del contrato*”/“*reubicación*” del puesto de trabajo (art. 64), pues podría servir de garantía del derecho a la conexión ocupacional de los trabajadores afectados por consumos nocivos de drogas, aunque no se haga referencia de forma específica o expresa a ellos. En efecto, el art. 64.1 prevé que, en situaciones de baja por enfermedad o accidente, aunque haya transcurrido

el periodo máximo de IT, y hasta tanto no se obtenga declaración definitiva sobre IP (de reconocimiento o denegación expresa), quedará en vigor la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto. Por su parte, si en los apartados 2 y 3 se prevén derechos de los trabajadores a mantener su salario y a ser reubicado a un puesto adecuado, en caso de retirada o pérdida de licencia administrativa necesaria para su trabajo, sin mediar dolo o negligencia por el trabajador, lo que descartaría las situaciones en que tal pérdida se produzca por consumos problemáticos de sustancias psicoactivas, en el apartado 4 se prevé un tipo de tutela que podría beneficiar a estos trabajadores consumidores problemáticos. Así, prevé expresamente:

**“...4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación”.**

Consecuentemente, al ser genérica la previsión de circunstancias, también podría dar cabida situaciones asociadas a consumos nocivos, como se ha dicho. El derecho no sería sólo de suspensión del contrato de trabajo, sino también el derecho a la reubicación, en caso de “ser posible”. Conectaría esta previsión, pues, con el art. 25 LPRL.

Una garantía genérica de conexión ocupacional en situaciones especiales de pérdida de capacitaciones administrativas (autorizaciones, certificaciones profesionales) instrumental al servicio de la protección ocupacional de eventuales consumidores de sustancias, a raíz de lo cual se haya producido aquella pérdida, que se concreta igualmente para la pérdida del carné en caso de que el vigilante de seguridad conduzca en su trabajo, bien por ser esa la actividad principal (apartado 5) bien por incluir la conducción dentro de sus actividades (apartado 6). Así se prevé:

**“5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte / vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.**

**6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir”.**

Como es natural, resulta más garantista el derecho a la reubicación del puesto de trabajo que la mera suspensión del contrato -además, en estos casos, no se prevé mantener la antigüedad en el servicio, a diferencia de los casos de reubicación-. Pero, en cualquier caso, es oportuno que el convenio colectivo, de no prever expresamente las situaciones de consumos de drogas, que sería lo más adecuado, para evitar dudas y difundir una cultura protectora en tales supuestos (reglas de creación de conciencia

social y promoción cultural), no disciplinaria o represiva, plantee de forma abierta e incondicionada estas previsiones, aunque moduladas según los casos. Pues así será posible que los trabajadores eventualmente perjudicados por consumos nocivos o de riesgo, con influencia laboral, **se beneficien de esas garantías colectivas de estabilidad ocupacional, clave tanto en la prevención cuanto en la protección -y rehabilitación- de estos trabajadores consumidores de drogas.**

Desde luego, siempre será mejor que las posibilidades de acudir a permisos sin sueldo, también previstos (**art. 65**), pues la garantía de estabilidad ocupacional exige una paralela seguridad económica. Si no media suspensión con cobertura social, la protección real sólo vendrá de conciliar seguridad ocupacional con retribución. De ahí, pues, la importancia de las normas convencionales en el ámbito de la acción social, que veremos en breve.

Este tipo de reglas de protección adicional o de mejora suelen rodearse de ciertos deberes a cargo de los trabajadores beneficiarios de ella (“La reincorporación...deberá producirse en el plazo de cinco días desde que desaparezca la causa que produjo la situación especial. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa”). Sin embargo, cuando si se trata de situaciones ligadas a consumos problemáticos de sustancias, debe tenerse en cuenta que la condición de etilismo crónico o consumo de drogas es un factor de humanización de las interpretaciones normativas. Y ello es así porque los tribunales suelen ser conscientes de que tales situaciones introducen un desorden en la vida ordinaria del trabajador que explica el abandono de los trámites formales, necesarios para el acceso sea a determinadas prestaciones (envío de partes de baja, altas en oficinas de empleo, etc.<sup>48</sup>), sea a la reincorporación al puesto.

### **5.4.3. Vigilancia de la salud y reconocimiento médico especial para detectar consumos en el sector de la seguridad privada: ¿prima la prevención o la seguridad?**

#### **5.4.3.1. Reconocimientos especiales específicos obligatorios para el control de conductas psicosocialmente anómalas y sus garantías convencionales**

Pese a que en la práctica se utilizan en otro sentido, los reconocimientos médicos no serían, con carácter general, un instrumento legal a disposición del empleador para verificar la capacidad o aptitud psicofísica de sus empleados, sino que se trata de un útil preventivo a favor de la protección de la salud laboral de los trabajadores (STC 196/2004). Sin embargo, es frecuente la realización de estos controles para encontrar sustancias tóxicas en el cuerpo de un vigilante de seguridad, así como posibles enfermedades o deficiencias psíquicas fruto de esta circunstancia (falta de atención, despistes, fallos, conducta agresiva etc.). El artículo 22.1 LPRL previene que

---

48 En este sentido recuerda tal doctrina la STSJ Andalucía/Málaga, 196/2018, 7 de febrero (que remite a la STSJ Andalucía/Málaga, 2017/, rec. 33/2016). Ampliamente AAVV. (Coord. Margarita Miñarro). *Prevención de las adicciones desde el ámbito judicial. Adicciones en el trabajo a juicio de los tribunales*. UGT-CEC. Financiación Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación PND. 2017.

estas pruebas deberán ser las estrictamente necesarias para la consecución del fin y el artículo 22.4 LPRL dispone, además, que debe hacerse por personal cualificado. En este contexto, como se expuso más arriba, el control de los consumos nocivos o de riesgo respecto de sustancias psicoactivas en el sector de la seguridad privada adquiere un especial relieve y aparece tanto en su normativa administrativa y profesional específica (reglamentos), como en su regulación convencional, a tenor del referido art. 26.

En esta norma convencional se precisa que, a efectos de la “gestión preventiva”, deberá incluirse necesariamente, sin perjuicio de otros aspectos a tener en cuenta para la mejora de la salud laboral, en primer lugar, la “vigilancia de la salud” (letra A), de conformidad con la previsión del art. 22 LPRL. Cuatro reglas básicas, en principio de garantía, se establecen en ese precepto de especial relevancia. A saber:

- a. Los reconocimientos médicos serán de **carácter voluntario**, “sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores”. Los casos que precisa carece de novedad porque no hace sino concretar lo previsto ex art. 22 LPRL<sup>49</sup>. El art. 25 prevé, no obstante, un reconocimiento médico obligatorio para el inicio de la prestación laboral, cuando así lo solicite la empresa.
- a. La **periodicidad** será la prevista en los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo concreto.
- b. Los **reconocimientos médicos, especiales y específicos, para detectar las causas y dar los tratamientos adecuados a eventuales “comportamientos extraños”**, psíquicos o farmacológicos, tendrán esa finalidad terapéutica y exigirá la colaboración por parte del trabajador.
- c. **Se concreta, para la protección de los trabajadores especialmente sensibles**, el derecho de aquéllos, y el deber de las empresas, de “adoptar medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud”. A tal fin, “**estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.**” Es una clara referencia al art. 25 LPRL, si bien no se precisan, cuáles han de ser las medidas a adoptar, exigiéndose que sean todas las que sean necesarias para dar una garantía efectiva del derecho. Tampoco se precisa, a diferencia de lo que sí hacen otros convenios colectivos de empresas y sectores diferentes, si los trabajadores con consumos problemáticos o adictivos de drogas entran dentro de esta categoría de especial vulnerabilidad a los efectos de seguridad y salud en el trabajo, beneficiándose del derecho de adaptación<sup>50</sup>.

---

49 Cuando existan disposiciones legales específicas, cuando sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para los demás trabajadores, o para otras personas.

50 Para esta cuestión, de interés el estudio de J.L. GOÑI-B. RODRIGUEZ. Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas. Aranzadi. Pamplona. 2015. pp. 103 y ss.

La previsión convencional que se hace a los citados reconocimientos médicos, especiales y específicos, para la detección de “conductas extrañas”, desborda la cuestión de los consumos de sustancias psicoactivas, abarcando todo tipo de “trastornos psicológicos” y conductuales, que pueden ser relevantes “en razón de los servicios a prestar”:

“En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad...”

Pero, pese a esa cláusula general, parece claro que apunta, sin mencionarlos -quizás para evitar estigmatizaciones todavía asociadas a los consumos de drogas- a problemas de salud psicosocial vinculados a comportamientos anómalos, de conducta y de consumo de sustancias. En tales casos, por lo tanto, no se trataría bajo ningún concepto de pruebas aleatorias o con carácter indiscriminado, sino que debería haber algún indicio objetivado que permitiera tener sospechas de tales estados anómalos, se habilita para que

**“...la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que... sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado...”** (*garantía de finalidad preventiva o terapéutica*).

Vemos, pues, que la única finalidad asumible es la de verificación de su estado de salud para dotarlo de un tratamiento adecuado<sup>51</sup>, por lo que permanece ajena cualquier finalidad de tipo disciplinario. Por eso, compromete en esa actividad al trabajador, de forma que ha de hacerse

**“obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios”** (*obligación convencional de dar consentimiento y cooperar*).

Por lo tanto, el trabajador podría ver castigada su negativa, y en caso de aquí así suceda, sus consecuencias sería avaladas por los tribunales. Por lo tanto, la eventual sanción no derivaría del consumo -sea ocasional o adictivo- sino de la inobservancia del deber que pesa, por mandato convencional, de colaborar en la realización de este tipo de pruebas<sup>52</sup>.

51 No resulta admisible que la obligatoriedad de los reconocimientos se condicionen a la decisión de los clientes -art. 28 del II Convenio Colectivo de la Empresa COFER SEGURIDAD, BOM 8 de noviembre de 2016-, salvo que esa solicitud se vincule a razones de excepción ex art. 22 LPRL o a previsiones legales específicas.

52 Toscani Giménez, D. (2011). Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico laboral. Albacete: Bomarzo.

Durante ese tiempo -reconocimientos, análisis y tratamiento, en su caso-:

**“...la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.”** (Garantía de seguridad económica, eso sí, condicionada a la prestación de seguridad social).

#### **5.4.3.2. La configuración jurisprudencial de todos los reconocimientos médicos a personal de vigilancia de seguridad como obligatorios, pero a efectos preventivos**

Recientemente, como se apuntó, la jurisprudencia ha reforzado la obligatoriedad de este tipo de reconocimientos, convirtiendo en regla general para estos trabajadores las reglas de excepción del art. 22 LPRL, siempre y cuando se respete la finalidad preventiva, respecto del trabajador y respecto de sus compañeros de trabajo, así como de las personas terceras que se relacionan con los trabajadores (STS, 4ª, 259/2018, 7 de marzo, caso CASVA SEGURIDAD, S.L.). La sentencia, una vez más en contra del criterio sindical, que consideraban voluntarios estos reconocimientos, salvo que se pruebe que media un riesgo real para terceros, considerando al tiempo que la obligatoriedad crearía una diferencia peyorativa para los vigilantes de seguridad respecto de guardias civiles y policía nacional, afirma la instancia valenciana, confirmando el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos para este personal, asume que concurren especiales singularidades en la actividad del personal de seguridad privada.

La Sala tiene presente que las funciones que desempeñan los colectivos de referencia implican la realización de actividades especialmente delicadas y sensibles respecto de otros compañeros y, especialmente de terceras personas. A la vista de esas funciones, la vigilancia de la salud “...en su vertiente de instrumento al servicio de la prevención de riesgos laborales aparece como decisiva para garantizar el derecho a la salud de cuantos intervienen en el ámbito de la relación laboral y de los terceros que con ellos se relacionan y, en ese sentido entronca directamente con el artículo 14 LPRL (...).No cabe duda, por tanto, de que la vigilancia de la salud es, tanto desde la perspectiva de derecho del trabajador como de la obligación del empleador, un instrumento al servicio de la prevención de los riesgos laborales que, “según los casos, puede alcanzar una gran importancia y convertirse en un pilar básico sobre el que poder construir la actividad preventiva en la empresa. (...). *Para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud*” (FJ Cuarto, punto 3).

Esta conclusión no quedaría desautorizada ni por la necesidad de contar con habilitación especial administrativa para cuya obtención resulta necesario la superación de pruebas físicas y la evaluación de su salud (RD 2364/1994, de 9 de diciembre y Orden INT/318/2011 de 1 de febrero), ni que la normativa para los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado no prevea la existencia de revisiones

médicas obligatorias. Respecto al primer argumento, no tiene idéntica finalidad las pruebas para la obtención o conservación de la habilitación profesional que los reconocimientos médicos. Aquéllos se sitúan en un plano individual y tratan de garantizar la concurrencia de unas condiciones psicofísicas necesarias para el ejercicio profesional. En cambio, los reconocimientos médicos ex art. 22 LPRL constituyen un instrumento para que el empresario pueda cumplir con su deber de proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud y del correlativo derecho de todos los trabajadores a obtener tal eficaz protección. Siendo sus finalidades radicalmente distintas, es absurdo pretender que aquellos exámenes puedan sustituir los reconocimientos médicos, claves para una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

En relación al segundo, pese a partir de la inexistencia de parangón alguno entre ambas regulaciones “en orden al problema de fondo relativo a los reconocimientos médicos, por cuanto que nos encontramos ante realidades distintas”, termina reconociendo que el régimen existente es análogo sino equivalente:

“Ello no obstante, no está de más, poner de relieve que, junto a todos los requisitos de acceso a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado que incluyen pruebas físicas y médicas, existe en materia de prevención un régimen similar al aquí examinado. Así, el RD 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en su artículo 10.2 ordena que los reconocimientos médicos, así como las demás medidas sanitarias de carácter preventivo y la administración de vacunas, serán voluntarios, salvo que una norma establezca otra previsión para determinados casos, o cuando resulten necesarios para la detección de patologías que puedan causar grave riesgo para los propios funcionarios o para los ciudadanos, en cuyo caso serán de carácter obligatorio y se informará a los representantes de los funcionarios. En definitiva, es el mismo régimen que el general del artículo 22 LPRL, con las excepciones perfectamente asimilables” (FJ Quinto, punto 2).

Al respecto, no deja de ser interesante la STSJ Navarra, Sala Contencioso-Administrativa, 172/2015, 4 de junio. **Esta sentencia anula las pruebas de control de consumo de drogas que se hicieron a un Guardia civil por tener un carácter indebidamente disciplinario.**

No niega, al contrario reafirma, la sala el deber de estos trabajadores de colaborar en la prueba de detección de eventuales consumos de sustancias psicoactivas. Así, tras hacer un detenido repaso de la normativa aplicable a estos casos<sup>53</sup>, atribuye el carácter de obligatorias a las pruebas de detección de “los estados de intoxicación etílica y el consumo de drogas tóxicas o sustancias similares”. En esa regulación se tipifica como infracción muy grave la negativa a someterse a dichas pruebas cuando son ordenadas por la autoridad competente “a fin de determinar

---

53 [Art. 23 Ley Orgánica 11/2007, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil; art. 49 de la Ley Orgánica 42/1999 de régimen del personal del cuerpo de la Guardia Civil y art. 7.24 de la Ley Orgánica 12/2007, de régimen disciplinario de la Guardia Civil].

*la capacidad psicofísica para prestar servicio*". Ahora bien, de esta regulación, la doctrina judicial, conforme a la doctrina constitucional en materia, concluye que hay que ser fieles a la finalidad perseguida por los reconocimientos o pruebas, sin que pueda desviarse hacia otros, como los disciplinarios. De esta regulación se desprende con claridad que los reconocimientos se contemplan "siempre y solo a efectos de determinar la aptitud psicofísica del guardia para el servicio. Estas comprobaciones pueden hacerse "en el expediente de condiciones psicofísicas abierto a todos los miembros, en cuyo caso se deberá hacer en la forma y plazos que reglamentariamente se establezca, como dice el art. 23 LO 11/2007; o bien, como sustenta la STS 12 de junio de 2007, a fines disciplinarios".

La primera opción no es la del caso, por lo que habría que analizar si se da la segunda, esto es, la que "...en interpretación extensiva de los preceptos citados, autoriza la jurisprudencia: pruebas analíticas "a efectos disciplinarios". En el supuesto, la finalidad no era verificar la capacidad psicofísica para prestar servicio "sino indagar sobre la sustracción de droga en las dependencias de la USECIC". Esta investigación del hurto no es causa que autorice los análisis sino es "previa autorización del juez competente o en las mismas condiciones que respecto a cualquier ciudadano". Si se sospecha de las condiciones para el servicio, dados los derechos comprometidos, **inexcusablemente se debería haber indicado las circunstancias o hechos que concurriendo en la conducta...o aspecto externo del mismo hacían aconsejable indagar sobre su aptitud para el servicio** pues no es de recibo que se pretenda que la obligación...otorgue a la autoridad...facultades para imponerla en cualquier momento y con independencia de las circunstancias..." (FJ segundo).

En suma, en unos casos y otros, los controles deben ser informados suficientemente y respetarse las finalidades de los mismos. No puede ser, pues, una patente de corso para llevar a cabo cualquier control (aleatorio) y en cualquier situación (indiscriminado), menos si se persigue un fin disciplinario, en vez de favorecer el terapéutico.

#### **5.4.4. Garantías convencionales de seguridad económica: la conservación de la acción social a favor de trabajadores con consumos adictivos**

##### **5.4.4.1. Mejoras voluntarias convencionales de seguridad social y enfoque de "reducción de daños (económicos) por consumos" nocivos**

También hemos tenido oportunidad de reseñar la importancia que tiene para un buen tratamiento de las situaciones de consumos problemáticos y/o adictivos de drogas (y de otro tipo de adicciones conductuales, como las ludopatías) la garantía de seguridad económica, en tanto duren los tratamientos de rehabilitación. Por lo tanto, **aunque las normas colectivas no prevean de forma expresa aquellas situaciones, al menos hay que pedirles que tampoco sean un obstáculo para tal protección económico-asistencial, favoreciendo en tales casos**

**que se suspenda el contrato con cobertura de seguridad social**, plena por el complemento a prever en las normas convencionales. Sería el caso del art. 51 CC sectorial de referencia.

Asimismo, y dentro de esta protección económica, **también es de gran utilidad que las cláusulas convencionales relativas a los “seguros de accidentes” no dejen fuera situaciones asociadas a consumos problemáticos**. Aquí conviene advertir de la práctica usual de empresas o compañías de seguro de incluir cláusulas de exención de responsabilidad civil en estos casos. Por lo que sería útil que los convenios colectivos contrarrestaran tales políticas excluyentes, exigiendo a las empresas que reclamen una cobertura extensiva a tales situaciones, siempre y cuando medie compromisos de tratamiento rehabilitador. No suele ser el caso. Así, el art. 49 del CC de sector, contempla esa obligación de seguro de responsabilidad civil, sin precisión de nada al respecto, y el art. 48, relativo al seguro colectivo de accidentes tampoco.

No obstante, de este último precepto, cabe destacar que prevea una cobertura para toda situación de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), ya derive de un accidente laboral o común, con una sola excepción convencional prevista: *“los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor”*. Para destacar su importancia a los efectos de garantía para los trabajadores con problemas laborales derivados de consumos de tipo adictivo, generadores de patologías crónicas y, consecuentemente, de incapacidades de larga duración o directamente permanentes, bastará con compararlo con las cláusulas que, con carácter general, utilizan los convenios de empresa -buena parte de ellos anulados, como se ha venido recordando-. Así, para el paralelo art. 21 del -anulado- Convenio Colectivo de la empresa ARIETE S.A., relativo al seguro colectivo de accidentes.

“2. Quedan expresamente excluidas de las coberturas de la póliza de seguro... mencionado, los accidentes ocurridos en todo tipo de competiciones deportivas, incluidas las que intervengan vehículo a motor, así como **aquellos accidentes en los que se detecte embriaguez o influencia de drogas en el trabajador accidentado**”

Consecuentemente, queda claro que el convenio colectivo sectorial, al no recoger esa cláusula económicamente penalizadora de las personas con consumos problemáticos, o, aún peor, adictivos (dado que se trata de un problema de salud mental), supone un factor típico de protección de la seguridad económica de estas personas. Ciertamente, aunque se trata de una lógica o un enfoque típico de reducción de daños económicos, sería más adecuado que se incluyesen también, dentro de un marco convencional de acción integral, medidas más proactivas. Pero, en todo caso, mejor es contar con este tipo de previsiones convencionales integradoras que con ninguna.

#### 5.4.4.2. Estudio de casos: experiencias ilustrativas del valor de las cláusulas colectivas de protección social frente a los daños psicosociales por consumos

La realidad ilustra el valor práctico de este tipo de protección, aunque sean genéricas o abiertas, sin contemplar expresamente la situación de personas con consumos problemáticos, pero sin descartarlas. Un simple repaso de los repertorios de jurisprudencia ponen de relieve que **son significativos los casos de vigilantes de seguridad que, a raíz de consumos de tipo adictivo, sufren importantes problemas de salud**, con daños físicos, psíquicos y neurológicos de gran relevancia y dolencia crónica, **hasta provocar incapacitaciones permanentes** -totales o absolutas- **para el trabajo**. De ahí que soliciten la protección de seguridad social, que, con más frecuencia de la pensada, no llega. En este apartado hemos seleccionado un puñado de muy dolorosas historias reales de vigilantes de seguridad privada que pone de relieve el drama que supone, como para otros colectivos, la afeción por consumos adictivos de sustancias, así como las limitaciones del sistema legal para ofrecer adecuada protección social frente al daño padecido -mucho menos preventiva-.

Sería el caso, por ejemplo, de la **STSJ Madrid 807/2016, 15 de diciembre**. El trabajador en este supuesto, Vigilante de Seguridad, presentaba el siguiente cuadro clínico: *“Trastorno de dependencia de heroína con TTO. Trastorno de dependencia de cocaína en consumo activo/neuroastenia”*. Siguiendo la propuesta del INSS se le deniega la prestación de IP. El trabajador fue despedido por ineptitud sobrevenida (Informe de no apto por FREMAP).

Vemos, pues, la desprotección derivada de la descoordinación entre ambos sectores normativos, el de seguridad social (artículo 137.1.b) y 2 de la Ley General de la Seguridad Social, actual 194.1.b) y el profesional ( Real decreto 2487/1988 de 20 de noviembre por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada, en relación con el artículo 71 RD 2364/1994 por el que se aprueba el reglamento de seguridad privada). Éste excluye la capacidad de prestación del servicio de vigilancia de seguridad si se constata dependencia de drogas y medicamentos. Pero la norma de seguridad social exige que las secuelas sean permanentes. Pues bien, la sala social rechaza reconocer la IP porque no están *“agotadas las posibilidades terapéuticas, debiéndose estar al devenir de la terapia que el actor tenga prescrita por los facultativos que le siguen”*. En suma, es un buen ejemplo de la importancia de una normativa convencional de protección, porque, en otro caso, ni se hace prevención ni se otorga una protección de mínima seguridad económica al trabajador.

Por lo general, las entidades gestoras suelen mantener una posición resistente, a veces incluso refractaria, al reconocimiento de incapacidades permanentes en estas situaciones, sobre el argumento de que, pese a su cronicidad, siempre cabe esperar

recuperación de un grado básico de capacidad de trabajar tras los tratamientos de rehabilitación. A lo sumo, se les reconoce una IP total, esto es, para la profesión habitual de vigilante de seguridad, pero sin ir más allá, negando sistemáticamente la total. Esta práctica queda recogida en numerosos casos decididos judicialmente, como por ejemplo en el de la *STSJ Andalucía/Málaga, 929/2016, 2 de junio*. Es interesante, como ejemplificación de experiencias prácticas, de los graves efectos que suponen para los trabajadores, en nuestro caso, vigilantes de seguridad, estas dolencias, y los dramas de vida generados. El caso se resume así:

*Un vigilante de seguridad, ve reconocida, cuando tenía 31 años, pensión de IT total por padecer trastorno bipolar y drogodependencia. En noviembre de 2010, se inició de oficio un expediente de revisión, determinándose como padecimientos los de trastorno mental y episodio psicótico por consumo de drogas. El facultativo del EVI concluyó que era un “paciente limitado sensiblemente para trabajar”. En 2016 solicitó la revisión del grado por agravamiento, determinándose como cuadro residual el de trastorno de control de impulsos; trastorno mental y de la conducta asociado a consumo perjudicial de múltiples sustancias y alcohol, actualmente en abstinencia; rasgos histriónicos de la personalidad, y sin síntomas psicóticos. El INSS deniega el reconocimiento de tal agravación, por tanto rechaza la IP total, aceptando el argumento de la entidad gestora la sentencia de instancia.*

Afortunadamente, en este caso, la sala de suplicación social se mostró más “sensible” a la problemática causada por las dolencias asociadas a adicciones del vigilante de seguridad y estimó su pretensión de una pensión de IP absoluta. Así, con crudeza, pero con realismo dijo:

*“...ya no es un sujeto apto para tarea reglada alguna. Sin negar que la enfermedad mental asociada al consumo de sustancias tóxicas es su padecimiento fundamental y de origen,...en la actualidad se concreta en aspectos tales como el descontrol de los impulsos o los rasgos histriónicos de la personalidad,...como una evolución desfavorable en su estado, incompatible con la realización de tarea reglada alguna, por más que el trabajador atraviese, como también se indica, una fase de abstinencia [controlado por tratamiento farmacológico y psicoterapéutico profesionales<sup>54</sup>]*

*...aun cuando la entidad gestora confirmase la incapacidad referida a la profesión del trabajador, existían elementos para considerar que...carecía ya entonces de capacidad laboral suficiente llevar a cabo cualquier actividad, a juzgar por la opinión del médico evaluador que lo consideraba limitado sensiblemente para trabajar” (FJ Octavo)*

54 La sentencia de instancia argumentó que no acredita un agravamiento de las dolencias psíquicas, **que mantienen incluso mejor estado tras el período de abstinencia de consumo sustancias tóxicas, controlado a través del oportuno tratamiento psicofarmacológico y en seguimiento psicoterapéutico en Salud Mental.**

Sin querer abusar de la lista (bastante nutrida, lamentablemente) de estas vivencias dolorosas que han alcanzado sede judicial, ante la desprotección e incompreensión institucional padecida adicionalmente a la dolencia de salud, de interés creemos también citar, finalmente, el caso que resolvió la **STSJ PV 646/2015, 8 de abril**.

Relato de hechos. *Un vigilante de seguridad, con 47 años, despedido tras situación de IT, ingresa un año en centro especializado para desintoxicación, padeciendo trastorno depresivo importante. **La pérdida de control de sus impulsos le hizo recaer en consumos**. Presenta secuelas (trastorno adaptativo con alteraciones mixtas de las emociones y comportamientos, dependencia a opiáceos, estimulantes y cannabis de veinte años de evolución), con abstinencia presente y pauta de metadona, que le causan desesperanza e impulsos que le pueden poner en riesgo vital, dada su precariedad psicofísica (tuvo dos intentos de suicidio, el último en marzo de 2012). El trabajador reclama una pensión de IPA o, en su caso, de IPT. La sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao, de 13 de noviembre de 2014 desestima ambas pretensiones, dando razón al INSS, que **calificó su estado como no constitutivo de IP alguno, pues así lo evidenciaría el que haya podido desempeñar ese oficio durante los veinte años en que ha estado consumiendo drogas**.*

De nuevo más comprensiva la sala de suplicación social que el juez de instancia, se reconocerá que el estado en que se encuentra, el demandante “...*implica un riesgo para quienes se relacionen con él y difícilmente podrá llevar a cabo las funciones de seguridad que caracterizan su oficio*”.

Por lo tanto, revocando la instancia, considera que la pretensión subsidiaria del demandante se ajusta a derecho. Por ello, se le reconoce el grado de incapacidad permanente pretendido: derecho a una pensión calculada en el 55% de una base reguladora de 1.005,36 euros/mes, 14 veces al año, desde el 8 de octubre de 2013, con cargo al INSS (FJ Dos). Puede verse, también con este ilustrativo ejemplo de vida práctica, cuán importantes son cláusulas como las del art. 48 CC del sector estudiada, al establecer **una mejora voluntaria** importante, pues **permite complementar**, a través de la técnica del seguro colectivo de accidentes, **pírricas prestaciones por IP**, total o absoluta, **cuando derivan de accidentes no laborales, asociados o no, a consumos de drogas**.

#### 5.4.5. Cláusulas de protección (ocupacional) frente al despido: La exigencia de tipos de influencia laboral, sin que base la mera presencia de sustancias

##### 5.4.5.1. El plus de protección convencional y “enfoque de reducción de daños económicos” al trabajador consumidor de sustancias

Es un dato consolidado en los estudios en materia, y así venimos evidenciándolo en los nuestros<sup>55</sup>, que la negociación colectiva se ha venido centrando sobre todo, respecto del tema del consumo de drogas en las empresas por los trabajadores, en un enfoque disciplinario. En los usuales “Códigos de (buena) Conducta” que integran el régimen convencional disciplinario no sólo aparecen tipificadas las conductas de consumo de drogas, habituales u ocasionales, como infracciones laborales, en sus diferentes grados (leves, graves y muy graves), sino que, con mayor frecuencia de la esperada, estas cláusulas convencionales intensificarían el régimen disciplinario frente al consumo nocivo de drogas. **Con carácter general**, no puede decirse que ese sea el caso del convenio sectorial de las empresas de seguridad privada, más bien sucede lo contrario. De ahí que, **el mayor rigor exigido por este convenio para ejercer el poder disciplinario para tales casos se vuelve un factor de relativa protección ocupacional para los empleados que tengan problemas de conducta asociados a consumos de sustancias.**

En primer lugar, la norma sectorial analizada **sólo** contempla las conductas derivadas de consumos de drogas (sean o no habituales -adictivas-) **como infracciones muy graves**. Por lo tanto, no incluye estas conductas dentro de las leves o graves. Se exige, pues, un estándar de intensidad laboralmente nociva de la conducta para ser sancionada

En segundo lugar, al menos de una forma expresa, **sólo tipifica como infracción muy grave la “embriaguez habitual”** (art. 74.8), sin referencia específica a otras drogas, legales (fumar) o ilegales (cannabis, cocaína, etc.). Tampoco incluye a otras eventuales adicciones (típica como infracción muy grave “entregarse a juegos” durante la jornada laboral, pero por ser una conducta creadora de distracciones en el puesto de trabajo; art. 74. 20). Además, no bastará con que se pruebe o acredite suficientemente la “embriaguez habitual” (tipo infractor de conducta o de riesgo), sino que, en línea el art. 54 2 f) ET, exige que **“repercute gravemente en el trabajo”**. Sin embargo, pueden observarse dos diferencias con este precepto legal, de cierta importancia y que confirma el mayor rigor convencional para ejercer la sanción mayor, el despido -el art. 75.3 Convenio contempla con sanciones alternativas también la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y la inhabilitación para el ascenso durante 3 años-:

---

<sup>55</sup> Vid. AAVV. *Drogas y negociación colectiva en sectores de consumo prevalentes*. Ob. cit. pp. 32 y ss.

- La norma estatutaria contempla tanto la embriaguez habitual como la “toxicomanía”, la norma convencional sólo la primera. Por supuesto, eso no quiere decir que en este sector no pueda sancionarse también tales consumos de drogas distintas al alcohol, pues está previsto en el ET. Pero, es evidente, la actitud restrictiva del convenio.
- La norma estatutaria cualifica la conducta sancionable con la condición de que tenga incidencia o influya “*negativamente* en el trabajo”, la norma convencional exigiría una influencia o repercusión “*grave* en el trabajo”. No es lo mismo efecto negativo en el trabajo que efecto gravemente negativo en él, pues la norma convencional pareciera querer subir un peldaño más en el nivel de intensidad del daño a la empresa.

Cierto, las especiales características del servicio en cada caso, muy variable, podría hacer que se sancionaran también consumos no habituales y sin necesidad de repercusión de forma actual en el trabajo, bastando tan sólo con que se creara un “riesgo” concreto, para la seguridad de las instalaciones o personas para las que se presta servicios, o para su salud. En este sentido, al margen de la aplicación de normas específicas a tal fin, cabe destacar que se cuenta con un precepto genérico (tipo de riesgo) que autorizaría tales sanciones:

*“22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones”.*

Queda claro que, en tales casos, la presencia de un vigilante de seguridad -o de un escolta- en su trabajo con presencia de sustancias psicoactivas supondría una imprudencia en el acto de servicio que implica riesgos, se actualicen o no. No obstante, no puede aplicarse de modo generalizado, sobre la base de la transgresión de la buena fe, sino que dependerá del riesgo para la seguridad del concreto servicio prestado.

Para ilustrar, una vez más, esta orientación restrictiva del convenio colectivo en torno a la sanción de conductas de consumo problemáticas, para la salud y para la corrección en la prestación de servicios de los vigilantes de seguridad, de gran interés resultará acercarnos a la realidad que nos aporta la doctrina judicial. Así, en el caso juzgado por la STSJ País Vasco, 583/2016 (Grupo PROSEGUR), aunque se da por probado que el trabajador se presentó en un estado de embriaguez al puesto de trabajo y repercutió negativamente en el servicio, pues se durmió durante un tiempo, calificó de improcedente el despido. En tal condena a la empresa fue determinante el marco convencional restrictivo para la sanción de despido, por motivos varios. A saber:

Primero, no quedó probada la habitualidad, pues si bien es cierto que consta que fue privado judicialmente del carné por conducir bajo los efectos del alcohol y otras drogas, eso habría sucedido hace tiempo (3 años)<sup>56</sup>. Segundo, si bien existe una norma de funcionamiento interno para los vigilantes de seguridad que, con carácter general, les prohíbe incorporarse al servicio si no se encuentra en las adecuadas condiciones físicas, psíquicas y de uniformidad, en la que se indica que no se efectuará el relevo por el compañero saliente, para la sanción máxima de despido, debe primar la norma colectiva, que requiere habitualidad y gravedad. Tercero, no cabría un uso indistinto de la causa genérica de la transgresión de la buena fe contractual ex art. 54. 2 d) ET y de la específica del art. 54 2 f) ET (embriaguez), sobre la base de que trabajar en estado de embriaguez y portando un arma supone tal infracción, pues:

*“...no cabe una genérica invocación a la transgresión de la buena fe, cuando la embriaguez tiene tratamiento específico en tal convenio (...).”*

Por supuesto, no es que la sala social vasca tolere o normalice tal conducta. Al contrario, la tiene por reprochable social, económica y jurídicamente:

*“la conducta...supone un concurso ideal de varias faltas laborales... Hubo...falta de puntualidad,...desidia y...de embriaguez”*).

Pero no es suficiente para una sanción tan grave. De ahí que concluyera que “la sanción empresarial haya de ser considerada como excesiva...” (FJ Sexto). Como impropcedente sería el despido de un inspector de servicios de seguridad privada que es acusado de consumo de drogas en el trabajo por una vigilante de seguridad bajo su mando -además de denunciar acoso moral y sexual-, al no acreditarse de forma fehaciente que hizo tal consumo, pues de existir sí procedería el despido (STSJ Madrid, 851/2015, 18 de noviembre).

#### **5.4.5.2. ¿Hay una relación relevante, en la práctica, entre la permisividad o intolerancia convencional y la prevalencia de consumos de sustancias en el sector?**

**Este plus de protección convencional de la seguridad ocupacional** (o al menos de la seguridad económica, pues el despido se producirá, pero será más costoso -indemnización de despido impropcedente-) **de los trabajadores “pillados” con consumos nocivos de alcohol**, para la salud y para la actividad empresarial, **no puede decirse que conlleve mayor prevalencia de consumos en el sector**. Una vez más la ECML 2013-2014 nos permite obtener una interesante información

<sup>56</sup> No es infrecuente que los vigilantes de seguridad tengan accidentes de tráfico cuando se dirigen al centro de trabajo por conducir bajo la influencia de las drogas. Vid. STSJ Cataluña 26/2015, 8 de enero. Esta sentencia califica como “cese voluntario” el documento firmado por un vigilante de seguridad que, temeroso de la repercusión en su trabajo de las diligencias policiales por ser pillado conduciendo bajo los efectos de las drogas, redacta en la empresa, de puño y letra, un documento por el que renuncia a seguir prestando servicios. El trabajador, sin duda arrepentido de esa decisión resolutoria, demandó por despido impropcedente.

a la hora de evaluar estas políticas de protección convencional, no ya desde el típico prisma laboral (normativa disciplinaria), sino desde un plano típicamente de salud (enfoque de gestión proactiva). En efecto, ya se indicó como el sector en general, y la categoría de vigilante de seguridad en particular, están por debajo de la media en consumos de alcohol, tanto diario como de riesgo (Tabla 7).

**Tabla 7. Fuente de elaboración propia a partir de los datos de la ECML-2013.**

Sustancias	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol
% trabajadores servicios de seguridad y protección	8,6	4,6
% medio de consumo en la población laboral	10'5	4'8

Ahora bien, **si la actitud (cultura) garantista del convenio sectorial**, para impedir la expulsión de quienes consumen alcohol de forma no habitual y sin repercusión grave en su trabajo de vigilante de seguridad, **no parece implicar un factor de prevalencia para mayores consumos del alcohol en el sector** ¿podría alcanzarse una conclusión negativa análoga en relación a la toxicomanía o el tabaquismo, donde la ECML sí constata prevalencias de consumo en el sector de la seguridad privada por encima de la media de la población laboral?

En efecto, se recordará que, en relación al consumo de sustancias psicoactivas diversas al alcohol, la ECML 2013-2014 ponía de manifiesto una incidencia mayor en el sector de los servicios de seguridad y protección (de personas y bienes), siendo especialmente relevante en relación al *consumo de tabaco* y de *hipnosedantes*, no así en relación a la cocaína (Tabla 8).

**Tabla 8. Fuente de elaboración propia a partir de los datos de la ECML-2013.**

Sustancias	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
% trabajadores de servicios de seguridad y protección	36,6	7'6	8,3	2,6
Media de consumo	33'8	6'7	7'3	2'4

¿Podría establecerse una cierta relación “positiva” entre permisividad convencional y prevalencia de consumo de tabaco en el sector de la seguridad privada, entonces? Desde luego sería temerario establecer una relación de causalidad, por supuesto, así como inconsistente en el plano científico, a falta de mayores datos. No obstante, es útil plantear esta cuestión a fin de incorporar la reflexión oportuna en los estudios relativos a la mejora de condiciones de trabajo.

Ciertamente, lo que sí se puede afirmar, una vez más sobre cierta base de experiencia o práctica judicial (*STSJ Castilla-La Mancha 25/2018, 12 de enero*), es que la inexistencia de previsión alguna por parte del convenio colectivo viene siendo utilizada por los tribunales para desactivar la potestad empresarial de despedir. La práctica judicial ilustra suficientemente cómo, a menudo, **la falta de tipificación convencional del consumo de tabaco lleva a la calificación de improcedencia del despido, aunque se pruebe un consumo indebido**. Indebido por existir, en el recinto vigilado por el agente de seguridad privada, carteles informativos que prohíben fumar y por no resultar adecuado al estar prestando servicios en garitas pequeñas. Una vez más, el tribunal asume que la conducta del vigilante de seguridad que fuma dentro de recintos cerrados, no es adecuada, pero considera el despido sanción desproporcionada.

Contrasta esta posición judicial más tolerante con la prohibicionista STSJ Cantabria de 13 de noviembre de 2017, Rec. 702/2017. Legitima la decisión empresarial de prohibir fumar en todo el recinto de la fábrica<sup>57</sup>, también -aquí está la novedad- en los espacios al aire libre, a pesar de encontrarse habilitados desde hace años para ello y mediar un acuerdo colectivo de sustitución de tales puntos por una zona más alejada de la puerta.

La regulación prohibitiva así le habilitaría, pese a ser lugar abierto, aunque cercano a la puerta de entrada de la fábrica y, por lo tanto, no impediría la contaminación de humo<sup>58</sup>, y a pesar de la tolerancia anterior al respecto<sup>59</sup>. Para la Sala social cántabra la Ley 28/2005 habría establecido un sistema general de prohibición total de fumar, autorizando al empresario a hacer de su empresa un entorno libre de humos. Aunque con ello se haga «más dificultosa la práctica privada de fumar», éste es «el objetivo que busca la norma» por lo que la decisión empresarial de despido sería lícita (en esa misma línea la STSJ Cantabria de 5 de diciembre de 2006, Rec. 1009/2006). Consecuentemente, el empleado que quiera fumar ha de salir al exterior (salir durante la pausa del bocadillo para ejercitar “el derecho individual a fumar en un tiempo de pausa”, aunque se considere tiempo de trabajo, sí sería un derecho -Sentencia del Juzgado de lo Social 2 de Pamplona, de 23 de julio de 2007-), fichando a la entrada y a la salida, y teniéndose que quitar y poner el mono de trabajo, al prohibir la normativa interna salir a la calle con el uniforme laboral. En ese sentido, la resolución recuerda que el fin de la legislación antitabaco es no sólo proteger la salud de todos (los no fumadores y de los fumadores), sino también

---

57 En esta dirección ya las SSTSSJ Castilla y León 7 de junio de 2017, R. 336/2017 -despido de un trabajador sorprendido fumando en los baños de la empresa -, Murcia 1 de julio de 2013, R. 353/2013 -en vestuarios-, Comunidad Valenciana, 554/2015 de 5 Mar. 2015 -en un coche ubicado en un centro dedicado a la gestión de residuos inflamables-.

58 En cambio, la STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Contencioso-administrativo, 236/2013 de 12 Dic. 2013, Rec. 248/2012, consideró que dado que “no existe prohibición de fumar en el exterior de los centros de trabajo, la administración demandada no tiene obligación de colocar cartel alguno, por lo que en caso alguno ha incurrido en inactividad...”.

59 La STSJ Galicia, Sala de lo Social, 349/2015 de 26 Ene. 2015, Rec. 4200/2014, sí tuvo en cuenta -para un jefe de camareros- la tolerancia empresarial previa, declarando improcedente el despido por fumar dentro del local cerrado. Tampoco tendría relevancia suficiente tomarse una cerveza en el momento final de la jornada laboral, que no puede interpretarse como consumo de alcohol que interfiera en la prestación de servicios del actor, y el hecho de no abonarla tampoco tiene gravedad suficiente como para llevar a un despido disciplinario.

*“ayudar al fumador activo a dejar el hábito de fumar no dándole facilidades para que fume” (enfoque de reducción de la oferta de consumos)<sup>60</sup>.*

Sin entrar aquí en más profundidades, pues estas decisiones no corresponden al sector de actividad analizado, sí parece necesario insistir en la necesidad de adoptar enfoques más proactivos, a fin de conciliar los intereses en juego. Sin duda, la prohibición de fumar en los lugares de trabajo es una medida no sólo establecida en la ley, sino muy positiva para la salud y, en general, para el bienestar social. Ahora bien, conviene también tener en cuenta que, en ocasiones, las personas fumadoras no pueden eliminar fácilmente su mal hábito y, por lo tanto, sería más positivo establecer medidas que, sin ignorar el dictado de la ley (art. 7), tampoco lo lleve al extremo. No es creando un cerco asfixiante contra los fumadores como se resolverá definitivamente el problema, sino con más medidas de concienciación social en dirección de evidenciar los enormes perjuicios de fumar (activa y pasivamente).

Por lo tanto, introducir medidas que especifiquen las prohibiciones de todas y cada una de estas conductas (no sólo de la embriaguez), pero aplicadas de forma ponderada, con moderación, y siempre dentro de políticas proactivas frente a tales consumos, nocivos para la salud, sería la vía adecuada para conciliar los intereses -empresariales, sociales y laborales en juego-, reduciendo también conflictividad en el seno de la organización. **Medidas proactivas que también deberían adoptarse más allá de las adicciones químicas, para aferrar a todas las que hoy reconoce la ENA, esto es, incluyendo a las adicciones conductuales** o psicosociales (ludopatías, adicciones tecnológicas, etc.). Paradójicamente, sorprende aquí una posición más rigorista con las prohibiciones, como evidenciaría el que se **prohíba toda actividad de juego en la jornada de trabajo**, pero no se aproveche para establecer políticas de uso razonable de las nuevas tecnologías, propias o propiedad de la empresa, de tenencia y uso en la empresa. Al igual que choca que se mantenga como infracción muy grave: *“15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral”*.

¿Qué son actos inmorales en el lugar de trabajo? ¿Consumir pornografía, aunque no afecte de forma relevante a la realización de los objetivos empresariales? ¿Masturbarse en la jornada de trabajo sin afectar tampoco a su tiempo laboral, al realizarse en espacios cerrados y en la soledad de un largo turno de noche? La falta de prueba de tales conductas, si bien fueron alegadas por la empresa, habrían impedido mayores consideraciones al respecto en la STSJ Castilla-La Mancha 25/2018, 12 de enero. Pero, en todo caso, una vez más, los *Códigos de Conducta disciplinarios* deberían servir, en las empresas, más para promover conductas de carácter ético y saludable (buenos hábitos), que para crear presión intimidatoria o punitiva en su seno, siempre sin perjuicio del ejercicio correcto y proporcionado del inexorable poder de disciplina empresarial, que aquí no está en cuestión. La creciente atención de los convenios a los paradigmas de “responsabilidad social

60 La STSJ Galicia, Sala Contencioso-Administrativa, 33/2017, de 25 de enero, confirma la prohibición de habilitar una zona para club de fumadores dentro de un bingo.

corporativa” o empresarial debería ir en esta misma dirección, sin que sus Códigos unilaterales puedan desplazar al Convenio Colectivo, único que le puede dar una mayor fuerza jurídica y legitimación social.

#### **5.4.6. Otras cláusulas de protección convencional frente a potenciales prevalencias de consumos nocivos: retribución “decente” o justa, clasificación profesional, etc.**

A fin de no hacer tediosa esta revisión, por cláusulas protectoras en los convenios frente a eventuales prevalencias de consumos de sustancias psicoactivas, también habría que referir a otras previsiones sobre condiciones de trabajo relevantes. Sería el caso, naturalmente, de los aspectos esenciales, como la retribución salarial, o la carrera profesional, aspectos ambos contemplados en el convenio sectorial y que, como vimos, son clave en la ECML.

A las *retribuciones* se dedica los arts. 38 y ss. En este aspecto, la principal mención debe vincularse a una cuestión ya comentada, como es la preocupación del convenio de garantizar una retribución digna o razonable frente a las amenazas de rebaja “salvaje” introducida en numerosos convenios de empresa, la mayoría anulados, si bien no por esta causa, sino por falta de legitimación negociadora (principio de correspondencia). Asegurar una retribución base suficiente y una estructura y cuantía de complementos adecuada se convierte en un fin esencial de esta unidad, por lo que servirá, naturalmente, de factor protector frente al riesgo de precarización que suponen las prácticas convencionales de competencia desleal. El *Acuerdo de 21 de noviembre de 2017*, firmado en el seno del Grupo de Trabajo sobre Seguridad Privada en las infraestructuras estatales de competencia estatal, incide en este frente, elevando ciertos pluses directamente en el ámbito aeroportuario, introducidos ya en los pliegos de contratación más recientes de empresas públicas como AENA.

Entre esos pluses revisados al alza estarían, por lo que más interesa en este Estudio, el *“Plus vinculado al desarrollo de su actividad efectiva en los Aeropuertos proporcional a la jornada en ese centro”* y el *“Plus de filtro aeroportuario”*, vinculado al de radioscopia, “que gratifica la rotación de puestos” -además de la especial atención exigida en el acceso a las zonas aeroportuarias restringidas (presión psicosocial de la demanda de trabajo)-<sup>61</sup>. De este modo, si queda claro que es necesario avanzar en esta promoción de un salario digno, a través de pluses que complementen el salario base, no menos cierto es que debe hacerse sin que se vincule en exceso a las “prolongaciones de jornada”, por su incidencia como factor de riesgo psicosocial en las prevalencias de consumos.

En lo que concierne al factor psicosocial de las expectativas de carrera profesional, el Capítulo VI del Convenio (arts. 27 y ss.), también trata de hacer un esfuerzo por

---

<sup>61</sup> Entre los pluses a reconocer, es manifiesto que se trata de una profesión de especial riesgo, se reconozca o no en ciertos casos “pluses de peligrosidad” (normaliza en cierto modo ese especial riesgo en cierto tipo de centros, como la vigilancia de centros de menores, la STSJ Andalucía/Málaga 240/2015, 12 de febrero: “el riesgo que existe es aceptable y se corresponde con el normal de cualquier vigilante...”).

establecer no sólo una “Clasificación profesional” más adecuada y completa, sino orientarla hacia la garantía de un derecho de “promoción en el trabajo”. No obstante, hay que reconocer que, más allá de la referencia nominal y de las reglas de procedimiento para proceder a las promociones y ascensos, no hay especiales garantías a fin de mejorar las negativas expectativas que, como vimos, los trabajadores del sector suelen tener respecto de su futuro profesional, favoreciendo altos índices de rotación.

### **5.5. Cláusulas convencionales de sector como “factores de riesgo” para prevalencias de consumos: temporalidad, tiempo de trabajo y movilidad**

No faltan tampoco, sin embargo, aspectos relativos a las condiciones de trabajo y a los riesgos laborales en el sector de seguridad privada que el convenio colectivo estatal contempla de una forma algo laxa. Con ello se favorece usos flexibles a favor del empleador sí, con lo que se beneficia la mejora competitiva de las empresas del sector, pero, en ocasiones, se hace a través de concesiones susceptibles de generar “inseguridad en el trabajo” o incertidumbre en torno a las condiciones de empleo y trabajo. Por lo tanto, **en un contexto personal y social adecuado, tales regulaciones convencionales podrían revelarse como precursores o agentes promotores de riesgo de índole psicosocial laboral, a su vez caldo de cultivo precursor, a tenor de la ECML, de consumos nocivos de sustancias psicoactivas.**

Por ejemplo, y situados en el ámbito de las condiciones de empleo, ya hemos indicado reglas claramente favorables a la estabilidad. Ahora bien, también aparecen otras más dudosas. Sería el caso del art. 12.1 b), conforme al cual, en relación a los contratos de obra o servicio determinado, introduce una condición resolutoria que favorece un excesivo control de las empresas clientes en torno a la continuidad del contrato. Así, **se prevé que el contrato de obra o servicio**, arraigado en ámbitos de contratación en los que las contratas y subcontratas dominan los modelos de organización del trabajo, **se resuelva** no sólo por el fin de la obra, sino también

*“**Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios**, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria”.*

Por lo tanto, una cláusula de este tipo genera cierto sentimiento de inestabilidad contractual, o de inseguridad en la continuidad del contrato, pese a las reglas, en efecto, de subrogación, que quizás convendría modular o atemperar conforme a la jurisprudencia actual del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**En lo que concierne al tiempo de trabajo** -ya se expresó como una de las quejas más extendidas de estos colectivos es la prolongación de jornada, a menudo único modo de obtener un salario mínimamente decente-, es cierto que trata de fijar condiciones orientadas a establecer un razonable equilibrio entre el interés de rentabilidad empresarial, que pasa por adecuarse a las necesidades diversas de las empresas, y el interés a descansos necesarios del trabajador, siendo la jornada máxima anual de **1782 horas**

(art. 52.1) y no parece favorecer excesivos márgenes de distribución irregular de jornada unilaterales -como suelen permitir los convenios colectivos de empresa en este sector-, sí pactados. Pero no se cierra del todo -art. 52 2 b)-. Así, se prevé que si un trabajador, “por las necesidades del servicio” no pudiese ajustarse a ese límite de jornada mensual, “deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes”. Por lo que, de nuevo, la flexibilidad jugaría en contra de la regularidad (previsibilidad) de la jornada.

En todo caso, conviene recordar que **esa máxima anual está algo por encima de la media de los sectores en España**, que se sitúa en torno a las 1744 Horas -aunque es menor que la fijada, ilegalmente, por diversos convenios colectivos de empresa, luego correctamente anulados por los Tribunales, en su mayoría, no todos de momento<sup>62</sup>-, **contemplando también jornadas extraordinaria superiores a la media** (art. 53), ya elevada en nuestro país<sup>63</sup>. Por lo tanto, el propio convenio facilita vías para la prolongación de la jornada por encima de la ordinaria, con lo que no se controlaría de un modo significativo este factor de riesgo. Asimismo, si “el fin de conciliar la vida laboral y familiar” está presente continuamente en el diseño convencional de la jornada de trabajo y su distribución, contemplando la obligación de facilitar a los trabajadores “la libranza de al menos un fin de semana al mes –sábado y domingo–”, contempla, **un amplio catálogo de excepciones**. Aunque la mayoría encuentran un fundamento pactado (en el momento de la contratación o posterior), también se contempla, una vez más, supuestos ligados a la “voluntad del cliente”

**“Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza**. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo...”

En análoga dirección de apertura hacia ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo, en aras de la mejora competitiva, pero también provocadoras de mayor incertidumbre sobre las condiciones temporales de trabajo, se situaría el reconocimiento de supuestos relevantes en los que la fijación de cuadrantes estables decae. Es el caso del art. 52 del convenio colectivo estatal. Este precepto, tras poner de relieve su voluntad de atender al “fin de conciliar la vida laboral y familiar”, estableciendo un “sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables”, sobre la base de los criterios que fija, deja al **“margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos...cuya implantación...están ligados a la existencia de... causas...como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas...”**.

62 El art. 14 del II CC de la empresa COFER SEGURIDAD (años 2016-2018, BOM, 8 de noviembre de 2016), fija dicha máxima, contrariando el art. 84.2 ET, en “1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 horas”. Y, además, permite la distribución irregular de jornada.

63 “Por qué en España se trabajan más horas que en el resto de Europa” [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/08/18/midiero/1503070848\\_061994.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/08/18/midiero/1503070848_061994.html)

La incertidumbre emerge, pues, como un rasgo relevante de esta ordenación del tiempo de trabajo. Los cambios en este ámbito (cuadrantes) no tendrían consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo: “Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual” (Art. 54).

Por supuesto, en el convenio colectivo **tiene cabida toda la pléyade de modalidades de jornada que más prevalencia en los consumos adictivos contempla** la ECML y ya se indicaron (jornada partida, continuada de noche, a turnos, etc.). Para la la jornada de trabajo partida se establece que el trabajador tendrá derecho, al menos, *“a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario”*. Sin embargo, ni para el trabajo nocturno ni para el trabajo a turnos existe una ordenación especialmente atenta a su mayor incidencia en factores de riesgo, de seguridad y psicosociales.

### **5.5. Deficiencias de hoy, aperturas convencionales de futuro: ¿una puerta a políticas de uso socialmente razonable de las nuevas tecnologías?**

A lo largo del repaso efectuado hasta aquí de las principales claves de la ordenación convencional de las condiciones de trabajo de seguridad privada, desde la dialéctica factor de riesgo/factor de protección para las prevalencias en consumos de drogas, conforme a la ECML, hemos visto que el convenio sectorial presenta un balance razonablemente favorable hacia los segundos, sin perjuicio de identificar aspectos que generan más dudas y problemas, actuando como factor de riesgo. Y ello pese a no contemplar, salvo en vigilancia de la salud laboral y en el régimen disciplinario, de forma directa, menos integral, la cuestión del consumo de drogas en los centros de trabajo del sector. En este Debe están también las adicciones conductuales.

Si aspectos de prevalencia de consumos de sustancias relevantes en el sector están muy ausentes, como el relativo a la lucha contra el tabaquismo, los relativos a las nuevas adicciones o adicciones conductuales (unas no tan nuevas, como las ludopatías, y otra sí, como serían las relativas a las adicciones a la tecnología digital) están totalmente huera de previsión, cuando menos a día de hoy. Salvo la prohibición de distraer tiempo alguno al juego durante el tiempo de trabajo, considerando lo contrario infracción muy grave, como se dijo, así como la misma prohibición de “conductas inmorales” (que podría afectar a los consumos problemáticos de pornografía, así como otras conductas de compulsión sexual, sin identificarse con acoso sexual en el trabajo, por supuesto), ninguna previsión hay al respecto, menos proactiva. Por lo que debería ser un reto de futuro a afrontar por el convenio de sector.

Al respecto, los firmantes del convenio colectivo sectorial se han comprometido, como ya se evidenció, a “aperturas de futuro”, esto es, a **modernizaciones en ciertos aspectos hoy del máximo interés, también desde el plano de una gestión renovada de la salud y el bienestar en los entornos o ambientes de trabajo**. Desde esta perspectiva, la letra

e) de la citada disposición adicional cuarta del convenio colectivo sectorial ordena crear una Comisión Técnica para “Adaptar, si procede, el convenio..., a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas...”:

- a. **De la incorporación de nuevas tecnologías.**
- b. Y del **“envejecimiento de las plantillas”**.

Para la segunda, relativa a una nueva realidad sociodemográfica (recuérdese, sin que ahora podamos ir más allá en este análisis, la prevalencia del factor de edad en los consumos problemáticos de ciertas sustancias, conforme acredita igualmente la ECML), el convenio colectivo sectorial parece apuntar en una dirección centrada en la faceta de protección social (la Mesa de Empleabilidad creada tiene la misión de realizar un Estudio de propuestas para encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social), **y no desde una gestión proactiva** de la diversidad de edades en los centros de trabajo de nuestro tiempo. Pero **la relativa a la potente transformación digital de las organizaciones y puestos de trabajo**, respecto de la que el convenio colectivo no da ninguna clave específica, **cabría un enfoque integral, también de gestión de salud psicosocial.**

En esta dirección integral y proactiva, abarcadora de una perspectiva de promoción de un uso saludable para los trabajadores de las -inexorables- nuevas tecnologías digitales, dos son las dimensiones de esa perspectiva. A saber:

- a. La vertiente, más analizada, pero poco practicada, relativa a la **prevención de los factores de riesgo psicosocial de índole laboral** asociados a esa transformación digital de la empresa y del trabajo.
- b. La vertiente, menos difundida, pero asumida por la Estrategia Nacional de Adicciones (E.N.A 2017.20024), relativa a la **promoción de factores de protección** frente a usos sociales adictivos de las nuevas tecnologías digitales.

Al respecto, es llamativo que el convenio colectivo sectorial no dedique ningún artículo a fijar un “Código de derechos y deberes online”, fijando las claves de una política de uso social razonable de las tecnologías digitales en el seno de las empresas de seguridad privada. Y lo es, de un lado, porque sí contempla actividades de seguridad íntimamente vinculadas a procesos de transformación digital, y no sólo por el uso constante de las videocámaras, claro está. Pero, por otro, es llamativo porque un buen número de convenios colectivos de empresa, la mayor parte de los cuáles han sido anulados, como se viene repitiendo, pero por razones relativas a la falta de legitimación, no de fondo -aunque también podría-, sí dedique atención a estos temas, aun desde la perspectiva, una vez más, de reforzamiento del principio de autoridad patronal, con la consiguiente intensificación de la disciplina del trabajador en aras de la seguridad de la empresa y de su mejor rendimiento.

Así, por ejemplo, el citado II Convenio Colectivo de la Empresa COFER SEGURIDAD, dedica un artículo específico a ordenar el uso de los “Equipos y correos electrónicos” (ordenadores, teléfonos, smartphones, tablets, etc.), sean “propiedad de los trabajadores” (refiere de este modo al conocido fenómeno BYOD - «trae tu propio dispositivo» en inglés-) sean “propiedad de la empresa”. La regla básica que establece, de nuevo, es la prohibitiva. Si usar en el puesto los propios dispositivos “está absoluta y rotundamente prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto”, quedaría igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral”. En otro caso, si se incumple esta prohibición, o la empresa tiene fundadas sospechas de que se incumple, “la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas en cualquier momento y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral o **fuera de él**, pudiéndose realizar en presencia de algún representante de los trabajadores...”.

En tales condiciones, se entiende que tal control no supondría violación de la intimidad o dignidad del trabajador en virtud del concepto propietario de los mismos: “*ya que los equipos electrónicos propiedad de la empresa se utilizan exclusivamente para el trabajo, quedando prohibido cualquier otro uso diferente, desde aplicaciones informáticas hasta llamadas por teléfono, pasando por correos electrónicos o «navegación» por páginas web*”. Esta opción por un modelo de prohibición absoluta de uso particular de las tecnologías digitales en el seno de las empresas es la más extendida convencionalmente, no sólo en los convenios de empresa de este sector, sino en los convenios, pocos, que incluyen referencias expresas a esta cuestión en la práctica totalidad de los sectores. Por lo tanto, choca la política de favor que suele existir en orden a propiciar la mayor conectividad digital del trabajador con su empresa<sup>64</sup>, factor de riesgo psicosocial de primer orden, con la paralela de prohibición radical de usos particulares y sociales de los dispositivos de comunicación digital proporcionados por la empresa, llevando al extremo el poder disciplinario -no siempre se exigen indicios suficientes de abuso, se permite tanto dentro como fuera de la jornada, etc.-

---

64 Así, por ejemplo, el artículo 9 del -anulado igualmente- Convenio Colectivo de la empresa Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A. relativo a las “Comunicaciones con los trabajadores”, disponía: “*Los trabajadores deberán facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico a fin de que le sean participadas cuantas comunicaciones se estimen por la empresa. A través de dicho correo se remitirán los cuadrantes horarios así como cualquier otra indicación e instrucción para el desempeño del trabajo; no podrá ningún trabajador reclamar el abono de horas o desplazamiento para la retirada de los cuadrantes horarios u otra documentación.*”

Las notificaciones efectuadas mediante correo electrónico serán vinculantes. El «dies a quo», en el cómputo de los plazos en las comunicaciones efectuadas mediante correo electrónico se fijará a las 24 horas desde el envío al correo designado. El trabajador deberá mantener su ficha de datos actualizada con tal circunstancia. Los plazos se contarán en días naturales.”

Podría pensarse, en una primera y superficial lectura del asunto, que políticas de este tipo, basadas en la prohibición, incluso ayudarían a reducir los riesgos de usos adictivos, porque hacen de más difícil acceso, al menos durante el tiempo de trabajo, las tecnologías digitales. Por lo tanto, frenarían la tentación de su uso continuo, aun perjudicial para la salud, además de para la normal prestación laboral, garantizando momentos de desconexión digital, el propio del trabajo (**típico enfoque de reducción de la oferta del dispositivo** -en las drogas químicas serían las sustancias psicoactivas- **creador del riesgo de uso adictivo** o problemático desde este punto de vista psicosocial). El art. 10.2 del -anulado- convenio colectivo de la empresa SINERGIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD, lo expresaba formalmente:

*“2. Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular... (ej.: chatear, realizar compras personales, consultas de páginas ajenas al trabajo desempeñado en la empresa, etc.); al igual que aquellos otros medios de comunicación de los que se dota al servicio. Estos últimos quedan reservados al uso que se establezca en cada caso y se prohíbe cualquier otro uso o modificación que no esté autorizado.”*

Sin embargo, analizado con mayor detalle, queda claro, conforme expresan algunos estudios recientes en la materia, que las políticas radicalmente prohibitivas de usos propios o particulares razonables de las tecnologías digitales proporcionadas por la empresa, o de los trabajadores pero llevadas al centro de trabajo, pueden ser un importante factor de estrés. Por lo tanto, una vez más, las reglas convencionales no deberían ser ni radicalmente prohibitivas ni tampoco acríticamente normalizadoras o tolerantes, sino que deberían promover, desde una perspectiva proactiva y de fomento cultural de buenos hábitos, dentro y fuera de la empresa, usos adecuados y razonables de las tecnologías digitales en las empresas, favoreciendo, claro está, su uso productivo, pero sin impedir usos particulares o sociales mínimos o estrictamente necesarios para atender exigencias de índole personal compatibles con las productivas. Sin duda, este debe ser uno de los retos de futuro para la adaptación preconizada del convenio a las nuevas realidades, marcadas por las nuevas tecnologías digitales, sí, pero también por los riesgos para la salud psicosocial asociados a ellas, tanto en el plano estrictamente preventivo cuanto en el de las adicciones conductuales. **Prevenir aquéllos será proteger frente a éstas.**



## 6. SELECCIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS EN LOS SECTORES ANALIZADOS EN MATERIA DE GESTIÓN PROACTIVA DE LOS CONSUMOS DE DROGAS

Sin perjuicio del análisis más detenido que se ha ido haciendo de las diferentes cláusulas, en ambos sectores de actividad analizados, relativas a factores de riesgo y factores de protección frente al problema de los consumos problemáticos de drogas (e incluso otras adicciones, como las conductuales -ludopatías y a las tecnologías digitales-) en la regulación convencional, aquí procedemos a una selección de las que entendemos más relevantes. Con ello pretendemos facilitar el conocimiento y, en su caso, la adopción de cláusulas análogas en otras unidades de negociación de los sectores analizados así como, en su caso, para otros sectores. En este sentido, las más significativas serían:

*Ejemplo de buena práctica de regulación convencional de factores de riesgo psicosocial: el aislamiento.*

### **Art. 123. Criterios para la política de seguridad y salud laboral en la empresa.**

- 3. Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos*

*Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*

*Ejemplo de buena práctica de regulación convencional de factores de riesgo: el trabajo monótono.*

### **Artículo 11. Rotación de los puestos de trabajo.**

*Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer más de media jornada en el mismo puesto de trabajo, siempre y cuando no perjudique los intereses de la Empresa, teniéndose en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.*

*La Empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as, elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado (...).*

*Convenio colectivo del sector del empaquetado de tomates de la provincia de Las Palmas*

*Ejemplo de buena práctica convencional como factor de protección frente a consumos adictivo.*

### **Artículo 12. Inclemencias climatológicas.**

**Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, no serán recuperables, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida.**

*A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará la cantidad fija de 12 euros si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere este de ser suspendido antes de su iniciación. Una vez iniciado el trabajo, se les abonará la mitad del salario si tuviera que suspenderse antes de las tres horas y media. Si la suspensión tuviese lugar después de las tres horas y media, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.*

*Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén*

*Ejemplo de buena práctica que garantiza la conservación del puesto frente al ejercicio de la potestad disciplinaria.*

### **Art. 47. Faltas muy graves.**

*f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.*

*No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.*

*Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería*

*Ejemplo de buena práctica de regulación convencional de reconocimientos médicos para detectar consumos, pero sólo con finalidad preventiva y terapéutica.*

#### **Artículo 26 del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas de Seguridad**

***“En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que...sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado...”*** .

*Ejemplo de buena práctica convencional en materia de garantía de conservación del empleo en situaciones de retirada de carné de conducir por consumos de sustancias.*

#### **Artículo 64.4 Convenio Colectivo Sectorial Empresas de Seguridad**

***“...4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación”.***

*Ejemplo de buena práctica convencional de gestión proactiva de situaciones de consumos de riesgo y/o adictivos de trabajadores: el derecho a la adaptación de puestos de trabajo.*

#### **Artículo 45. Ampliación de los derechos de los trabajadores. A la protección de su salud**

*Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:*

***En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».***

*Convenio colectivo entre las empresas y los/as trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción en la provincia de Las Palmas*



## 7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

---

Llegamos al final del Estudio-Guía sobre el papel de la negociación colectiva a la hora de abordar los factores de riesgo y los factores de protección frente a las adicciones -en especial químicas- en dos sectores de actividad concretos. Una vez seleccionadas las que nos han parecido “mejores prácticas convencionales” en la materia, sería el momento de ofrecer algunas sucintas **Conclusiones** y, sobre la base del balance de vías de progreso y deficiencias resistentes, proponer algunas **Mejoras** para facilitar el tratamiento convencional más eficaz del problema de las adicciones en la población trabajadora. Un abordaje que se resiste todavía a ser “lo integral” y lo “eficaz” que se presupone desde los marcos, hoy renovados, estratégicos (como la vencida ENSD y la ENA), pero que va ganando, lentamente, nuevos espacios, no sólo en el ámbito de las adicciones químicas sino, cierto que todavía más episódicamente, en las “adicciones conductuales” o sin sustancia.

Al respecto, las principales Conclusiones podrían ser:

1. **No hemos hallado grandes diferencias**, desde una visión general, **entre el balance a realizar en los dos sectores aquí analizados**, y los que se realizaron **respecto de otros especialmente prevalentes en el consumo de drogas** por la población trabajadora, conforme a la ECML (construcción, hostelería; sector transportes de pasajeros). Se confirma, así, que la mayor o menor prevalencia de tales consumos, en atención al sector de actividad, una de las principales aportaciones de la ECML, no se proyecta de una forma significativa en los sujetos negociadores.
2. **Ni en un sector**, el primario, lo que parece más fácilmente explicable por el tamaño tan reducido de la mayor parte de las empresas que lo integran, **ni en el otro**, el propio de la seguridad privada, lo que aquí es más llamativo, tanto por las dimensiones de las empresas que concurren en éste como por las peculiaridades de su actividad, **son significativas en lo cuantitativo las cláusulas convencionales de protocolización del abordaje de la cuestión de las drogas** en el trabajo. En este sentido, su presencia, casi residual, es notablemente menor

que en las unidades de negociación sectorial y de empresa de otras actividades. Naturalmente, tampoco desde un prisma netamente preventivo de los factores de riesgo para tales consumos la presencia es significativa.

3. Como sucede en general, para el conjunto de la negociación colectiva, también para el sector primario y para el de las empresas de seguridad privada, **la presencia más notable y notoria del problema de las drogas en la población trabajadora llega en el plano de la regulación convencional del poder disciplinario**. No obstante, podemos identificar diferencias en la negociación colectiva entre uno y otro sector. **Si en el primario hay mayor rigor sancionador**, con la inclusión no sólo tipos de resultado o influencia laboral, sino también de riesgo, así como de protección de la imagen social de la empresa, **en el sector de las empresas de seguridad, contradictoriamente, se asume un tratamiento más benévolo**, de modo que sólo se sancionarían las embriagueces probadas y con grave repercusión laboral, sin que se haga referencia expresa alguna a las toxicomanías ni al tabaquismo (lo que sorprende, por la alta prevalencia del consumo de esta sustancia en el sector de la seguridad privada, por encima de la media, conforme evidencia la analizada ECML) .
4. En cambio, **situados en el ámbito de la vigilancia de la salud el balance cambia**, de modo que, **mientras apenas tiene presencia** en ese ámbito la cuestión de las drogas **para el sector primario** (agropecuario y pesca), **sí que se recoge de una forma expresa**, aunque algo elíptica, **en el art. 26 del convenio estatal de las empresas de seguridad privada**. En este sector, la realización de pruebas de detección de consumos de drogas aparece como obligatoria. No obstante, **se rodea de importantes garantías y, sobre todo, se deja bien claro que debe tener una finalidad terapéutica**.
5. Ahora bien, pese a estas deficiencias y algunos contrastes, **si dejamos de situarnos de forma directa en el “daño psicosocial” asociado a los consumos problemáticos** de sustancias, **para situarnos en factores de riesgo, hemos hallado reglas convencionales significativas para un tratamiento más eficaz**. De un lado, **la unidad de negociación sectorial de seguridad privada se revela como fuente clave de protección** frente a factores de riesgo psicosocial y de seguridad, que están en la base de prevalencias mayores de consumos en la población ocupada, según la ECML. De otro, es posible, cierto que con la técnica del espiguelo a lo largo de una amplia mirada de convenios provinciales del sector primario, **hallar un buen puñado de cláusulas convencionales que actúan como buenas prácticas de prevención-protección en relación al consumo de drogas (se han seleccionado las mejores en el apartado anterior)**.
6. Precisamente, **en el ámbito de la acción de protección social** de los trabajadores eventualmente consumidores problemáticos y/o adictivos de drogas, **el convenio estatal de las empresas de seguridad, pese a no referir expresamente a ellos, sí contiene importantes preceptos que facilitan la conservación del empleo, incluso con garantías de seguridad económica**.

7. **Si en el ámbito de la negociación colectiva del sector primario pudiera ser algo menos llamativo que no se haga referencia a las nuevas adicciones conductuales, sobre todo a las tecnologías digitales, explicándose por sus características,** si bien el proceso de transformación digital también tiene su presencia en el mismo, carece de explicación razonable, y desde luego de justificación, el silencio absoluto en la unidad sectorial estatal de las empresas de seguridad privada. Ciertamente, sorprende que, a diferencia de la opción respecto de las adicciones químicas, esta unidad sí tipifica como infracciones graves la violación de la prohibición de jugar durante la jornada de trabajo, así como la realización de “actos inmorales” en ella, pero silencie todo lo que tiene que ver con el uso de los dispositivos digitales en la empresa.

En atención a estas conclusiones, y, de nuevo, de forma análoga a lo que se propuso en el anterior Estudio, para los sectores de la construcción, la hostelería y los transportes, nos parece necesario, a fin de mejorar el papel de la autonomía colectiva en la gestión proactiva de los consumos problemáticos de drogas, pero también de las adicciones conductuales:

1. **Insistir en la formación de los sujetos negociadores,** empresariales y sindicales, **en el uso de la ECML,** herramienta estadística potente, **a fin de mejorar su comprensión en torno a la relevancia de los factores de riesgo laboral en las prevalencias** de consumos problemáticos de drogas.
2. Sobre esa mayor interacción de la herramienta estadística con sus funciones propias de reguladores preferentes de las condiciones de trabajo que inciden en tales usos o consumos, en los términos que evidencia la ECML, **proponer una nueva mirada para el tratamiento preventivo frente a tales consumos problemáticos o adictivos** en la población trabajadora. Aunque complementaria, desde el enfoque integral propuesto, la tradicional atención a los daños psicosociales asociados a las adicciones (protocolos de tratamiento y reinserción), la visión de prevención primaria, atendiendo a los tres grupos de factores de riesgo privilegiados por la ECML (organización del trabajo, puesto y ambiente laboral) deviene clave para elevar el índice de eficacia del abordaje.
3. Como ilustra el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, es sin duda la unidad sectorial, principalmente la estatal, pero también la provincial, como pone de relieve el sector primario, la que se muestra en mejores condiciones para formalizar, en el capítulo convencional de PRL, tanto la “**codificación colectiva del mapa de los factores de riesgo**” cuanto el tránsito desde él a la promoción de “**planes de gestión más integral**” de aquéllos.
4. Si bien es cierto que **la vertiente tradicional disciplinaria no deja de tener un papel de prevención-disuasión,** en coherencia con nuevas normas socio-culturales de elusión de consumos problemáticos en ciertos ámbitos de relevancia colectiva (como serían hoy las empresas), **esta visión debe ir acompañada, para ser eficaz, de cláusulas de garantía de la conservación del empleo,** bajo la

condición de seguir tratamientos. En consecuencia, tanto de conformidad con la decaída ENSD cuanto de la renovada ENA, **la legítima protección del “principio de autoridad empresarial”, así como, incluso del “rendimiento” y “buena reputación de la empresa”, ha de conciliarse debidamente con el “derecho a la segunda oportunidad” de los trabajadores con consumos de índole adictiva y/o problemáticos.**

5. Consecuentemente, y en línea con algunas experiencias sectoriales ya comentadas en los apartados anteriores, **los trabajadores con conductas adictivas han de ser tenidos como colectivos de “trabajadores vulnerables”,** para los cuáles ha de predicarse, en la medida de lo posible, **el derecho de adaptación ex art. 25 LPRL más que el simple derecho a excedencias -sin sueldo- y, desde luego que las medidas disciplinarias.**
6. En todo caso, parece claro ya, en el marco de la nueva ENA 2017-2024, que **la política de empresa convencionalmente gobernada o enmarcada respecto de la gestión más proactiva frente a las adicciones,** ya no puede agotarse en las químicas (drogas) y ha **de abrirse también a las conductuales** (ludopatías, adicciones tecnológicas, al trabajo).

En suma, la prevención frente a los consumos adictivos no debería ser sólo “un artículo más” en los convenios colectivos, o una reivindicación específica más en las plataformas sindicales para la negociación colectiva (tutela específica y expresa). Además, y sobre todo, debe tener un “enfoque transversal”, que afecte al conjunto de las condiciones de trabajo, al menos de aquellas más prevalentes o precursoras en los consumos de riesgo o nocivos, o, al contrario, más protectoras frente a ellos (tutela difusa u horizontal), como ilustra la ECML.

Y es que, en nuestro tiempo, de -inexorable, incluso necesaria- transformación digital de las empresas, pero de cada vez mayor contaminación psicosocial de nuestros ambientes de trabajo, la negociación colectiva se confirma como un canal privilegiado a la hora de afrontar esta importante misión:





**ANEXO DE  
CONVENIOS  
COLECTIVOS  
ANALIZADOS**

# SECTOR PRIMARIO

---

## AGRICULTURA Y GANADERÍA

- Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector Agrario (BOE 23-9-2009)
- Acuerdo para el Fomento de la Formación, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales para el Sector de Producción, Manipulado, Comercio y Exportación de Cítricos, Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas (BOE 29-9-2004)
- Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales (BOE 1-1-2018)
- Convenio colectivo del sector de la jardinería (BOE 9-2-2018)
- Convenio colectivo estatal para las empresas dedicadas a la producción de las vivas por cualquier procedimiento y su venta (BOE 10-11-1992)
- Laudo Arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (BOE 29-11-2000)
- Convenio colectivo Provincial de trabajo en el campo para la provincia de Almería (BOP Almería 24-4-2013)
- Convenio colectivo del campo para la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 15-9-2016)
- Convenio colectivo provincial del campo de Córdoba (BOP Córdoba 16-8-2017)
- Convenio colectivo del sector del campo para la provincia de Granada (BOP Granada 22-11-2017)
- Convenio colectivo del sector de trabajadores del campo de la provincia de Huelva (BOP Granada 15-9-2015)
- Convenio Colectivo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias en la Provincia de Jaén (BOP Jaén 11-12-2014)
- Convenio Colectivo del sector de las actividades Agropecuarias en la Provincia de Málaga (BOP Málaga 5-7-2017)
- Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla (BOP Sevilla 20-9-2013)
- Convenio Colectivo del sector de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería (BOP Almería 10-11-2016)
- Convenio colectivo de ámbito sectorial para la Producción de Plantas Vivas y su Venta para la provincia de Jaén (BOP Jaén 4-6-2009)
- XXV Convenio colectivo de la Vid de la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 3-2-2017)
- Convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 19-8-2015)
- Convenio Colectivo del sector agrícola de la provincia de Huesca (BOP Huesca 29-3-2016)
- Convenio colectivo de actividades Agropecuarias de la provincia de Teruel (BOP Teruel 27-3-1998)
- Convenio Colectivo Regional de Canarias del Campo (BO Canarias 6-11-2012)
- Convenio colectivo del Cultivo de Tomates por el Sistema de Incentivos a la Producción (BO Las Palmas 20-8-2010)
- Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 4-3-2011)
- Convenio Colectivo del sector del empaquetado de tomates de la provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 11-10-2013)
- Convenio colectivo del empaquetado de plátanos de la isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro (BO Tenerife 14-3-2016)

- Convenio Colectivo del sector de actividad de empaquetado de tomates, patatas y hortalizas de Tenerife (BO Tenerife 1-3-2006)
- Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11-10-2016)
- Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete (BOP Albacete 29-1-2018)
- Convenio Colectivo del sector Agrario de la provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 5-8-2016)
- Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Cuenca (BOP Cuenca 9-10-2017)
- Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara 13-6-2016)
- Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo (BOP Toledo 12-4-2016)
- Convenio Colectivo provincial Agropecuario de Burgos (BOP Burgos 23-8-2017)
- Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León (BOP León 30-9-2015)
- Convenio Colectivo de ámbito provincial de la industria y comercio de la vid para la provincia de León (BOP León 31-8-2015)
- Convenio colectivo de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de la provincia de Palencia (BOP Palencia 28-4-2017)
- Convenio colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca 17-3-2016)
- Convenio colectivo del sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BOP Segovia 23-5-2016)
- Convenio colectivo provincial para el sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria (BOP Soria 22-7-2015)
- Convenio colectivo para el sector del campo de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid 17-5-2016)
- Convenio Colectivo provincial de trabajo aplicable al Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora (BOP Zamora 13-6-2016)
- Convenio colectivo del sector agropecuario de Barcelona (DO Generalidad de Cataluña 30-6-1995)
- Convenio colectivo agropecuario de Cataluña (DO Generalidad de Cataluña 31-10-2016)
- Convenio colectivo del sector de almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Gerona (BOP Gerona 16-1-2018)
- Convenio colectivo del sector de Cooperativas del Campo de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona 31-5-2017)
- Convenio colectivo de la producción del espárrago en la provincia de Cáceres (BOP Cáceres 11-5-1993)
- Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BO Extremadura 18-10-2016)
- Convenio colectivo del sector de trabajo en el Campo de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BO Islas Baleares 15-2-2003)
- Convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 9-7-2014)
- Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 1-11-2017)
- Convenio colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 6-3-2018)
- Convenio Colectivo de trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (BO Región de Murcia 6-5-2011)
- Convenio colectivo para los Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 3-2-2018)

- Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 1-3-2017)
- Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Navarra (BO Navarra 14-6-2017)
- Pacto extraestatutario del sector de Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 29-7-2002)
- Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de la provincia de Alicante (BO Alicante 22-4-2016)
- Convenio colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios (BO Castellón 14-5-2015)
- Convenio colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Comunidad Valenciana 26-5-2015)

## **FORESTAL**

- I Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales (BOE 22-6-2016)
- Acuerdo para el fomento de la prevención de riesgos laborales, la formación y las cualificaciones profesionales en el sector forestal (BOE 9-3-2012)
- Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 27-10-2016)

## **INDUSTRIAS EXTRACTIVAS**

- Convenio Colectivo de Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanc (BOP Albacete 25-8-2017)
- Convenio Colectivo de Canteras y Serrerías de Mármol de la provincia de Almería (BOP Almería 25-1-2008)
- Colectivo Provincial de Cádiz para la Industria Salinera (BOP Cádiz 29-7-2008)
- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 7-6-2017)
- V Convenio colectivo general de la industria salinera (BOE 19-1-2018)
- Convenio Colectivo del sector de Minas de León (BOP León 9-7-2008)
- Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE 10-11-2012)
- Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de Minería de Antracita y Hulla de Palencia (BOP Palencia 4-5-2009)
- Convenio Colectivo do sector de «Sector Extractivo da Pedra Natural -Canteiras- de Pontevedra (BOP Pontevedra 27-5-2016)

## **PESCA**

- III Convenio colectivo de pesca de «cerco» del Principado de Asturias (BO Principado Asturias 19-1-1999)
- Convenio Colectivo del Sector de Pesca de Arrastre al fresco de Bizkaia (BO Bizkaia 20-2-2013)
- Convenio Colectivo para la industria Almadraberías de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz (BOP Cádiz 4-7-2017)

- Convenio Colectivo del Sector Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco de Cantabria (BO Cantabria 15-4-2008)
- Convenio Colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina (BO Generalidad de Cataluña 21-1-2004)
- IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 19-8-2015)
- Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 30-3-2011)
- Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco (BOE 8-7-1996)
- Convenio colectivo de trabajo del sector de Arrastre al Fresco para la flota pesquera de Blanes (BO Generalidad de Cataluña 2-2-1996)
- Convenio colectivo para o sector de Buques de Arrastre al Fresco de la provincia de Lugo (BO Lugo 10-9-1992)
- Acuerdo sectorial estatal del sector de la pesca (BOE 1-7-2016)
- Convenio Colectivo de Trabajo para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia (BO Región Murcia 1-4-2002)
- Convenio Colectivo del sector de empresas exportadoras de pescado fresco (BO Pontevedra 4-3-2009)
- Laudo Arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores (BOE 22-1-2002)
- Laudo Arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para la pesca marítima en buques bacaladeros (BOE 16-7-2002)

## **SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA**

---

- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 1 de febrero de 2018)
- Convenio Colectivo de la empresa SINERGIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD (invalidado judicialmente)
- II Convenio Colectivo de la empresa COFER SEGURIDAD (años 2016-2018, BOM, 8 de noviembre de 2016)

















Financiado por:



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS