



**MÁSTER UNIVERSITARIO  
GÉNERO Y DIVERSIDAD**

**UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**VIOLENCIA SOBRE  
LA MUJER EN EL  
TRABAJO**

**TESIS DE MÁSTER**

**M<sup>a</sup> Lydia Medero Cobiella**

Directora: D<sup>a</sup>. Ana Rosa Argüelles Blanco

Oviedo, julio de 2013

## ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
I. VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA	
1. Acoso sexual y por razón de sexo en el Derecho Internacional y el Derecho de la Unión Europea.....	11
1.1. Normas y documentos de las Naciones Unidas.....	11
1.2. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.....	13
1.3. Tratamiento y regulación en el ámbito comunitario europeo.....	14
II. NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE IGUALDAD Y VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	
1. Marco legal general.....	19
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.....	27
3. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.....	28
4. Disposiciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	32
III. FUNCIÓN Y APORTACIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
1. Fundamentación jurídica de la intervención de los agentes sociales en la lucha contra la violencia en el trabajo.....	34
2. Instrumentos de la negociación colectiva. Especial referencia a la NTP 892.....	37
3. Interés de la negociación colectiva. Nuevo enfoque preventivo.....	38
IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	47

## ABREVIATURAS

apdo.	apartado
art.	artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Comunidad Europea
CP	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TRLET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

## INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral se ha producido de forma desventajosa respecto a los hombres. Ocupan puestos de categoría inferior a su cualificación profesional, sufren mayor inestabilidad en el empleo, el salario que perciben es significativamente inferior al de los hombres, la tasa de empleo parcial supera la masculina hasta el triple, con la consiguiente reducción de las retribuciones y las prestaciones de Seguridad Social. Esto coloca a las mujeres en una situación de especial vulnerabilidad en el ámbito laboral, convirtiéndolas en las víctimas idóneas de episodios de acoso sexual y por razón del género. La existencia de un ambiente de trabajo psicológicamente dañino y una mala organización empresarial constituyen el caldo de cultivo ideal para la existencia del acoso.

Esta especial situación de vulnerabilidad hace necesario que se active un mecanismo de prevención, detección y sanción de este tipo de conductas violentas. Ello redundará en la consecución de la igualdad efectiva de las trabajadoras y los trabajadores en el ámbito laboral, ya que las consecuencias negativas se extienden al resto del personal de la plantilla y a la empresa en su conjunto. Trabajar en un ambiente que no respeta la dignidad, la integridad e igualdad de las personas repercute en la motivación laboral, disminuyendo la productividad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen, por tanto, la vulneración de varios derechos fundamentales: libertad sexual, dignidad, intimidad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo.

La salud física y emocional de la víctima se resiente, disminuye su autoestima y esto afecta a su carrera profesional. Estas mujeres tienen más riesgos de sufrir patologías relacionadas con el estrés laboral y el desgaste emocional, tienen que trabajar en estados depresivos o de ansiedad que de prolongarse en el tiempo terminan afectando a su salud física y psicológica. Al tratarse de una lesión de la salud producida por el trabajo o con ocasión del mismo, estamos ante un daño laboral, y por tanto, ante un accidente de trabajo que, como se verá, ha sido reconocido como tal por el Tribunal Constitucional. Y al igual que en el caso de cualquier otro accidente laboral o daño es necesario realizar una labor preventiva, siendo de especial importancia en este aspecto la aportación de la negociación colectiva.

La violencia en el trabajo siempre debe ser tratada como un riesgo laboral pues se produce en el desempeño del trabajo y deriva de la interrelación con otras personas.

En esta violencia deben considerarse incluidas la agresión física, conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o humillantes. Ambos acosos son pues conductas individuales dentro de pautas de comportamiento social que las justifica, responde a patrones culturales, por ello es determinante para su prevención la cultura empresarial, el clima organizacional y el estilo de dirección. Ciertas condiciones de trabajo afectan a la salud, la organización social del trabajo y factores emocionales y psicosociales forman parte del ambiente laboral. Entre ellas las relaciones interpersonales derivan en formas de violencia en el trabajo, especialmente el acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido hay dos gran posturas. Están quienes opinan que el hecho de que ciertas personas sean víctimas de acoso tiene que ver con características de su personalidad, se trata de una concepción basada en las “variables de la personalidad” Frente a esta corriente Leymann y Gustafsson consideran que son factores de tipo organizacional los que desencadenan el acoso (liderazgo, diseño del trabajo y cultura organizacional) En este sentido afirma Hirigoyen que, en el ámbito empresarial, la violencia y el acoso son consecuencia del encuentro entre el ansia de poder y la perversidad. Fitzgerald y sus colaboradores han planteado que el acoso sexual en el trabajo es consecuencia principalmente de dos características de la organización: el clima tolerante de este acoso y las características del grupo en relación al género, por ejemplo el porcentaje de hombres y mujeres y las tareas asignadas a cada sexo. No sólo es más común que las mujeres sufran acoso sexual sino que es de mayor intensidad.

Es necesario comenzar definiendo qué se entiende por violencia en el trabajo. Al respecto, el Instituto de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la UE para la lucha contra la violencia hacia las mujeres (2002) define la violencia en el trabajo como “conducta abusiva ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales o inferiores, que crea un ambiente laboral, intimidatorio, hostil o humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional” Esta conducta se manifiesta en dos formas: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, únicos supuestos de violencia en el trabajo definidos expresamente por la ley, y objeto de análisis en este estudio. Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el artículo 7, dice que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio

degradante u ofensivo” (art. 7-1). En el apartado segundo define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El objetivo básico de la LOI es integrar en nuestro Derecho la Directiva 2002/73/CE, que reforma la 76/207/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones del trabajo. El artículo 3 de la LOI define como principio de igualdad la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Si bien esta Ley no habla expresamente de acoso moral ni laboral, se entiende que cuando se producen los tipos de acoso a los que nos venimos refiriendo se dan acciones que se enmarcan dentro de aquel, pudiendo considerarlo como discriminatorio cuando las víctimas son las mujeres.

La mayor discriminación que sufren las mujeres en el trabajo es el acoso. Así la LOI establece que el acoso sexual y por razón de sexo siempre son discriminatorios, con independencia de que se produzcan en el ámbito laboral o fuera de él. (art. 7.3). Si se condiciona un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo estamos siempre ante una discriminación (art. 7.4).

En la doctrina encontramos definiciones más completas, si bien es cierto que el acoso por razón de sexo dispone de un análisis doctrinal inferior que el acoso sexual, que ha sido analizado de manera más intensa. Así, Lousada Arochena define el acoso sexual como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”

El acoso moral por razón del sexo es definido por Marie-France Hirigoyen como “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco

de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo”

La STC 224/1999 y la STC 126/2001 interpretan que el acoso sexual debe exteriorizarse a través de un comportamiento físico o verbal, mediante actos, gestos o palabras; este comportamiento debe ser percibido como indeseado y reiterado y el entorno negativo debe poder deducirse objetivamente, no sólo de la percepción de la víctima.

Partiendo de estas premisas, en este trabajo se pretende analizar la doble vertiente del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como manifestación de violencia de género, contraria a la igualdad de oportunidades, y como problema de salud laboral, en el ámbito privado. Si bien el análisis de estas figuras se circunscribe únicamente al ámbito privado, el público no está exento de él. Así la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su artículo 14 h), se refiere al derecho individual de los empleados públicos a que se respete su intimidad, orientación sexual, su propia imagen y dignidad en el trabajo, en especial frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Su novedad, frente al TRLET, recae en la consideración del acoso moral y laboral con independencia del acoso sexual y por razón de sexo.

El empleado público tiene obligación y deber de no realizar actuaciones discriminatorias (art. 5.4), debiendo tratar con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos (art. 54.1 EBEP), catalogándose como falta muy grave, especialmente, el acoso sexual y por razón de sexo (art. 45.2 b).

La LOI también obliga a las Administraciones Públicas a establecer medidas efectivas frente al acoso sexual y por razón de sexo (art. 51 d), entre otras la negociación con los representantes de un Protocolo de actuación frente a estos acosos (art. 62 LOI). La Disposición Adicional Octava alude también a los Planes de Igualdad, estableciendo que deberán adoptar medidas que eviten cualquier discriminación entre mujeres y hombres, enmarcándose aquí el acoso como discriminación de la mujer que soporta este tipo de comportamientos.

En cumplimiento a lo establecido en esta Ley surge la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaria de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre “Protocolo de Actuación frente al acoso

laboral en la Administración General del Estado”, publicado en el BOE número 130, de 1 de junio de 2011.

Como ya se ha señalado, en este trabajo se pretende reflexionar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito privado. Para ello, y tras esta breve exposición del estado de la cuestión, delimitando ambos conceptos y enmarcándolos dentro de un fenómeno más amplio que es la violencia en el trabajo y su catalogación como riesgo psicosocial, se analizará la regulación legal internacional y nacional al respecto, así como el papel que juega la negociación colectiva. Todo ello teniendo siempre en cuenta el carácter discriminatorio de ambas figuras. Esto es lo que se desarrollará a lo largo de los cuatro capítulos en los que se estructura este trabajo.

En el capítulo primero se aborda la regulación del Derecho Internacional y el Derecho de la Unión Europea al respecto. Si bien, es necesario destacar que el tratamiento jurídico del acoso sexual comienza en los años 70, en Estados Unidos, impulsado por el movimiento de las mujeres feministas que lograron que se reconociera legalmente esta problemática. Así, el Título VII del *Civil Right Act* de 1964, prohíbe el acoso sexual. Es, por tanto, en este país donde encontramos los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales, que posteriormente influirán en la legislación de otros países, también europeos.

Así, Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 ya reconoce “igual protección contra toda discriminación”. Pero, es en el documento Estrategias de Nairobi para el Progreso de la Mujeres, de 1985, donde se refiere expresamente al acoso sexual en el trabajo, solicitando medidas para su prevención. Y en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995, solicita a gobiernos, empresarios, sindicatos y organizaciones, que procuren erradicar lo que denomina “hostigamiento sexual”. Los organismos regionales también abordan el tema. La nota común de todos los documentos y normas de esta Organización es que instan a los gobiernos a adoptar medidas de prevención y sanción para erradicar la violencia en todos los ámbitos, incluido el laboral.

También se analiza en este capítulo la regulación de la Organización Internacional del Trabajo que, si bien no cuenta con normativa específica, dispone de un documento clave, el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, de 1958, que establece un principio claro: todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En cuanto a la normativa comunitaria europea, la cuestión del acoso comenzó a adquirir relevancia en 1986, cuando se realizó un estudio sobre el acoso sexual y las posibilidades de actuación comunitaria (Informe Rubenstein). Sin embargo, el acoso por razón de sexo no se regula hasta 2001, fecha en la que el Parlamento europeo emite una Resolución sobre acoso moral en el lugar de trabajo. Siendo, sin duda, la disposición más relevante sobre el acoso sexual la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo; y su Código de Conducta, considerado la norma más útil hasta la fecha, si bien no tiene carácter jurídico vinculante. Establece medidas para prevenir el acoso e insta a los Estados Miembros a aplicarlo, sirviendo también de ejemplo al sector privado, y tratando el acoso como cuestión sindical.

Otra norma importante es la Directiva 2002/73/CEE (refundida posteriormente, junto con otras, por la Directiva 2006/54/CE), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Es adaptada al ordenamiento español a través de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Otros documentos de interés son la Comunicación de la Comisión relativa al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, y la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo número 779/2007, de 20 de junio. De todas sus normas y resoluciones se puede deducir que la violencia de género en el trabajo es una conducta pluriofensiva que viola varios derechos, algunos fundamentales.

En el capítulo segundo se analiza la legislación española sobre igualdad y violencia sobre la mujer en las relaciones de trabajo. Tras exponer el marco legal general, destacando los principios antidiscriminatorios recogidos en nuestra Constitución, y señalando otras normas y documentos de interés (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; o el Criterio Técnico 34/2003 de la Inspección de Trabajo), nos detenemos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta norma contempla ambos acosos como discriminatorios, afectan a la dignidad de las trabajadoras y a su salud laboral pues la mujer se ve obligada a trabajar en un ambiente “intimidatorio,

degradante u ofensivo”, haciendo hincapié en evaluar la violencia como riesgo laboral insistiendo en su prevención. Los define y establece medidas para prevenirlos, señalando que algunas se pueden negociar con los representantes de los trabajadores, y refiriéndose al Plan de Igualdad como instrumento que sirve para la prevención y la sanción.

Se hace mención también a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, destacando la función de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que si bien no dispone de una regulación específica sobre estos tipos de acoso, se desprende de su articulado, estableciendo el derecho de los trabajadores a un ambiente exento de acoso y el deber del empresario de garantizarlo. Es necesario destacar que estas conductas se catalogan como riesgos laborales porque son síntoma de un problema de la organización empresarial, al margen de componentes personales y subjetivos de quien lo padece. El empresario debe actuar siempre que tenga conocimiento de que se está produciendo una situación de acoso y, al mismo tiempo, es su obligación prevenirlo.

Por último, nos detenemos en las disposiciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la materia, entre las que destacamos la Nota Técnica de Prevención (en adelante NTP) número 854. Según este documento determinados aspectos de la organización del trabajo son susceptibles de generar la aparición de situaciones de acoso, por tanto su pronta identificación permitirá prevenirlas y proteger al trabajador frente a ellas.

El tercer capítulo se centra en la función y aportaciones de la negociación colectiva. La doble vertiente del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como actos discriminatorios y riesgos psicosociales, pilares de nuestro análisis, motiva que diferentes Organismos consideren necesaria la intervención de la negociación colectiva, tanto para sancionar como, principalmente, para prevenir dichas conductas. Por ello, dedicamos este capítulo a abordar dicha cuestión, deteniéndonos primero en la fundamentación jurídica de la intervención de los agentes sociales en la lucha contra la violencia de género; analizando los instrumentos de la negociación colectiva, entre los que se encuentran los pactos de empresa, plan de prevención de riesgos o planes de igualdad.; y haciendo una mención especial a la NTP 892, que establece la necesidad de una regulación general, un acuerdo marco estatal de mínimos, y convenios sectoriales.

Se cierra este capítulo analizando el interés de la negociación colectiva, principalmente en su carácter preventivo, frente al planteamiento tradicional reparador, según el cual se actúa cuando el daño ya se ha producido. En este trabajo, además de

analizar ambos acosos desde la doble perspectiva de la igualdad y la salud, se pretende incidir en la importancia de la prevención, ya que así se evitaría que muchos trabajadores, en nuestro caso mujeres, se vieran obligados a abandonar sus puestos de trabajo para salir de la situación de acoso a la que son sometidos. Tras incidir en esta necesidad se analiza si algunos convenios recogen medidas encaminadas principalmente a la prevención, pero también a la sanción.

Se finaliza este trabajo extrayendo algunas conclusiones de lo abordado en su desarrollo, al mismo tiempo que se formulan algunas propuestas.

El contenido de estos capítulos ha sido extraído de los textos legales a la que se ha hecho referencia así como de manuales y estudios que abordan esta materia, teniendo también presente las aportaciones de la doctrina. Asimismo, se han consultado páginas web que ofrecen información sobre el tema objeto de este análisis, y se han analizado convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado, en el período comprendido entre el 2007 y el 2013, y referentes a distintos sectores (comunicación, turismo, seguros, tecnologías); ampliándose esto último con estudios sobre la materia.

Este trabajo ha pretendido profundizar en el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a nivel jurídico y convencional, incidiendo en el doble carácter discriminatorio y de riesgo psicosocial, destacando la importancia de la prevención.

## **CAPÍTULO I. VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **1. Acoso sexual y por razón de sexo en el Derecho Internacional y el Derecho de la Unión Europea**

#### **1.1. Normas y documentos de las Naciones Unidas**

Naciones Unidas ha reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres. Si bien hasta los años 70 no cuenta con una normativa específica, en sus primeros documentos se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres. Así en La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 reconoce “igual protección contra toda discriminación”. Y en el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, expresa el “derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.”

Es en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se exige a los Estados parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos (arts. 7 a 16).

Sin embargo, habremos de esperar hasta 1985, para que el documento Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres, solicite expresamente medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. En esta misma línea, en 1993, la Resolución 48/104, de 20 de diciembre, de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en el artículo 2, apartado b, prohíbe el acoso sexual en el trabajo, instituciones educativas y otros lugares, y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, administrativas y a que se sigan enfoques preventivos (art. 4, apdos d y f).

En septiembre de 1995, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, aprobó una Plataforma de Acción, que define el acoso sexual como forma de discriminación y violencia contra la mujer. Solicita a los gobiernos, empresarios, sindicatos y organizaciones, que procuren erradicar lo que denomina el “hostigamiento sexual”; y en concreto en su Capítulo D, expresa que “la violencia contra la mujer

constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales, y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia”.

Por su parte, la Comisión de Derechos Humanos, a partir de aquella Resolución de 1993, ha aprobado una serie de resoluciones sobre la materia, y en todos estos textos reconoce la relación existente entre la violencia de género y la situación de discriminación que viven las mujeres. Además, en todas ellas se reconoce que la violencia se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral, objeto de este estudio.<sup>1</sup>

En cuanto a los organismos regionales, la Organización de Estados Americanos, en la Convención Inter – Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará, de 9 de junio de 1994), exige a los Estados miembros proteger el derecho a no sufrir violencia. Trata el acoso sexual como violencia no como discriminación.

Por su parte, la Unión africana y organismos subregionales, en el Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, de 27 de julio de 1981, relativo a los derechos de la mujer en África, obliga a los Estados parte a establecer medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres, protegerlas frente a las formas de abuso y combatir el acoso sexual en la educación y el trabajo.

El Protocolo sobre Género y Desarrollo de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo, exige a los Estados parte promulgar leyes y adoptar políticas que definan y prohíban el acoso sexual en todos los ámbitos, y establezcan sanciones, antes del 2015.

El objetivo de todas estas normas y documentos es instar a los Estados a que adopten las medidas, preventivas y sancionadoras, necesarias para erradicar este tipo de violencia sexista en todos los ámbitos, incluido el laboral.

---

<sup>1</sup> Resolución 1999/42 de 26 de abril; Resolución 2000/45 de 20 de abril; Resolución 2003/45 de 23 de abril, [www.un.org/es/rights/](http://www.un.org/es/rights/), visitada el 10 de mayo de 2013

## 1.2. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT, si bien no tiene una regulación específica sobre el acoso sexual en el trabajo, dispone de documento clave: el Convenio 111, sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958. En su artículo 1, apartado a), define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u organización social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. En el siguiente apartado, alude a “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con organizaciones representativas de empleados y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

El principio que establece es claro: todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Trata, por tanto, la cuestión del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo como una forma de discriminación sexual y la prohíbe. Obliga a los Estados miembros a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo para evitar discriminaciones. En este sentido, en el artículo 3 indica a las autoridades nacionales que deben realizar acciones, promulgar leyes y crear programas, que eliminen la discriminación.

Posteriormente emite dos resoluciones referidas, exclusivamente, al acoso sexual en el trabajo. Una en 1985 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, que trata el acoso como hostigamiento de índole sexual, alentado a las políticas públicas sobre igualdad a adoptar medidas para prevenir e impedir dicho hostigamiento. Señala que “perjudica las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores”. Y la otra en 1991, sobre la Acción de la OIT para las Trabajadoras, se refiere a la necesidad de informar y formar sobre temas específicos de las mujeres trabajadoras, entre los que destaca el acoso sexual en el trabajo.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> La OIT y la igualdad de género, <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality>, visitada el 2 de abril de 2013

Además de esta normativa, la OIT cuenta con informes y otros documentos que tratan el tema que nos ocupa. Entre los primeros cabe destacar “*Violence at Work*” de Duncan Chappell y Vittorio Di Martino,<sup>3</sup> de octubre de 1998, que se refiere a los actos de violencia en el trabajo como causantes de alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral. Considerándolos, por tanto, riesgos laborales. Por otra parte, en el 2003, el Consejo de Administración adoptó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios, incluyendo el acoso sexual. Igualmente, en su campaña “Trabajo Decente” (2008), califica el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.<sup>4</sup>

### **1.3. Tratamiento y regulación en el ámbito comunitario europeo**

En el ámbito de la UE la preocupación por prevenir y sancionar el acoso ha llevado al legislador a realizar varios intentos de juridificar estas conductas. Por lo que se refiere al acoso sexual se le dio relevancia a partir del año 1986, cuando se realizó un estudio<sup>5</sup> sobre la incidencia del acoso sexual y las posibilidades de actuación comunitaria. Respecto al acoso por razón de sexo, la primera referencia no aparece hasta la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo.

En cuanto al primero, la norma más conocida, es la Recomendación 92/131/CE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y su Código de Conducta. Es la norma más útil hasta la fecha, a pesar de carecer de carácter jurídico vinculante. Su objetivo es concienciar sobre el problema del acoso sexual en el trabajo e instar a los Estados miembros a tomar medidas de prevención, para ello define el acoso sexual como “toda conducta

---

<sup>3</sup> "Rechazamos la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales", dice el Sr. Di Martino. "Nunca lograremos prevenirla o ponerle coto si nos basamos sólo en esta premisa", [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang), visitada el 5 de julio de 2013

<sup>4</sup> Programa “Trabajo Decente”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>, visitada el 5 de marzo de 2013

<sup>5</sup>M. Rubenstein, “*La dignité de la femme dans le monde du travail: Rapport sur le problème du harcèlement sexuel Dans les États membres des Communautés européennes*”.1987. Bruselas. Comisión Europea, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode>, visitada el 2 de febrero de 2013

irrazonable y ofensiva, que explícita o implícitamente, justifica una decisión que afecta a los derechos de la persona que lo sufre, en materia de formación profesional, empleo o salario”. Esta conducta crea un entorno laboral hostil, humillante e intimidatorio para la persona objeto del acoso, vulnerando la Directiva 76/207/CEE del Consejo sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Insta a los Estados miembros a poner en práctica el Código de Conducta de la Comisión sobre las medidas para prevenir el acoso sexual, que viene en su anexo, y que servirá de ejemplo para el sector privado. Este Código, define el acoso sexual, como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”.

Pide a los empresarios públicos y privados, a los sindicatos y a los trabajadores que respeten las directrices que figuran en el Código y que incluyan las cláusulas oportunas en los convenios colectivos. Asimismo, recomienda a los empresarios, para prevenir el acoso, que elaboren una declaración de principios en la que se dejen claras dos cuestiones: no se permitirá el acoso sexual en el trabajo y los trabajadores pueden presentar denuncias. Esta declaración deberá explicar qué se entiende por comportamiento indebido, así como el procedimiento a seguir en caso de denuncia y cuáles serán las medidas disciplinarias que se tomen al respecto. Debe ser comunicada a todos los trabajadores, e incluirá el compromiso de que las denuncias serán tratadas con seriedad y celeridad. Además, los supervisores ofrecerán la información necesaria, apoyarán a las víctimas, adoptarán medidas y pondrán en práctica la formación oportuna.

En cuanto a los procedimientos a seguir para abordar el problema, aconseja primero resolver la situación extraoficialmente y si se continúa con el comportamiento interponer la correspondiente denuncia, recomendándose que se nombre a una persona que preste asesoramiento y ayuda. Denunciante y denunciado tienen derecho a ser representados por un sindicato o un compañero. Estos procedimientos deberán ser eficaces, correspondiendo a los empresarios garantizar que lo sean. Las denuncias deben resolverse con rapidez y confidencialidad.

Considera el acoso sexual una cuestión sindical, los sindicatos han de tratar la denuncia con seriedad. Deben sensibilizar al personal para crear un ambiente en el que no se tolere el acoso sexual. Los empleados, por su parte, pueden ayudar a evitarlo si lo

saben identificar y se muestran sensibles. Han de apoyar a las víctimas e informar a la dirección. En última instancia, establece que son los tribunales nacionales los que determinarán que causas de las que se someten a ellos son constitutivas de acoso sexual y, en su caso, de delito.

El artículo 4 de la Recomendación dice que los Estados miembros informarán a la Comisión, en 1994 y 1995, de las medidas adoptadas para concienciar sobre el problema del acoso sexual, calificándolo como un ataque a la dignidad de la persona y un impedimento a la productividad, interfiriendo, por tanto, en el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

En 1996, la Comisión adoptó una comunicación mediante la que se establecía una primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso en el trabajo, y también presentó un informe de evaluación sobre la Recomendación del 91, según el cual cada vez se constatan más casos de acoso al mismo nivel jerárquico, no sólo afecta, por tanto, a empleados/as y superiores. Manifiesta que las consecuencias son para quien lo padece, ya que afecta a su salud, para los trabajadores que son testigos de ello, y para los empresarios, pues perjudica la economía, da mala publicidad e incluso le puede acarrear consecuencias jurídicas.

Este informe de evaluación concluye que la Recomendación y el Código de Buenas Prácticas no generaron la aprobación de medidas suficientes para garantizar un entorno laboral en el que se prevenga y se combata el acoso sexual. El problema debe abordarse a nivel europeo, pues afecta a la persona y a la productividad. Destaca la necesidad de un enfoque global. Estima oportuno analizar similitudes y diferencias entre las distintas políticas nacionales, ver los logros y necesidades de cada Estado miembro, y afirma la necesaria intervención de los interlocutores sociales para la elaboración de un plan común. Se reconocen los conocimientos y las experiencias de los interlocutores sociales en este tema y esto podría incluirse en un convenio colectivo a nivel europeo. Este informe constata, por tanto, el fracaso de las normas nacionales y aboga por una regulación global de la prevención.

Posteriormente la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre (modifica la Directiva 76/207/CEE), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, incluye los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y es adaptada al ordenamiento español a través de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que los define en su

artículo 7, ya reflejado en la introducción. La UE considera, por tanto, el acoso sexual como discriminación por razón de sexo.

La Directiva 2006/54/CE (refundición de otras, entre ellas la Directiva 2002/73/CEE) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, considera el acoso como una conducta discriminatoria y establece medidas para prevenirlo y combatirlo. Así, en el número 6 de la Exposición de Motivos, señala “el acoso y el acoso sexual como contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo a la formación profesional y a la promoción. Por tanto se deban prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias”

En su artículo 2.1.c) define el acoso por razón de sexo como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Y en el apartado d), expresa que constituye acoso sexual “aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

A efectos de la presente Directiva el concepto de discriminación incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo “así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por una persona o su sumisión al mismo” (art. 2.2 a). Ambos documentos, Código de Conducta y Directiva, se complementan, cumpliendo aquél una función de desarrollo e interpretación de ésta.

Gran importancia en este campo tiene la Comunicación de la Comisión relativa al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007 (COM 2007), que alude a diferentes tipos de acoso en función de los sujetos implicados, de sus efectos y su materialización, y aboga por una regulación más convencional de la materia, en lo que profundizaremos más adelante.

Por su parte, la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo nº 779/2007, de 20 de junio, establece un programa específico para la lucha contra la violencia ejercida

sobre los niños, los jóvenes y las mujeres, que tiene como objetivo prevenir y combatir todas las formas de violencia ejercidas sobre estos colectivos (Programa Daphne)

Según lo expuesto, podemos afirmar que la violencia de género en el trabajo es una conducta pluriofensiva, pues viola varios derechos, algunos fundamentales como el derecho a la igualdad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica (poniendo en riesgo la salud de las trabajadoras), puede tener diversos sujetos tanto activos como pasivos (empresarios, superiores, compañeros) y se manifiesta en diversos tipos (ascendente, descendente, horizontal).

## **CAPÍTULO II. NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE IGUALDAD Y VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**

### **1. Marco legal general**

La legislación española aborda el acoso sexual en el trabajo desde distintos ámbitos. Debemos comenzar por nuestra Carta Magna, que en su Título I, Capítulo II, reconoce un elenco de derechos fundamentales que se ven lesionados por esta problemática: el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14), el derecho a la vida y la integridad física y moral (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen (art. 18.1).

Por su parte el artículo 35.1, manifiesta el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. El artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para alcanzar la igualdad, y según el artículo 40.2 deben velar por la seguridad y la higiene en el trabajo, estableciéndose en el artículo 43.1 el derecho a la protección de la salud como uno de los principios rectores de la política social y económica. Todos ellos han servido de base a nuestros tribunales para tutelar a las personas sometidas a acoso.

La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo la encontramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que, en su artículo 7, considera acoso sexual: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” Y acoso por razón de sexo: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Concluye que tanto uno como otro se considerarán discriminatorios.

En el apartado cuarto establece que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”. Se refiere a lo que se ha denominado “chantaje sexual”. Se trata de una forma de acoso que se manifiesta cuando el sexo se solicita a cambio de evitar represalias o se utiliza como instrumento a través del que se obtendrán beneficios. Se trata, por tanto, de

una manifestación del acoso sexual, hace referencia a una conducta “encaminada a la consecución de una satisfacción carnal”.<sup>6</sup> Se diferencia del acoso por razón de sexo en que este alude a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, distinguiéndose entre contenido sexual y sexista. Ejemplos de este último pudieran ser el hecho de pagar sueldos inferiores por el hecho de ser mujeres o no ascenderlas por el mismo motivo.<sup>7</sup>

El artículo 48 de esta Ley establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, las empresas deben arbitrar procedimientos para prevenirlo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes lo padezcan, e impone el deber a los representantes de los trabajadores de contribuir a prevenir este acoso, mediante la sensibilización y la información. Según este artículo, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

En el párrafo segundo del apartado primero dice que, con esta finalidad, se podrán establecer medidas que han de negociarse con los representantes de los trabajadores y pone ejemplos tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo establece una clara obligación de las empresas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, pero las medidas que puedan adoptarse han de ser obligatoriamente negociadas con los representantes de los trabajadores. Por tanto, obligación unilateral de las empresas pero obligación de negociar con los representantes de los trabajadores.

Este precepto obliga a los empresarios a establecer medidas activas que logren erradicar este tipo de acosos. Estas medidas conectan con la obligación empresarial de vigilancia para evitarlos y especial diligencia para actuar cuando el daño ya se ha materializado. Este artículo señala que con dicha finalidad se establecerán medidas que

---

<sup>6</sup> Ruth Vallejo Dacosta, “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. (*Relaciones laborales* 5: 282), 2007.

<sup>7</sup> En cita de “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. (*Relaciones laborales* 5: 293), 2007.

han de negociarse con los representantes de los trabajadores. Según la doctrina, se trata de una previsión meramente facultativa.

De la redacción de este artículo parece desprenderse que tales medidas deberían ser consensuadas con los representantes de los trabajadores, implicando una obligación indirecta de negociar. La redacción del precepto es confusa y contradictoria, entendiendo la doctrina que estamos ante un supuesto potestativo, siendo cuestión diferente que dichas medidas se incluyan dentro de un plan de igualdad en cuyo caso se negociarían con él.

Lo que este artículo impone es un deber de colaboración a los representantes de los trabajadores. No pudiendo ignorarse que la obligación principal de prevenir el acoso es del empresario. Por ello tal artículo no puede servir para desplazar la responsabilidad a los representantes y eximir de la misma al empresario.<sup>8</sup>

Una medida legal que está previsto que sirva como instrumento para la prevención y sanción del acoso es el plan de igualdad (arts. 45 y 46 de la LOI). Es una figura introducida por la LOI y es un instrumento básico para la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esta Ley establece la obligación de su elaboración para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y el resto, si así lo establece su convenio. En el caso de aquellas empresas que estén inmersas en un procedimiento sancionador por infracción muy grave en los casos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, la autoridad laboral puede acordar la sustitución de las sanciones accesorias por la aplicación y elaboración de un plan de igualdad, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias (art. 6.2 LISOS), pero sólo es posible a instancias del empresario sancionado (nos remitimos a lo expuesto más adelante sobre el tipo de infracción).

La Administración fomenta su elaboración concediendo subvenciones<sup>9</sup> y otorgando preferencia en la contratación administrativa, para lo que la empresa necesita acreditar que cumple las directrices en materia de igualdad mediante la consecución del denominado distintivo “igualdad en la empresa”, regulado en el artículo 50 de la Ley, y

---

<sup>8</sup> Ricardo Escudero Rodríguez, “El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas” (*Relaciones Laborales* 8: 991 y ss), 2007.

<sup>9</sup> El Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales acaba de publicar la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad y se convocan las correspondientes a 2013 (ver BOE de 28 de junio de 2013)

desarrollado por el RD 1.615/2009, de 26 de octubre. En su artículo 10 hace referencia expresa al acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo la implantación de medidas para prevenirlos, así como códigos de conducta y protocolos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, como requisitos para acceder al distintivo.

El derecho a no ser discriminado por razón de sexo y el derecho a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo también se recoge en el RDL 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2. Pero la referencia que hace a estas figuras resulta insuficiente, ya que ni recoge los elementos que las definen ni su tipología.

Además el TRLET contempla la posibilidad de que los trabajadores sean sancionados por incumplir sus obligaciones laborales, dentro de las que se incluye el acoso, dejando la concreción de las infracciones y las sanciones en manos de los convenios colectivos. Por tanto, pueden ser sancionados disciplinariamente en atención a lo establecido en ellos, siendo la medida más extrema el despido.

El artículo 54.2.g), que regula el despido disciplinario, considera incumplimiento contractual, y por tanto causa de despido, el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa. La LOI ha introducido expresamente estas causas en el TRLET. En relación a este artículo, la doctrina se pronuncia estableciendo que dentro de la esfera de responsabilidad de los empresarios está la protección a los trabajadores tanto en el ámbito de la seguridad e higiene como en el personal. Y dentro de este último, el derecho a la dignidad le da cobertura suficiente al empresario para actuar disciplinariamente contra el acosador, pudiendo el trabajador afectado demandarlo por violación de derechos fundamentales si no toma las medidas oportunas. El empresario, por tanto, no puede ni debe permanecer pasivo ante una situación de acoso conocida. Para facilitarle el conocimiento de estas conductas se arbitran mecanismos tales como procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, imposición a los representantes de los trabajadores de la obligación de informarles de aquellas conductas de las que tengan conocimiento, garantía de indemnidad de las personas que presenten la queja o denuncia considerando cualquier comportamiento adverso contra ellas como discriminación por razón de sexo.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Véase Ignacio Albiol Montesinos. “La remodelación de la causa de despido del art. 54.1 g) ET: despido por acoso sexual o por razón de sexo”, en *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. (La Ley: 453 y ss), 2007.*

El artículo 50 permite al trabajador solicitar la extinción del contrato y recibir una indemnización, siempre que el empresario hay procedido a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo perjudicando su dignidad. Si bien el acoso no esta contemplado, puede encajar este supuesto, así si proviene del empresario constituirá un incumplimiento grave de sus obligaciones. El problema se plantea si el acoso no es ejercido por el jefe sino por un compañero o por un tercero que no sea el empresario. En base a este precepto, el legislador reconoce como vía de tutela al trabajador hostigado la posibilidad de solicitar la extinción del contrato de trabajo.<sup>11</sup>

Si se estima que ha existido el acoso la indemnización es la misma que para el despido improcedente. A esta hay que sumar la indemnización complementaria por vulneración de un derecho fundamental, teniendo en cuenta que estos derechos siempre están presentes en la relación laboral. Aquí ha influido la LOI, pues antes los tribunales entendían que esta indemnización del artículo 50 tenía carácter tasado y compensaba todos los posibles perjuicios del trabajador, negándose la compatibilidad (STS de 11 de marzo de 2004). A nivel doctrinal y judicial se suscitó controversia sobre la compatibilidad de indemnizaciones. El Tribunal Supremo prohíbe acumularlas al entender al entender que se estaría sancionando dos veces el mismo incumplimiento, pero se ha ido abriendo una nueva doctrina en casos de despidos discriminatorios por razón de sexo, admitiéndose la compatibilidad, reconociéndose posteriormente cuando la causa de solicitud sea el acoso al que está siendo sometido el trabajador, caso del referido artículo 50. Esta postura es la más lógica para un amplio sector de la doctrina (STS de 10 de abril de 1999), pues una cosa es indemnizar por un despido improcedente y otra tasar a priori las lesiones de los derechos fundamentales, prohibido por la normativa comunitaria que exige un sistema de indemnizaciones efectivas y proporcionales al daño causado.

En cuanto al régimen sancionador, el RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica, en su artículo 8.13, el acoso sexual como infracción muy grave “cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”. Y en el apartado 11 del mismo artículo, cataloga como infracción muy grave los actos del empresario contrarios al

---

<sup>11</sup> Ruth Vallejo Dacosta. “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. (*Relaciones laborales* 5: 287 y ss), 2007.

respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Lo considera sanción administrativa y le impone una multa económica que, según el grado, sería entre 3.000 a 9.000 €.

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social además de calificar, como acabamos de exponer, el acoso sexual como infracción muy grave siempre que se produzca en el ámbito de la dirección de la empresa, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, en el artículo 8.13 bis califica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo o discriminatorio que se produzca en el ámbito de dirección de la empresa siempre que el empresario tuviera conocimiento del mismo. Por tanto, este responderá del acoso que se haya producido en su ámbito de dirección, independientemente de quien sea el sujeto activo. Sin embargo, si no ha conocido de la situación podrá exonerarse de responsabilidad. Pero debe cumplir con el deber de prevención y protección, y puede ser sancionado si por el ejercicio irregular de dichos deberes no hubiera descubierto la situación de acoso. Podemos criticar a este precepto la diferencia que establece entre uno y otro al exigir para el primero el requisito de que sea conocido por el empleador y este no actúe. Pues lo importante debiera ser adoptar las medidas necesarias para que no se produzca.

Tiene gran importancia en este aspecto la actuación de la Inspección de Trabajo, regulada por la Ley 42/1997 de 14 de noviembre relativa a la Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como garantía de la sanción de las conductas de acoso que se produzcan. En la materia que nos ocupa el Criterio Técnico 34/2003,<sup>12</sup> sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante las conductas de acoso moral en el trabajo, es el primer instrumento regulador de las medidas que debe adoptar la Inspección en esta materia. Las califica como atentado a la dignidad de los trabajadores y como infracción muy grave. Sin embargo, a pesar de reconocer que puede encajar en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no concreta cuales son los criterios de aplicación.

El nuevo Criterio Técnico 69/2009, que sustituye al del 2003 adaptándose a los cambios normativos y jurisprudenciales, habla de “acoso y violencia en el trabajo” para referirse a conductas de violencia física y conductas de violencia psicológica y dentro

---

<sup>12</sup> Criterio Técnico 34/2003, [www.empleo.gob.es/itss/](http://www.empleo.gob.es/itss/), visitada el 16 de junio de 2013

de esta habla de acoso sexual, acoso moral y acoso discriminatorio. Respecto a las sanciones establece que pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales, si no establecen procedimientos específicos de prevención. El empresario puede ser sancionado por acción u omisión. La Inspección de Trabajo inicia el procedimiento administrativo sancionador y también puede realizar acciones de información y asesoramiento técnico y mediación, a tenor de lo establecido en los artículos 7 y 13 de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre relativa a la Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en los artículos 7 y 15 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No podemos dejar de mencionar la Instrucción 2/2008, en la que se recogen las instrucciones, los principios básicos de actuación y criterios a tener en cuenta por los inspectores para revisar el cumplimiento de la LOI. Anualmente emite unas memorias que recogen sus actuaciones y resultados en distintas materias. En el 2012, en materia de igualdad, en aplicación de aquella Instrucción, constató un importante aumento en las actuaciones dirigidas a la verificación del cumplimiento de la normativa relativa a planes de igualdad y otras obligaciones derivadas de la LOI. Así en el 2011 se llevaron a cabo 1055 actuaciones en la materia, constatándose 15 infracciones, y en 2012 se incrementaron las actuaciones en un 27,39 % y las infracciones en un 133,33 %.<sup>13</sup>

En algunos casos estos tipos de acoso pueden ser de tal entidad y gravedad que pueden llegar a constituir delito, y así lo constata la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, en el art. 184, que dice:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

---

<sup>13</sup> Disponible en [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/), visitada el 5 de julio de 2013

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

El delito de acoso sexual se introduce con la reforma del CP de 1995. Se modifica por la LO 11/1999, de 30 de abril, que incorpora un tipo básico de acoso sexual denominado por la doctrina acoso ambiental. Supuso un gran cambio al suprimir el requisito de superioridad jerárquica que impedía la condena en los supuestos de acoso entre compañeros. La LO 25/2003, de 26 de noviembre, modifica las penas, aumentándolas al ser suprimidos los arrestos de fin de semana (art. 184).

Antes de esta reforma sólo podía perseguirse cuando quien acosaba sexualmente era funcionario público en el ejercicio de sus funciones, en los demás casos se consideraba falta de amenazas, coacción o vejación, de carácter leve. Tras esta reforma también se puede perseguir el acoso por razón de sexo sin requerimiento sexual, pero sólo si quien lo comete se vale de una relación de superioridad sobre la víctima.

Este artículo recoge un tipo básico en el número uno y dos subtipos agravados en los números dos y tres. El sujeto activo de este delito puede ser cualquier trabajador o el propio empresario. La víctima debe acreditar haber sufrido una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Conviene dejar claro que no es posible sancionar administrativamente y penalmente por los mismos motivos ya que se infringiría el principio *non bis in idem*.<sup>14</sup> Así, si la autoridad laboral tiene indicios de que una conducta puede ser constitutiva de delito debe remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal. Sin embargo, la responsabilidad penal del acosador no impide que se adopten también las correspondientes medidas disciplinarias (despido o sanción) en el ámbito laboral. Y no es necesario esperar a la sentencia penal para decidir sobre la procedencia de esas medidas disciplinarias en el ámbito laboral. Pero, en el supuesto de que la preferencia de la jurisdicción penal no se hubiera respetado, imponiéndose sanción administrativa, ello no impediría la aplicación de la sanción penal siempre que aquella se subsuma en esta. Así lo establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en su sentencia 2/2003 de 16 de enero.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Véase Enrique José Carbonell Vayá et al. “El acoso laboral, antes llamado mobbing”, (*Tirant lo Blanch*: 207), 2008.

<sup>15</sup> Carolina Villacampa Estiarte, “La incriminación del mobbing en derecho penal español: los claroscuros del delito de acoso laboral” (*Revista de Derecho y Proceso Penal* 30: 246), 2013.

## **2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**

Esta Ley trata a lo largo de su articulado, en diversos preceptos, la cuestión de la violencia de género en el trabajo. Comienza dando una definición jurídica de ambos conceptos en su art. 7, como ya hemos visto en epígrafes anteriores. A modo de recordatorio, señalamos que define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Y considera acoso por razón de sexo: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. En el punto 3 dice que “se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, y en el 4 afirma que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

En esta Ley ambos tipos de acoso se califican como actuaciones discriminatorias, que afectan además de a la dignidad de las trabajadoras a su salud laboral, pues la mujer se ve obligada a trabajar en un ambiente “intimidatorio, degradante u ofensivo”. En su artículo 27 establece que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deben ser considerados dentro de la protección, la promoción y la mejora de salud, señalando estas acciones como objetivo de la política de salud, reformando así la Ley General de Sanidad.

Pero el artículo clave de esta Ley es el 48, del que deriva la obligación legal de crear y mantener ambientes de trabajo exentos de riesgo de violencia de género, mediante la adopción de medidas necesarias para su prevención y articulación de procedimientos de reclamación. Así, establece en el punto 1 que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. Y

en el apartado 2 señala que “los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”. De este precepto se deduce la obligación de garantizar ambientes de trabajo exentos de violencia. Esta Ley hace hincapié en la obligación de evaluar la violencia de género como riesgo laboral insistiendo en su prevención.

La normativa comunitaria exige a los Estados miembros adoptar medidas sancionadoras frente a la violencia de género en el trabajo, que respondan a los principios de adecuación, proporcionalidad y suficiencia disuasoria. En cumplimiento a esta obligación, la LOI supuso la revisión del artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para introducir el apartado 13 bis) y calificar de forma expresa y autónoma al acoso con infracción muy grave, remitiéndome a lo expuesto en el epígrafe anterior en cuanto a la descripción que se hace del mismo.

Resulta innegable que para la LOI el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un obstáculo para la integración de la mujer en el mercado laboral, constituyendo no sólo un ataque a la dignidad, como propugna el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sino un menoscabo de la igualdad.

### **3. Normativa sobre prevención de riesgos laborales**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan a la salud de los trabajadores, así el Tribunal Constitucional ha calificado los daños derivados de estas situaciones como daños profesionales (STC 160/2007 de 2 de julio).<sup>16</sup> Sobre los empresarios recae la obligación de otorgarles protección, en el marco del deber general que establece al artículo 14 de la LPRL, al reconocer a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El empresario debe tomar las medidas preventivas necesarias en base a los principios recogidos en el artículo 15 de esta Ley.

---

<sup>16</sup> Véase sobre jurisprudencia al respecto José Fernando Lousada Arochena “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesa” (*Revista Laboral*: 191 y ss), 2004.

Este derecho de los trabajadores se regula también en otros textos legales de nuestro país. El artículo 4.2 d) del TRLET señala el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, y el 19.1 del mismo cuerpo legislativo afirma que “el trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”

Nuestra Constitución, en el artículo 40.2, establece la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento a este mandato constitucional nace la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que si bien no contiene norma específica sobre el acoso sexual, se desprende su tratamiento del articulado de la misma. Tiene como objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Según dispone en su Exposición de Motivos, se configura como marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán concretando las medidas preventivas, y como base a partir de la que la negociación colectiva va a desarrollar su función. Sus principios básicos son la prevención, a través de la educación en todos sus ámbitos, la información y la formación. Para el cumplimiento de sus fines, regula actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, los empresarios, los trabajadores y las organizaciones sindicales.

En su artículo 4 enumera conceptos básicos entre los que se encuentra el de riesgo laboral, al que define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, considerando como tal “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. En este mismo artículo, en el número siete apartado d), regula los aspectos de organización y ordenación del trabajo como la causa principal de los riesgos psicosociales.

El riesgo laboral se considera como tal porque es síntoma de un problema de la organización empresarial. La ley obliga entonces al empresario a favorecer las condiciones de trabajo adecuadas, evitando los riesgos y si no se puede evaluándolos. (Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). En este sentido el artículo 14.1 de la LPRL establece que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales....”. En su número 2 modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo

de la Prevención de Riesgos Laborales, señala “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...”

Del artículo 14.1 del LPRL y el 19.1<sup>17</sup> del TRLET, se extrae la conclusión de que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso y el empresario debe garantizarlo estableciendo medidas preventivas y sancionadoras. Medidas preventivas tales como el derecho a la información, consulta y participación. Ambos establecen el deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.<sup>18</sup> Y han de proteger la salud la seguridad de los trabajadores adoptando “cuantas medidas sean necesarias” según el tenor literal de aquel artículo, por tanto no solo se refiere a las establecidas en los textos normativos sino a aquellas necesarias para evitar un riesgo. Así pues, la ausencia de normativa no exonera de responsabilidad al empresario y en este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia del Tribunal Supremo.<sup>19</sup>

El artículo 15 de la LPRL desarrolla los principios a los que debe sujetarse el empresario, transcripción literal del artículo 6 de la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Así, evitará los riesgos, evaluará los que no se puedan evitar, los combatirá en su origen, adaptará el trabajo a la persona, tendrá en cuenta la evolución de la técnica, sustituirá lo peligroso por aquello que no lo sea, planificará la prevención, adoptará medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dará las instrucciones debidas a los trabajadores.

La Ley 54/2003, en su Exposición de Motivos señala como primera obligación del empresario la integración de la prevención de riesgos laborales en su empresa.

---

<sup>17</sup> “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”.

<sup>18</sup> Obligación de prevención y seguridad consecuencia de la transposición a nuestra normativa de la D/89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promoverla mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco)

<sup>19</sup> Ver Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2007

Modifica, como se ha señalado anteriormente, el artículo 14.2 de la LPRL, entre otros, para dar cabida a la integración a la obligación de preparar un plan de prevención de riesgos laborales y proceder a la evaluación de riesgos, como requisito de actuación empresarial.

Por tanto, del contenido de esta Ley podrían derivarse, para el empresario, obligaciones tales como identificar el riesgo y valorarlo, teniendo en cuenta las características personales de los trabajadores, factor éste verdaderamente importante, pues en algunos casos las empresas se amparan en él para no actuar al respecto. En cuanto a las cuestiones organizativas, el empleador deberá valorar y analizar aquellos aspectos que puedan propiciar situaciones de acoso, y cuando tenga conocimiento de que se están produciendo debe intervenir adoptando las medidas necesarias.

Los acosos sexistas generan graves daños en la salud, tales como: crisis de ansiedad (STSJ C. Valenciana, 1904/2008, de 10 de junio), síndrome ansioso depresivo (STSJ Galicia de 24 de enero de 2000), trastorno o síndrome de estrés post-traumático (STSJ Asturias 1204/2008, de 23 de mayo). Se insertan dentro de lo que se llaman riesgos psicosociales, riesgos que surgen de la interacción entre las condiciones organizativas de trabajo, las relaciones interpersonales y las características psicológicas del individuo. Si bien no hay definición normativa, la jurisprudencia los define como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (STSJ Madrid 796/2005, sección 2ª, de 5 de octubre). Según los criterios del DMS IV (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), el 69% de las víctimas de acoso presentan un cuadro depresivo severo que se suele diagnosticar como “trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo” y que suele traducirse en una incapacidad temporal para el trabajo generando la baja laboral.<sup>20</sup>

Aunque tampoco se hace una mención expresa a ellos en la LPRL, han de incluirse en la obligación general de prevención del empresario y del correlativo derecho de los trabajadores, desarrollados en el articulado de esta Ley.

Es necesario destacar tres aspectos de los riesgos psicosociales: el origen, los factores y los efectos de los mismos. El primero hace referencia a los aspectos

---

<sup>20</sup> Criterios DMS IV, <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document>, visitada el 13 de marzo de 2013

organizativos y culturales del trabajo, así como a las relaciones entre las personas que coinciden en el ambiente laboral. Estas pueden derivar en formas de violencia en el trabajo, especialmente el acoso moral, sexual o por razón de sexo. Afectando más a las mujeres según distintos estudios.<sup>21</sup> Los factores son los detonantes de los daños a la salud y los efectos son esos daños concretos.

El acoso sexual y por razón de sexo tienen serias consecuencias para la salud de las trabajadoras y guarda relación directa con las desigualdades asociadas al género. Es expresión de un sobre-poder de los hombres sobre las mujeres. Está enmarcado en el trinomio poder-sexualidad-violencia.<sup>22</sup>

#### **4. Disposiciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo**

Partimos de la base de enmarcar el acoso dentro de un fenómeno más amplio que es la violencia en el trabajo. En este sentido, la NTP 854,<sup>23</sup> Nota Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, define el acoso psicológico como “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.”

Esta Nota señala que hay determinados aspectos de la organización del trabajo susceptibles de propiciar la aparición de situaciones de acoso, tales como malas relaciones personales, ausencia de comunicación, ambigüedades de rol,... Estos son riesgos psicosociales que llevan a una mayor probabilidad de situaciones de acoso psicológico en el trabajo. Su pronta identificación permitirá prevenir la aparición de situaciones de acoso o, en su caso, proteger al trabajador frente a ellas.

La NTP 854 deja claro que si bien esta violencia no siempre tiene su origen en los riesgos psicosociales, siempre se producen porque algo falla en los mecanismos de

---

<sup>21</sup> Enrique José Carbonell Vayá et al., “El acoso laboral, antes llamado mobbing”, Valencia. (*Tirant lo Blanch*: 49), 2008

<sup>22</sup> M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero, “Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo” (*Tecnos*: 48), 2001.

<sup>23</sup> NTP 854, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/>, visitada el 9 de abril de 2013

prevención o intervención. Por ello, deberían abordarse todas las situaciones, tanto el acoso psicológico, como los conflictos, la falta de comunicación, etc, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, pues la aparición de violencia o acoso demuestra la existencia de factores vinculados a la empresa, ya que la organización del trabajo pueden potenciar dichas situaciones.

De esta Nota se deduce que el acoso es una situación extrema de violencia en el trabajo, que abarca un elenco amplio de situaciones, que debe abordarse desde la prevención de riesgos psicosociales.

Conviene aclarar que las Notas Técnicas no son nunca vinculantes ni de obligado cumplimiento. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en 1982 inició una colección con el fin de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la prevención de riesgos laborales herramientas de consulta. Pretenden servir de ayuda al cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas.

## **CAPÍTULO III. FUNCIÓN Y APORTACIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **1. Fundamentación jurídica de la intervención de los agentes sociales en la lucha contra la violencia en el trabajo**

Desde el momento en que las situaciones de violencia en el trabajo que venimos analizando se pueden enmarcar en los riesgos psicosociales y a su vez, puesto que afectan claramente a la igualdad, en el ámbito discriminatorio, distintos Organismos consideran necesaria la intervención de la negociación colectiva.

En el ámbito europeo, el Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (Diario Oficial L 49 de 24 de febrero de 1992), establece que el acoso sexual es una “cuestión sindical”. En caso de denuncia, deben tratarla con “seriedad y comprensión”. Correspondiendo a los sindicatos, elaborar unas declaraciones precisas sobre esta problemática, sensibilizar al personal a fin de crear un ambiente en el que no se tolere el acoso sexual e informarle sobre sus consecuencias. Estima también conveniente la presencia de representantes del sexo femenino para ofrecer su apoyo a las víctimas de este acoso.

Por su parte, y en esta misma línea, la comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo, estima necesario conocer la opinión de los interlocutores sociales sobre la cuestión de la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

La Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo, para el ejercicio 2002-2006, manifestó la necesidad de integrar la violencia en el trabajo en el marco normativo comunitario de la prevención de riesgos laborales y de elaborar una nueva legislación europea sobre riesgos emergentes. Como instrumentos para abordar estos últimos aludió al diálogo social y a la acción de los interlocutores sociales. También se pronuncia en este sentido la Estrategia comunitaria de salud, seguridad en el trabajo para el período 2007-2012.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral de 2005 y el Acuerdo marco europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007,<sup>24</sup> también abogan por un modelo de regulación más convencional de las materias laborales. Este Acuerdo suscrito por interlocutores sociales y empresariales europeos (Anexo a la prórroga para 2008 del Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2007, suscrito por CEOE, UGT y CCOO), establece la obligación empresarial de proteger frente a la violencia y el acoso en el centro de trabajo, y diferencia ambos conceptos. Define la primera como situación en la que los trabajadores son agredidos no sólo o únicamente físicamente. Y el segundo se produce cuando uno o más trabajadores son objeto repetido y deliberado de abuso en circunstancias relacionadas con el trabajo. Establece que las empresas no deben tolerar estas actitudes, articulando los procedimientos a seguir si se dan, que se atenderán siempre a los principios de confidencialidad, imparcialidad,... De este acuerdo se deduce que se perciben, el acoso y la violencia, como conjuntos de conductas en la que caben especies más concretas como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012 alude al artículo 14 del LPRL que, como vimos en un apartado anterior, establece el derecho de los trabajadores a realizar sus funciones en un ambiente sano y saludable y la obligación del empresario de garantizarlo, articulando medidas preventivas tales como el derecho a la información, consulta y participación, en las que juega un papel determinante la negociación colectiva.

Parece claro que la materia queda comprendida dentro de las referencias a las condiciones de trabajo que efectúa el TRLET cuando se refiere al contenido de los convenios colectivos, en los artículos 82.2 y 85.1.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Un análisis detallado del mismo lo ofrece Cristóbal Molina Navarrete, “El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo” (*Bomarzo*), 2008.

<sup>25</sup> Art. 82.2 “Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”

Art. 85.1 “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”.

Puesto que, como ya vimos reiteradamente, el acoso se enmarca en el ámbito de los riesgos psicosociales, resulta claro que su regulación se da en el marco de la prevención de riesgos laborales. En este sentido sería de aplicación la Ley 31/1995 y sus disposiciones reglamentarias. Tienen naturaleza de norma mínima, mejorable por tanto mediante la negociación colectiva (art. 2.2 LPRL).<sup>26</sup> En su capítulo II, la mencionada Ley regula la política en materia de prevención de riesgos, que se llevará a cabo con la participación de los empresarios y los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales. En sus artículos 33 y 34 alude a los derechos de consulta y participación, y específicamente a los derechos de negociación con los representantes de los trabajadores (art. 34.2). Este artículo regula los derechos de participación y representación, y manifiesta que la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo corresponde a los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes sindicales.

En este mismo sentido, la LOI establece la necesidad de negociar o consultar con los representantes de los trabajadores (vid. supra capítulo II, epígrafe 2), concediendo, según el artículo 49, el apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Así, para impulsar su adopción, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. Estos deben contener medidas sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En materia preventiva y en materia de acoso sexual y por razón de sexo tanto la LPRL como la LOI remiten a la negociación colectiva de ciertas medidas. Recogen expresamente la obligación de los empresarios de promover las condiciones de trabajo apropiadas para evitar estas conductas, articular procedimientos, elaborar códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y acciones de formación. Los convenios deben definir conceptos, incluir códigos de conducta, crear comisiones para el tratamiento del acoso, arbitrar procedimientos de denuncia e incluir medidas para proteger a los sujetos implicados en la denuncia.

---

<sup>26</sup> Art. 2.2 LPRL Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

De lo expuesto, parece quedar claro no sólo el fundamento legal en la materia, sino la obligatoriedad de la negociación colectiva en el ámbito del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. “La negociación colectiva y los acuerdos de empresa están llamados a tener un protagonismo de primer orden para conseguir un entorno laboral libre de acoso”.<sup>27</sup>

## **2. Instrumentos de la negociación colectiva. Especial referencia a la NTP 892**

La negociación colectiva se plasma en convenios y acuerdos, estos constituyen sus formas de expresión. Pueden regularse acuerdos específicos sobre determinadas materias o incluirse en un convenio colectivo con otras materias. Incluso pudiera ser un pacto de empresa o un plan de prevención de riesgos, o en lo que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo podrían regularse dentro de los planes de igualdad. Los negociadores decidirán los instrumentos más oportunos para alcanzar la eficacia que se busca.

En la empresa o en el centro de trabajo debe hacerse el diagnóstico de los riesgos que existen, de las circunstancias organizativas susceptibles de facilitar cuestiones de acoso, y así identificar las medidas que sea necesario adoptar. Pero, el problema es que si esto se deja al arbitrio de la empresa o centro de trabajo las regulaciones y soluciones serían muy variadas y se produciría una enorme dispersión.

Lo mejor será una regulación sectorial estatal, preferentemente, que luego se complemente o desarrolle en la empresa para adecuarla a su situación concreta. Esto llevaría a la elaboración de protocolos de actuación en la materia, que otorgarían la flexibilidad necesaria para adaptarlas a cada centro de trabajo. Esta adaptación se producirá mediante convenios, acuerdos, planes de igualdad,...

En cuanto a la necesidad de una regulación general, la NTP 892, primero alude a un acuerdo de mínimos a nivel estatal, un acuerdo marco. Y en segundo lugar a la elaboración de convenios sectoriales. Asimismo, se negociará a nivel europeo entre los representantes de los trabajadores y la dirección la adhesión al Acuerdo Marco Estatal y el sectorial, si lo hubiera. Además de la suscripción de una declaración de principios por parte de la empresa y los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo y

---

<sup>27</sup> María José Romero Ródenas, “Protección frente al acoso moral en el trabajo” (*Bomarzo*: 61), 2005.

otras terceras empresas (subcontratas, ETT) y la adopción del procedimiento y resolución de denuncias, iniciado por la víctima o por terceros, pero siempre con la aprobación de la persona afectada.

Este procedimiento consta de varias fases. La primera corresponde a la denuncia, describiendo los hechos y solicitando las medidas que estime oportunas, a esta le sigue la fase de investigación, que no puede durar más de 20 días, culminando con la resolución mediante informe detallado en un máximo de 30 días. En todo caso, las propuestas de solución deben ser adoptadas por unanimidad. Estas se trasladan a la dirección de la empresa que en 20 días decide si las adopta o no, si es que no ha de motivarlo. Posteriormente, la comisión seguirá las medidas adoptadas y la evolución de la situación.

Un ejemplo de protocolo que sigue los criterios establecidos en esta Nota puede ser el Acuerdo del Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en supuestos de acoso de Telefónica Móviles, que analizaremos en el epígrafe siguiente.

### **3. Interés de la negociación colectiva. Nuevo enfoque preventivo**

Hemos analizado a lo largo de este estudio las dos vertientes de la violencia y el acoso. Su consideración como riesgos psicosociales, en cuanto a que trae causa de factores organizacionales, y como conducta discriminatoria en cuanto que afectan a la igualdad entre mujeres y hombres. En este apartado analizaremos como se han intentado paliar estas situaciones.

Tradicionalmente la violencia en el trabajo era abordada desde una perspectiva reparadora, generalmente mediante indemnización a la víctima y desde una perspectiva sancionadora del infractor. Recientemente se empieza a abordar desde el ámbito de la prevención de aquellas conductas que pueden provocar acoso, lo cual ha puesto de relieve la importancia de la negociación colectiva.

El primer problema del planteamiento tradicional es que se actúa cuando se produce el daño. Hay una víctima, cuyos daños hay que reparar y una culpable al que hay que castigar, además de las consecuencias que puedan producirse a otras personas como por ejemplo el empleador que, en el caso de que no sea acosador, ha de ser castigado por tolerar ese acoso o por no haber adoptado las medidas necesarias para evitarlo. Si bien esto es necesario, el inconveniente es que los efectos los produce a

posteriori. Su efecto es reparador, no preventivo. Se actúa en fases muy avanzadas en las que la víctima no ve otra solución que el abandono del puesto de trabajo, cuando lo que ella querría sería no llegar a este punto y haber sido tratada de forma respetuosa. En esta forma de abordar la cuestión la negociación colectiva poco puede hacer, pues los procedimientos de actuación son diseñados por ley, acudiéndose a la vía administrativa o a la judicial.

El ámbito en el que podría intervenir la negociación sería en el de la prevención, creando procedimientos extrajudiciales de solución de las quejas o reclamaciones, si bien en esta fase es muy difícil llegar a un acuerdo que no sea la extinción del contrato con la correspondiente indemnización. Los convenios podrían comenzar concretando las definiciones que de ambas figuras se da en la Ley de forma genérica, en atención a la realidad específica del ámbito laboral, señalando ejemplos de conductas que pudieran considerarse como tal.

En atención al planteamiento tradicional, la negociación sólo podría actuar tipificando el acoso dentro del elenco de faltas y sanciones aplicables en el ámbito de la empresa. El TRLET recoge el acoso sexual y por razón de sexo como causa de despido (art. 54.2.g), y no regula sanción inferior porque para las restantes faltas y sanciones laborales remite a lo que establezcan los convenios (art. 58.1) Por tanto, son estos los que deben regular el tratamiento disciplinario del acoso.

Así pues, es importante diferenciar entre enfoque preventivo y enfoque sancionador. En el primero es en el que debería actuar la negociación colectiva. Los representantes de los trabajadores tienen un conocimiento de primera mano de la realidad de la empresa y de las condiciones de trabajo que pueden favorecer el acoso, y en base a ello podrían buscar las soluciones más adecuadas al problema.

A lo largo de este estudio se ha venido insistiendo en que los factores de la organización del trabajo y de la estructura de la empresa favorecen situaciones de violencia en el trabajo. Si bien en algunos casos existe un componente personal son las condiciones de la empresa las que favorecen que ese factor derive en una situación de acoso.<sup>28</sup> De igual modo se viene señalando que el acoso sexual y por razón de sexo recaen específicamente sobre las mujeres,<sup>29</sup> lo cual ha generado que se aborden en normas de igualdad, sin obviar la perspectiva global del acoso y la violencia en el

---

<sup>28</sup> Carolina Villacampa Estiarte, “La incriminación del mobbing en derecho penal español: los claroscuros del delito de acoso laboral” (*Revista de Derecho y Proceso Penal* 30: 201), 2003.

<sup>29</sup> M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero, “Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo” (*Tecnos*: 56), 2011.

trabajo. Abordar esta cuestión en la negociación colectiva permite buscar soluciones en el ámbito interno de la empresa para evitar el acoso o en su caso facilitar vías fáciles y rápidas de reclamación, lo cual permitirá actuar antes de se extingan las relaciones laborales. Así se atacaría el problema en su raíz, evitando el acoso o detectándolo en fase temprana sin necesidad de acudir a instancias judiciales.

La violencia en el trabajo se origina por factores derivados de la organización del trabajo y de la estructura de la empresa. Por tanto, presentan factores que deben ser abordados en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.<sup>30</sup> Puede hablarse de dos vertientes de la violencia y el acoso, como riesgos psicosociales, en cuanto a la influencia de factores organizacionales, y como actos discriminatorios, en cuanto que afectan a la igualdad. Es fundamental tener en cuenta estos aspectos para articular las medidas preventivas.

Así tanto para la prevención como para la sanción de estas conductas es esencial determinar en un protocolo las conductas constitutivas de acoso que pondrían en marcha el conjunto de medidas que se articulen al respecto. Así, por ejemplo, Arsys Internet S.L.,<sup>31</sup> en cuanto a la identificación de las conductas, establece que su protocolo “es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y eventos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas”.

En lo que se refiere a los procedimientos a adoptar los protocolos pueden incluir una fase informal previa o alternativa a la formal para poner fin a la situación de acoso y restablecer el derecho lesionado de la víctima. Suele nombrarse a una persona de confianza del empresario y de los trabajadores, o bien puede designarse una persona experta, así lo recoge, por ejemplo, el protocolo de Allianz.<sup>32</sup> Los protocolos de Repsol-Ypf<sup>33</sup> o Paradores S.A.<sup>34</sup> establecen que se acudirá al proceso formal “cuando el proceso informal no de resultado o resulte inapropiado para la resolución del problema”

---

<sup>30</sup>Martha Márquez Garmendia, “El acoso sexual en el trabajo” (*Universitat Pompeu Fabra*) <http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>, visitada el 5 de febrero de 2013

<sup>31</sup>Visto en <http://www.comfia.net/plandeigualdad/txt/16311.html>, visitada el 1 de julio de 2013

<sup>32</sup> BOE de 31 de enero de 2007

<sup>33</sup> BOE de 27 de diciembre de 2011

<sup>34</sup> BOE de 14 de noviembre de 2008

En cuanto a la intervención de los representantes de los trabajadores que proclama el ya mencionado artículo 48 de la LOI, el protocolo de Mapfre<sup>35</sup> establece que “adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores”. Asimismo, Allianz permite que el proceso sea iniciado por “la persona afectada o la representación sindical”. Si bien, ambos protocolos exigen que en este caso se haga por escrito.<sup>36</sup>

En cuanto a la ubicación de los protocolos, algunos forman parte de los planes de igualdad, otros de los convenios y otros se crean *ad hoc*. Ejemplo del primer caso es el acuerdo del Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en supuestos de acoso de Telefónica Móviles,<sup>37</sup> que dedica sus artículos 4, 5 y 6, a la prevención y exclusión de conductas de acoso. Establece que en el convenio se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención. “por este motivo y dando cumplimiento a una de las objetivos consignados se incorpora al presente Plan de Igualdad el Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo”. En el artículo 4 de este protocolo se habla de los tipos de acoso, y en su artículo 8 se refiere al procedimiento, que se basará en los principios de confidencialidad, intimidad y agilidad, garantizando la seguridad y salud de las víctimas. Se trata, como ya hemos apuntado, de un caso de protocolo incluido dentro del plan de igualdad.

Otros protocolos se establecen dentro de un convenio colectivo. Es el caso del II Convenio del Grupo Vips,<sup>38</sup> que en su Disposición Adicional Quinta introduce el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual, estableciendo medidas preventivas, definiendo los tipos de acoso y regulando los procedimientos de actuación. Alude a la creación de una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso para tramitar el proceso contemplado en el presente procedimiento. Iguales principios que el anterior.

Otros son protocolos *ad hoc*. Es el caso de Gamesa,<sup>39</sup> empresa dedicada a las tecnologías de sostenibilidad energética, principalmente eólica, que cuenta con un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo en el define las pautas

---

<sup>35</sup> BOE de 20 de marzo de 2009

<sup>36</sup> M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero, “Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo” (*Tecnos*: 75 y ss), 2011.

<sup>37</sup> BOE de 24 de noviembre de 2011

<sup>38</sup> BOE de 24 de noviembre de 2011

<sup>39</sup> BOE de 27 de diciembre de 2010

a seguir, arbitrando medidas de prevención y cauce de denuncias. Se establece un procedimiento de investigación eficaz y ágil, y cuando se denuncie se garantizará la confidencialidad y la protección de las personas afectadas. Detalla que conductas se entienden constitutivas de los distintos tipos de acoso.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su estudio “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, coordinado por Lousada Arochena,<sup>40</sup> analiza como la negociación colectiva aplica el principio de igualdad en las relaciones laborales. Para ello aborda distintos aspectos en lo que se refiere al seguimiento y persecución del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, analizando lo que recoge la normativa y lo que opina la doctrina, así como aclarando conceptos y estudiando las medidas de prevención acordadas por las empresas del ámbito privado. Toma en consideración muestras de convenios colectivos del período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2007, considerados representativos de la realidad española, para comparar como se trataban estas cuestiones antes y después de la LOI.

En cuanto a las cláusulas sobre acoso sexual y por razón de sexo constata que la negociación colectiva ha partido de cero, de una tolerancia social a estas conductas. Si bien son frecuentes las definiciones de acoso sexual, no se dan en todos los convenios ni siquiera en aquellos que se refieren a él, limitándose a recoger que conductas se consideran infracciones. Menos son las referencias al acoso por razón de sexo, debido a su más reciente implantación en nuestro ordenamiento, y al igual que en el caso anterior algunos recogen esas conductas como infracciones sin conceptuarlas. Tampoco son muchos los que cuentan con declaraciones de principios sobre tolerancia cero.

En lo que se refiere a mecanismos de prevención hay muy pocas referencias y los que sí lo hacen denotan un profundo desconocimiento de los fines preventivos. Se constata mayor respuesta sancionadora, así la sanción disciplinaria aparece en casi la totalidad de los convenios y siempre como infracciones muy graves. Y, por último, en lo relativo a las garantías del procedimiento se observan intentos de arreglo a solicitud de la persona denunciante, salvo que tenga entidad penal. Aunque se recojan algunas garantías no se configura una modalidad especial de procedimiento.

Es importante destacar las NTP 891 y 892, acerca del papel preventivo e integral de la negociación colectiva en los supuestos de acoso. La primera, parte de un concepto

---

<sup>40</sup>[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/ElPrincipioDeIgualdadEnLaNegociacionColectiva\\_CCNCC.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/ElPrincipioDeIgualdadEnLaNegociacionColectiva_CCNCC.pdf), visitada el 3 de julio de 2013

global de la violencia de género, en el que incluye las figuras tratadas en este estudio, y manifiesta la insuficiencia de las prácticas habituales al respecto, tales como la existencia de protocolos que se limitan únicamente a los casos graves de violencia. Esta nota aboga por un tratamiento integral de estos casos que se base en la prevención, identificando los factores de riesgo y tratando situaciones “más leves” de violencia, impidiendo así la aparición de situaciones extremas. Conforme a esta NTP el procedimiento de actuación se ha de integrar en el plan preventivo de la empresa. No ha de elaborarse un protocolo previo de actuación sin una previa evaluación de riesgos psicosociales. Si la intervención preventiva se realiza de forma aislada, sin insertarse en el plan de prevención general, creemos que sería meramente decorativa.

Una vez que esto se tiene claro la NTP 892 introduce expresamente la necesidad de la negociación colectiva en la materia. El primer paso para el tratamiento integral es el acuerdo. El procedimiento debe surgir de la negociación entre los diferentes agentes implicados, ha de ser por tanto negociado.

A tenor de lo expuesto, podemos concluir que es necesario un tratamiento integral, partiendo de la dimensión preventiva no sólo sancionadora.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De lo expuesto en el presente trabajo podemos concluir que el acoso sexual y por razón de sexo:

- 1) Son conductas individuales legitimadas por pautas de comportamiento social. El hecho de que las mujeres sean mayoritariamente las víctimas y los hombres los sujetos activos, se debe a que estas formas de acoso se insertan en una estructura social que asigna roles diferentes a cada género, y así lo reconoce la LOI que reconoce ambas figuras como discriminatorias.
- 2) Son un obstáculo para la integración de la mujer en el ámbito laboral, constituyendo un menoscabo de la igualdad y un ataque a la dignidad.
- 3) Son conductas que generan graves daños para la salud, constituyendo un daño en sí mismos y un comportamiento antijurídico que lesiona varios derechos: el derecho a la igualdad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica el trabajador. Son, por tanto, agresiones en sí mismos, consideradas en ocasiones accidentes de trabajo.
- 4) Pueden tener diversos sujetos activos (empresarios, superiores, compañeros) y se manifiesta en diversos tipos (ascendente, descendente, horizontal), siendo susceptible de sanciones en el ámbito administrativo, laboral y penal.
- 5) Afectan a las condiciones de trabajo, generando un coste personal y social para la empresa, así disminuye la salud de las trabajadoras, se reduce la productividad y se pierde calidad de vida en nuestra sociedad.
- 6) Los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente libre de acoso y el empresario tiene la obligación de garantizarlo, estableciendo medidas preventivas y sancionadoras. Medidas preventivas tales como el derecho a la información, consulta y participación, destacando entre las sancionadoras el despido disciplinario al trabajador acosador.
- 7) La organización del trabajo favorece o genera formas de gestión que incrementan el riesgo de padecer ciertas patologías. Para prevenirlas es necesario, por tanto, actuar sobre el origen, sobre la organización en el trabajo, y así eliminar o limitar la exposición a los factores de riesgo. Pero, para prevenir hay que identificar y evitar los riesgos, evaluando y tomando medidas sobre aquellos que no se pueden eliminar, haciéndose necesario que la política de prevención de riesgos corra a cargo de los convenios.

- 8) La negociación colectiva es obligatoria en el ámbito de estos acosos, las medidas para prevenirlo deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, cualquiera que sea el tamaño de la empresa.

Al hilo de las mencionadas conclusiones se proponen las siguientes medidas:

- 1) Los convenios podrían incluir una serie de medidas básicas tales como declaraciones contrarias al acoso. Pues, aunque la ley lo prohíbe expresamente, estas declaraciones tendrían un efecto disuasorio sobre los acosadores, preocupados por las consecuencias de sus conductas, y en cuanto a las víctimas podría animarlas a poner en conocimiento y denunciar esas situaciones.
- 2) La intervención de las mujeres en la negociación colectiva facilitaría su punto de vista. Puesto que estamos ante comportamientos que afectan mayoritariamente a este colectivo, sería necesario conocer su opinión al respecto, así como las medidas que estiman necesarias para su prevención y erradicación. Debería incentivarse su participación en los órganos de representación o darles la posibilidad de asistir a las reuniones de la Comisión Negociadora de los convenios como asesoras.
- 3) Sería necesario ofrecer información y formación sobre estas figuras, tanto a trabajadores/as como empleadores/as lo que contribuiría a erradicar la violencia en el trabajo.
- 4) Se daría un paso más con la elaboración de protocolos, en los que deberían establecerse procedimientos de asesoramiento y apoyo a la víctima, así como la creación de procesos extrajudiciales de solución de las reclamaciones, que ofrecerían a las personas acosadas un tratamiento ágil y confidencial de su queja, siendo las soluciones que se adopten mucho más flexibles que las judiciales. Se trataría de un procedimiento sin excesivas formalidades, ni siquiera denuncia por escrito, en el que la persona acosada estuviera acompañada de un miembro del comité de empresa, por ejemplo, que explique al acosador que su conducta no es adecuada, que afecta a la víctima e interfiere en las condiciones de trabajo. Y si esto no da resultado, se acudiría al procedimiento formal. En cualquier caso debiera procederse al traslado del acosador a otro puesto.
- 5) Las mujeres víctimas de violencia de género no deben dudar a la hora de comunicar su situación a los servicios de prevención de riesgos laborales. Igualmente, deben estar informadas de sus derechos y hacerlos efectivos llegado

el caso. Lo primero es denunciar la situación. A partir de ese momento, podrán solicitar la ayuda necesaria para acabar con el acoso.

6) Todo esto pasaría por la puesta en práctica, por parte de las personas responsables del personal, de un catálogo de buenas prácticas que podría recoger, entre otras, las siguientes medidas:

- ✓ Identificación, en el plan de prevención de riesgos laborales, de la violencia de género como una situación de especial protección, por tratarse de un factor que puede potenciar a su vez otros daños y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgo.
- ✓ Elaboración de un protocolo de actuación ante la violencia de género e incorporación de medidas en los planes de igualdad de la empresa, con la consiguiente vigilancia de su adecuada aplicación.
- ✓ Promoción de campañas de sensibilización.
- ✓ Inclusión en el manual de acogida de medidas de actuación de la empresa ante situaciones de violencia de género
- ✓ Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.
- ✓ Incorporación de medidas de sensibilización, concienciación y formación en género y derecho antidiscriminatorio en los planes y programas formativos de las empresas.
- ✓ Formación en género de los operadores jurídicos, peritos, forenses, mediadores, agentes sindicales,... que intervengan en el procedimiento abierto por la víctima.

Pero, sin duda, la mejor medida es la tutela judicial antidiscriminatoria, la eliminación de la situación de discriminación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral. Por tanto, la solución pasa por el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones productivas, hay que conseguir una igualdad real en los entornos laborales, ya que ambos acosos tienen su origen en una desigual posición de poder.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albiol Montesinos, Ignacio. 2007. “La remodelación del despido del art. 54.1 g) ET: despido por acoso sexual y por razón de sexo”. En *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: La Ley. 453-463.
- Carbonell Vayá, Enrique José, Miguel Ángel Jimeno y Ana Mejías. 2008. *El acoso laboral, antes llamado mobbing*. Valencia. Tirant Lo Blanch.
- Carrero Dominguez, Carmen; María Gema Quintero Lima. 2007. “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”. *Laboral*, 592.
- Daza Bonachela, María del Mar; Juan María Gil Ruiz; Ana Martín Muñoz; Ana Rubio Castro. 2012. “La medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo”. Madrid: Dykinson S.L.
- De la Flor Fernández, M<sup>a</sup> Luisa. 2006. “Análisis de la regulación jurídico – laboral de los riesgos psicosociales”. Trabajo de investigación, <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>, consultada el 25 de enero de 2013
- Escudero Rodríguez, Ricardo. 2007. “El complejo juego entre la ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: significación general y manifestaciones concretas”, *Relaciones Laborales*, 8
- Fabregat Monfort, Gemma; Carlos L. Alfonso Mellado; Carmen Salcedo Beltrán; Ana Mejías García; Miguel Ángel Jimeno Navarro; Jaime Alemañ Cano; Fernando Ballester Laguna; Juan Ramón Rivera Sánchez; Nancy Sirvent Hernández. 2012. *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Albacete: Bomarzo.
- Fabregat Monfort, Gemma. 2012. *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*. Albacete: Bomarzo.
- Fernández Marcos, Leodegario. 2003. “El acoso sexual en el trabajo (a propósito de las Sentencias del Tribunal Constitucional 136/2001 y 207/2001). *Laboral*, 494
- García – Perrote Escartín, Ignacio. 2008. “Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de hombres y mujeres”. *Relaciones Laborales*, 4
- Hirigoyen, M.F. 1999. *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M.F. 2001. *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

- Instituto de la Mujer.2002. “Estudio sobre medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres”.  
<http://www.inmujer.gob.es/> consultada el 9 de enero de 2013
- Lousada Arochena, José Fernando. 2000. “El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional”. *Relaciones laborales*, 1
- Lousada Arochena, José Fernando. 2000. “Principio de igualdad y derecho a no ser discriminado en las relaciones de trabajo”. *Actualidad Laboral*, 7
- Lousada Arochena, José Fernando. 2004. “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal”. *Laboral*, 676
- Martha Márquez Garmendia, “El acoso sexual en el trabajo” (*Universitat Pompeu Fabra*) <http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>, visitada el 5 de febrero de 2013
- Mercader Uguina, Jesús R; Amanda Moreno. 2007.”El concepto de acoso por motivaciones sexuales: acoso moral y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres. *Laboral*, 605
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2008. *El principio de la negociación colectiva. Autoría.*
- Molina Navarrete, Cristobal. 2008. *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo.:* Albacete: Bomarzo
- Nieto García, Ángel Juan. 2008. “El acoso moral en el trabajo y el acoso sexual como manifestaciones del ataque al dignidad humana”. *Diario La ley*, 6956
- Pérez del Río, Teresa. 2006. “La violencia de género en el trabajo: elementos conceptuales y recepción normativa”. *Laboral*, 556
- Romero Ródenas, María José. 2005. *Protección frente al acoso moral en el trabajo.* 2005. Albacete: Bomarzo
- Sala Franco, Tomás; M<sup>a</sup> Amparo Ballester Pastor; José M<sup>a</sup> Baño León; José Manuel Embid Irujo; José M<sup>a</sup> Goerlich Peset. 2008. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,* Madrid. La Ley.
- Vallejo Dacosta, Ruth. 2007. “El acoso sexual y por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora” *Relaciones Laborales*, 5
- Velasco Portero, M<sup>a</sup> Teresa. 2011. *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo.* Madrid: Tecnos

Villacampa Estiarte, Carolina. 2013. “La incriminación del mobbing en derecho penal español: los claroscuros del delito de acoso laboral”. *Derecho y Proceso Penal*, 30