



UNIVERSIDAD DE MURCIA
FACULTAD DE DERECHO

**La Violencia de Género
en el Ámbito Laboral**

D. José María Uris Lloret
2014

UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN GÉNERO E IGUALDAD

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

José María Uris Lloret

Directores: Dra. Dña. Carmen Sánchez Trigueros

Dr. D. Francisco A. González Díaz

Murcia, 2014

ÍNDICE

ABREVIATURAS	13
PRESENTACIÓN	15
PRIMERA PARTE: COORDENADAS SOCIOLOGICAS Y METODOLÓGICAS	19
I. CUESTIONES PREVIAS	21
1. Introducción	23
2. Concepto de género	29
3. Perspectiva de género	32
4. Violencia de género	35
5. Uso no sexista del lenguaje.....	41
II. LA POSICIÓN Y EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD.....	47
1. Introducción	49
2. El orden androcéntrico.....	53
3. La crisis del modelo androcéntrico	57
III. MUJER Y ENTORNO LABORAL	61
1. Introducción	63
2. Mujer y trabajo remunerado	67
3. La presencia femenina en el mundo laboral	72
4. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España	75
5. Entorno laboral	77
6. La carrera profesional de la mujer	79

IV. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	85
1. Introducción	87
2. Evolución de los riesgos psicosociales	92
3. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales	95
4. El factor género en los riesgos psicosociales	100
5. El estrés laboral.....	105
A. Introducción	105
B. Concepto científico	106
C. El estrés relacionado con el trabajo.....	108
D. Prevenir el estrés laboral.....	111
6. El síndrome de burnout.....	114
A. Concepto científico	114
B. Análisis jurídico del síndrome de burnout	115
C. Prevención del síndrome de burnout.....	116
7. La adicción al trabajo.....	118
V. ENTORNO FAMILIAR	121
1. Introducción	123
2. La doble jornada femenina	127
3. La división del trabajo doméstico	129
4. Relación entre conciliación y empleo	130
5. Consecuencias en la salud y en la calidad de vida de las mujeres	133
6. Política de conciliación en España.....	137
7. Alternativas para facilitar la conciliación	139
8. Cómo afecta la conciliación a los varones	146

SEGUNDA PARTE: MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL 149

I. LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL..... 151

1. Introducción	153
2. La violencia en el trabajo.....	154
A. Concepto de violencia en el ámbito laboral.....	155
B. Colectivos más vulnerables.....	157
C. Cómo afrontar la violencia en el lugar de trabajo	159
D. Causas	161
E. La violencia en los medios de comunicación.....	163
3. Efectos de la violencia en el trabajo	166
4. Las agresiones a las mujeres en el trabajo	169

II. EL ACOSO MORAL 171

1. Introducción	173
2. Mobbing.....	178
3. Causas del acoso moral.....	182
A. Factores	183
B. Organizaciones tóxicas.....	184
C. Diseños organizativos que pueden causar el acoso moral	185
4. Fases del acoso.....	188
5. Sujetos.....	194
A. Sujeto pasivo	194
B. Sujeto activo.....	196
C. Acoso plural	200
6. El acoso laboral a las mujeres embarazadas	203

7. Relación entre el acoso sexual y el acoso moral.....	205
8. Bienes jurídicos afectados por el acoso laboral	207
III. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	213
1. Introducción	215
2. El acoso sexual.....	218
3. El acoso sexual como elemento discriminatorio de la mujer.....	221
4. Concepto de acoso sexual	226
5. Concepto de acoso por razón de sexo	230
6. Tipología del acoso sexual.....	234
A. Chantaje sexual o acoso de intercambio	234
B. Acoso sexual ambiental.....	237
7. Sujetos.....	239
A. Sujetos activos	239
B. Sujetos pasivos	241
C. La complicidad de terceras personas.....	242
8. Conductas susceptibles de configurar el acoso sexual.....	245
IV. EL ACOSO A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA	249
1. Introducción	251
2. Datos estadísticos sobre las trabajadoras autónomas en España	253
3. La trabajadora autónoma ante la violencia en el trabajo	256
4. Las agresiones a las trabajadoras autónomas dependientes.....	259
5. La prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo	262

TERCERA PARTE: PREVENCIÓN Y CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL.....	265
I. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	267
1. Introducción	269
2. Consecuencias para las víctimas.....	271
A. Consecuencias laborales	276
B. Consecuencias relacionales	277
3. Consecuencias para la sociedad.....	279
4. Consecuencias para las empresas	284
5. La incidencia de la violencia de género en el ámbito laboral.....	288
II. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN LA SALUD DE LAS MUJERES	293
1. El papel básico de la salud.....	295
2. Salud y género	300
3. La desigualdad en salud.....	303
4. La protección de la salud en el trabajo	305
5. La salud laboral de la mujer.....	309
6. Consecuencias para la salud de la mujer trabajadora	311
7. La protección de la salud de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	320
III. LA PREVENCIÓN: CUESTIONES GENÉRICAS	323
1. Introducción	325
2. Plan de prevención de riesgos laborales	327
3. La evaluación de riesgos.....	330
4. La planificación de la actividad preventiva	333

5. La prevención de los riesgos psicosociales.....	335
6. La prevención del acoso sexual	339
7. La vigilancia de la salud	342
A. La actividad de vigilancia	342
B. Los reconocimientos médicos	343
C. Especial atención a las trabajadoras vulnerables	344
D. Medidas de actuación frente a situaciones de acoso	345
E. Utilidades de la vigilancia de la salud	345
8. Cambio de puesto de trabajo en situaciones de peligro	348
9. El ejercicio del poder disciplinario empresarial como medida de protección de las trabajadoras acosadas.....	350
10. La formación de las trabajadoras y personal implicado en materia de prevención del acoso laboral	352
11. La responsabilidad en materia de prevención del acoso laboral.....	355
A. Responsabilidad del empresario	355
B. Responsabilidad de los trabajadores	357
12. Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso laboral	359
13. Medidas para prevenir la violencia en el trabajo	364
14. Distintivo «Igualdad en la empresa»	366
15. Planes de igualdad	368
16. Protocolos de actuación	371
A. Introducción	371
B. Elementos.....	374
17. Estudio sobre los protocolos	378
18. Propuesta de guía para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral.....	402

IV. LOS AGENTES SOCIALES ANTE LA VIOLENCIA LABORAL.....	407
1. La empresa.....	409
A. Las empresas y la violencia laboral	409
B. La prevención del acoso desde la empresa	410
C. La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial	413
D. La responsabilidad social corporativa.....	418
E. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas	428
F. Códigos de conducta en las empresas españolas	432
2. Los trabajadores.....	436
A. El papel de las organizaciones sindicales	436
B. Consulta y participación de los trabajadores.....	438
3. La negociación colectiva	443
A. El papel de la negociación colectiva.....	443
B. Negociación colectiva y protección frente al acoso laboral.....	449
C. Previsiones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la negociación colectiva.....	450
D. Medidas adoptadas en los convenios colectivos de la Región de Murcia para prevenir las distintas situaciones de acoso laboral.....	456
QUINTA PARTE: CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.....	469
CONCLUSIONES	471
BIBLIOGRAFÍA	477
ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DE OTRA ÍNDOLE RELACIONADA CON LA MATERIA	510
ÍNDICE CRONOLÓGICO DE DISPOSICIONES CITADAS	511
NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN CONSULTADAS.....	515
PÁGINAS WEB.....	517

PROTOCOLOS ANALIZADOS	520
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS	521

ABREVIATURAS

ATC	= Auto del Tribunal Constitucional.
AMT	= Acoso moral en el trabajo.
CE	= Constitución Española.
CEOE	= Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME	= Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
CES	= Consejo Económico y Social.
CCol	= Convenio Colectivo.
CC OO	= Comisiones Obreras.
ET	= 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.
INSHT	= Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
ITSS	= Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
LETA	= Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
LGSP	= Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
LISOS	= Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOIMH	= Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
LOPVG	= Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
LPRL	= Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
NTP	= Nota Técnica de Prevención.
OIT	= Organización Internacional de Trabajo.
OMS	= Organización Mundial de la Salud.

RSC	= Responsabilidad Social Corporativa
RSE	= Responsabilidad Social de la Empresa
SSTC	= Sentencias del Tribunal Constitucional.
TC	= Tribunal Constitucional.
UGT	= Unión General de Trabajadores

PRESENTACIÓN

La educación y el trabajo son dos pilares básicos para que las personas tengan un mayor grado de autonomía y libertad para poder construir su proyecto de vida¹. La educación nos facilita el conocimiento de la sociedad tan compleja donde vivimos, nos enseña a respetar a las personas y al medio ambiente² y nos posibilita ampliar nuestros horizontes y acceder a la cultura. La formación profesional nos da acceso a un empleo que será uno de los elementos centrales en nuestro desarrollo vital, porque el trabajo es la condición básica y fundamental para nuestra realización.

Y, tomando lo anterior como una importante premisa, en nuestro país, hasta no hace muchos años, a las mujeres se les negaba estos dos derechos, relegándolas a un papel secundario y subordinado que ni siquiera tenían capacidad jurídica.

No obstante desde finales de los sesenta del siglo pasado se han producido importantes transformaciones sociales que han modificado, en gran medida, el papel de la mujer en la sociedad, avanzando, aunque muy lentamente, hacía un equilibrio con el colectivo masculino, si bien aún estamos muy lejos de una sociedad igualitaria, porque en muchas facetas a las mujeres se les sigue discriminando, postergándolas a desempeñar un cometido inferior a sus compañeros varones.

Así, aunque en el ámbito educativo hay similar proporción de mujeres y hombres, en otros espacios las mujeres siguen estando subrepresentadas y su participación es menor.

De estos otros entornos sociales, uno de los que más trascendencia puede tener para avanzar hacia una igualdad real es el laboral porque, como indicábamos al

¹ BEAUVOIR (de), S.: *El segundo sexo*, Traducción: GARCÍA PUENTE, J.), Obras completas, Tomo III, 1981, pág. 19. «La Humanidad es macho, y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino con relación a él; no la considera como un ser autónomo». ROJAS MONTES, E.: *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*, Ediciones Temas de Hoy, 2001, pág. 38, señala que «Educar es convertir a alguien en persona libre e independiente».

² El diccionario de la RAE define el medio ambiente como el «conjunto de circunstancias exteriores a un ser vivo». La norma UNE-EN ISO 14001 de 1996 (AENOR) como el «entorno en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, la tierra, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones». Asimismo, la Constitución España en su art. 45.1 dispone que *todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo*.

principio de este texto, la educación y el trabajo son básicos para la independencia de las personas. Aunque en los centros de enseñanza, como acaba de señalarse, el adelanto ha sido significativo, el mundo del trabajo es mucho más complejo y aún perdura en este espacio un importante grado de desigualdad entre ambos sexos.

En este sentido, se sigue discriminando a la mujer en el acceso al mercado de trabajo, en las retribuciones, en la contratación, en la formación, en los ascensos, etc., y sigue siendo invisible al estudiar los riesgos laborales que le afectan específicamente.

Pero lo más grave de todo es la violencia tanto física como psíquica que sufren las mujeres en los centros de trabajo y que parece difícil de erradicar en un futuro próximo.

El estudio de la violencia de género en el ámbito laboral es el objeto de esta Tesis, así como su prevención, porque cuanto más libremente puedan desarrollar sus tareas las mujeres en el ámbito productivo y sin ningún tipo de obstáculos, más cerca estaremos de una sociedad igualitaria y mayores serán los niveles de prosperidad y bienestar del conjunto de la sociedad.

Sin embargo, estamos ante un problema socio-laboral sumamente complejo y que está enraizado en una sociedad patriarcal que ha impuesto su modelo a lo largo de los siglos. Este es el motivo por lo que es conveniente abordar estos conflictos interpersonales desde los estudios de género, porque aunque mujeres y hombres sufren hostigamientos en los lugares de trabajo, la violencia que afecta a las mujeres obedece generalmente a comportamientos machistas y debe ser objeto de un estudio singular.

Además, en la elaboración de una política de prevención eficaz han de ser tenidas en cuenta las circunstancias que acontecen a la mujer en la actualidad y la historia reciente. Sin un análisis pormenorizado de todo lo anterior, difícilmente se podrán establecer medidas efectivas.

En este sentido, las mujeres tienen que realizar un esfuerzo superior a los hombres porque, con frecuencia, tienen que compaginar las tareas productivas con las reproductivas, porque la conciliación, la mayor parte de las veces, es responsabilidad de

las mujeres, abocándolas a esa doble tarea; porque la mayoría de los hogares monoparentales lo componen la madre y los hijos, por lo que sería más apropiado denominarlos «monomarentales»³; porque para ascender en la línea jerárquica tienen más barreras (los techos de cristal) y, por lo tanto, tienen que incrementar su empeño para demostrar su valía. Todos estos hechos repercuten negativamente en la salud de las mujeres, al estar sometidas a mayores grados de estrés y ansiedad, provocando la aparición de dolencias físicas o psicológicas⁴.

Asimismo, también hemos de tener en cuenta cómo puede influir en las conductas de las mujeres y los hombres la socialización de que han sido objeto durante tantos años por un orden androcéntrico, donde los varones eran los que estaban en la vida pública mientras las mujeres eran infravaloradas.

A fin de desarrollar los argumentos expuestos, la Tesis contiene la siguiente estructura que a continuación se describe.

Para examinar el trato que están recibiendo las mujeres en los centros de trabajo, deben valorarse todos los espacios que ocupan en la sociedad actual, cuál es su rol y cómo le afectan las diversas circunstancias que acontecen a su alrededor.

Por este motivo, el itinerario que ha seguido esta investigación se inicia analizando cuestiones de género, situación socio-laboral y el trabajo en el hogar de las mujeres, porque estos temas están muy asociados a las hostilidades que reciben las mismas en los centros productivos y es fundamental conocerlos para poder prevenir las agresiones de que son objeto.

³ NOGUEIRA, C.: «“Monomarentales“ y monoparentales», *El País digital*, 4 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/05/mono-qu%C3%A9.html>

⁴ MARCO MARCO, J. J.: «La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 128. «La virulencia hace que las mujeres corran un mayor riesgo de tener una mala salud física y reproductiva, pero sus consecuencias psicológicas pueden ser tan graves o más que los efectos físicos».

A continuación, se analiza el papel de las mujeres en el ámbito laboral, las diversas circunstancias que se han producido en la historia reciente y su situación en la actualidad.

Una vez expuesto el marco social, cultural, económico y laboral, se profundiza en las agresiones que está sufriendo el colectivo femenino en los lugares de trabajo, incidiendo en los diversos recursos que se deberán integrar en el sistema general de gestión de las empresas para prevenir los comportamientos violentos.

Finalmente, se ha considerado oportuno aportar la información fundamental recopilada durante esta investigación y que se incluye al final de la misma en distintos anexos, con el objeto de facilitar el conocimiento de estos actos violentos.

Una vez expuesto el tema de investigación y el desarrollo del mismo, humildemente les invitamos a su lectura, siendo el principal objetivo de este trabajo contribuir a erradicar esta lacra socio-laboral.

PRIMERA PARTE

COORDENADAS SOCIOLOGICAS Y METODOLÓGICAS

I
CUESTIONES PREVIAS

1. Introducción

Las mujeres sufren en mayor medida y de distinta forma las hostilidades en los lugares de trabajo, sin embargo la mayoría de los análisis que se han realizado al respecto apenas inciden en el origen de estas acciones, tratando desde un mismo prisma las agresiones que sufren las trabajadoras y los trabajadores.

Esta situación repercute en que las encuestas de condiciones de trabajo no reflejen en toda su extensión el problema y que estos conflictos no reciban el tratamiento adecuado, faltando en la prevención, entre otras herramientas, un análisis de género.

Por ello, se considera fundamental una apropiada labor preventiva para evitar que se ocasionen estos hechos en el ámbito productivo. En el desarrollo de este trabajo voy a incidir en la raíz de estos comportamientos violentos y qué medidas deberían adoptar las empresas para erradicar estas conductas de sus centros de trabajo.

Para alcanzar este cometido, además de consultar la documentación que he considerado más indicada para poder profundizar en el análisis del tema que se está estudiando, he visitado los organismos relacionados con la materia objeto de estudio con ocasión de la realización de las prácticas curriculares correspondientes a los Másteres de Género e Igualdad y de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia¹.

¹ Las prácticas se realizaron en el Instituto de la Mujer y en el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, durante el transcurso de las mismas visité el Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de las Torres de Cotillas, el Vivero de Empresa de las Torres de Cotillas, CC. OO., U.G.T., Colegio de Psicólogos, Instituto Anatómico Forense, Cámara de Comercio y el Servicio de Mediación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En los citados centros me entreviste con las profesionales que atienden y asesoran a las mujeres en temas de violencia laboral o empresarial. Asimismo, en las instituciones donde realice las prácticas estuve observando y siguiendo el trabajo de los empleados de estos centros, informándome en que consistía su labor, y ampliando la información en las áreas específicas que eran de mi interés para desarrollar la Tesis. También, en los Organismo referidos lleve a cabo los siguientes trabajos: Protocolo para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral y Protocolos de actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo, teniendo la satisfacción personal de que el segundo trabajo citado fuera publicado en la página web del Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Antes de cerrar esta nota quiero hacer constar mi profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible que pudiera realizar las prácticas y que me atendieron en los distintos centros, porque me han permitido acercarme a una problemática socio-laboral tan compleja y observar como realizan sus tareas los trabajadores especializados en la materia objeto de examen.

Asimismo, también me he entrevistado con mujeres que han sufrido agresiones en el trabajo, porque en algunas ocasiones las herramientas que se utilizan para prevenir los riesgos laborales que estamos analizando no se han diseñado correctamente y no han sido útiles para evitar que se produzcan estos procesos conflictuales.

No obstante, este trabajo de investigación, como es natural, está asociado a un tiempo y a un lugar, y estas circunstancias, como es lógico, condicionan el desarrollo del mismo. En efecto, la realización de la Tesis ha coincidido con una crisis económica de enorme magnitud, lo que ha podido provocar que algunas de las instituciones o recursos utilizados para prevenir la violencia relacional hayan sufrido o puedan sufrir importantes modificaciones o ser suprimidos. Del mismo modo, muchos de los proyectos que se habían realizado o se iban a realizar para conseguir un mayor grado de igualdad entre los dos sexos han pasado a un segundo plano o se han dejado sin efecto².

Sin embargo, se ha considerado conveniente mantener la referencia a estos organismos y a los recursos que se estaban utilizando para prevenir los actos violentos, porque considero que su experiencia puede ser de utilidad y espero, y deseo, que en un futuro próximo sean restablecidos y mejorados.

En estos mismos términos se expresa el Consejo Económico y Social (en adelante, CES) en el *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, señalando que a partir de 2008, en un escenario dominado por la crisis económica, se advierte un giro en el énfasis puesto en las políticas de igualdad de género. Las exigencias de austeridad presupuestaria plantean serios interrogantes sobre el futuro de las políticas de igualdad, cuyo mantenimiento puede estar entrando a la liza con otras áreas de la acción pública consideradas más prioritarias. A ello debe apuntarse la renuncia a algunos compromisos asumidos que contribuirían a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, como la ampliación del permiso de paternidad³, o a otros a los que

² MATTERN, A.: «¿La igualdad es cuestión de actitud más que de leyes?», en *Mujer hoy*, núm. 599, del 2 al 8 de octubre de 2010, pág. 26. Señala que «La crisis económica ha aumentado la brecha y ha creado un entorno más vulnerable para la mujer».

³ MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: «Novedades en materia de Seguridad Social introducidas por la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013», *Actualidad Laboral*, núm. 1, Sección Estudios, Enero 2013, tomo 1, Editorial La Ley. (LA LEY 39/2013). Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es> «Nuevamente se deja sin efecto la ampliación

se había otorgado un importante valor político y simbólico, como el propio mantenimiento de un Ministerio específico⁴.

Sin embargo la lucha contra la discriminación y la plena integración de las mujeres en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad efectiva, asegurando el objetivo de transversalidad del principio de igualdad en todas las políticas y preservando las políticas y la normativa de igualdad, deberían formar parte esencial del proceso de superación de la crisis, que requería aprovechar al máximo y de manera sostenible el potencial de todos los miembros de la sociedad⁵.

No se trata de hacer una crítica a medidas de orden político o administrativo, pero sí *hacer visible lo invisible*⁶, porque sería un ejercicio de hipocresía analizar el tema sin ninguna aportación personal.

Es cierto que en los últimos años se han efectuado avances significativos, pero también es una realidad que estos progresos están muy lejos de la equidad entre sexos, porque la igualdad real aún no se ha conseguido⁷.

de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad “durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo” previsto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, hasta el 1 de enero de 2014».

⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid, enero 2012, págs. 290-291. Disponible en: <http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01327074876353~S4553526~NInf0111.pdf&mime=application/pdf>

⁵ IBIDEM, pág. 291.

⁶ LOMAS, C.: «Tiempo de olvidos, tiempo de memoria», en AA VV. (Coordinador: LOMAS, C.), *Lecciones contra el olvido. Memoria de la educación y educación de la memoria*, Ministerio de Educación, marzo, 2011, pág. 11: «Siguiendo el consejo feminista, urge *hacer visible lo invisible*, urge mirar el mundo con los ojos de los olvidados, de quienes nacieron para perder, y urge vindicar el derecho a la memoria como un deber de justicia con las víctimas de tantas imposturas, de tantos silencios, de tantos maltratos, de tantos exilios de tantas diásporas, de tantas cárceles, de tantas torturas y de tantas muertes».

⁷ MARUANI, M.: «Introducción», en AA VV. (Dirs.: MARUANI, M.; ROGERAT, C. y TORNOS, T.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (Título original de la obra: *Les nouvelles frontières de l'inégalité*. Traducción del francés: BOFILL, M.), Icaria Editorial, 2000, pág. 15. «El ascenso del liberalismo, la repentina prosperidad del concepto de equidad, la omnipotencia del mercado y el declive del Estado del bienestar han contribuido mucho al nuevo aplazamiento de la igualdad entre mujeres y hombres hasta las calendas griegas». VICENTE GIMÉNEZ, T.: «La búsqueda de la mujer y el nuevo movimiento de liberación», en *Fundación Mariano Ruíz-Funes*, Nº 35-2004, pág. 9. «La libertad y la igualdad de las mujeres no puede lograrse únicamente reformando las leyes, ni compartiendo en condiciones de igualdad las instituciones. Conviene subrayar que el principio de igualdad jurídico-política reconocido en los Estados de Derecho del mundo democrático del siglo XX, a pesar del gran paso que supone en el camino de emancipación de la mujer, significa, en la práctica, una igualdad formal, que mantiene sin resolver la desigualdad radical respecto a la mujer». Disponible en:

A este respecto, SERNA MEROÑO señala que es una evidencia que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo decisivo, ha resultado insuficiente, pues hoy todavía subsisten importantes diferencias entre mujeres y hombres; es una realidad que las mujeres no ejercitan sus derechos en las mismas condiciones que los hombres. En el actual contexto social nos encontramos con una arraigada violencia de género, una discriminación salarial, un mayor desempleo femenino, y todavía una escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica⁸.

Y, en este sentido, no debe olvidarse que el acceso a la igualdad formal no significa para las mujeres el acceso a una autonomía semejante a la conquistada por los hombres, ni les permite superar su subordinación social, porque el modelo ofrece importantes carencias⁹.

Así, VICENTE GIMÉNEZ afirma que para alcanzar la igualdad real de las mujeres respecto a los hombres es necesario abordar el problema de lo femenino, donde la experiencia histórica está marcada por la ausencia, la desvalorización y la desigualdad estructural que acompaña al dominio de lo masculino¹⁰.

http://fundacionruizfunes.com/ver_articulo.php?articulo=128 BALLARÍN DOMINGO, P.: «Memoria de la educación de las mujeres», en AA VV. (Coordinador: LOMAS, C.), *Lecciones contra el olvido. Memoria de la educación y educación de la memoria*, Ministerio de Educación, marzo, 2011, pág. 105. «Pero la tarea no es fácil cuando los avances de las mujeres, su mayor visibilidad, la presencia de mayor paridad, han llevado a creer a muchas personas que la igualdad es ya un hecho». LOMBARDO, E.: «La política de género de la UE: ¿Atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”»?», en *Género y Derechos Humanos*, 2002, págs. 225-248, pág. 225. «La política de género de la UE refleja las contradicciones que las mujeres deben afrontar en sus esfuerzos por conseguir una ciudadanía igualitaria, que son los problemas comunes a la mayoría de las políticas públicas de género. Estas contradicciones surgen del hecho que todas las medidas diseñadas para aumentar la igualdad de género acaban teniendo efectos negativos sobre las mujeres por causa del contexto patriarcal que las circunda». Disponible en:

http://www.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/CHDiIWollGenDerHum_02ES.pdf

⁸ SERNA MEROÑO, E.: «Por la igualdad entre mujeres y hombres», diario *La Verdad*, 11 de marzo de 2012, pág. 37.

⁹ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 116.

¹⁰ VICENTE GIMÉNEZ, T.: «La búsqueda de la mujer y el nuevo movimiento de liberación», ob. cit., pág. 13.

Pero el camino hacia un equilibrio entre los dos sexos no ha sido fácil, más bien al contrario ha tenido innumerables dificultades y continua siendo un itinerario tortuoso y lleno de obstáculos, porque una parte considerable del colectivo masculino no ha aceptado compartir este espacio con las mujeres o lo admiten exteriormente, pero en su interior siguen considerando que la labor de sus compañeras de trabajo carece de importancia.

Causa alarma observar que en estos tiempos tan difíciles para todos, los logros alcanzados pasan a un lugar secundario o desaparecen vislumbrándose un futuro más bien sombrío.

Por todo ello, estas reformas no se pueden aplazar en el tiempo, porque corremos el riesgo de emular el mensaje de la novela *El Desierto de los Tártaros* en la que su autor Dino Buzzati nos evoca el desierto como una alegoría de la postergación infinita que acaba vaciando de sentido la existencia¹¹.

Lo que nos hemos planteado es una meta posible y es necesario llevarla a término, porque su consecución va a reportar a la sociedad un valor añadido que incrementará sus niveles de bienestar; si bien algunos de estos cambios sociales han venido auspiciados por las necesidades políticas, económicas o de consumo familiar más que por la convicción de que las mujeres merecían otras opciones más allá de la vida doméstica¹², consideramos que es prioritario para conseguir la igualdad entre los dos sexos eliminar las barreras que impiden a las mujeres llevar a fin sus aspiraciones y para superar estos obstáculos son fundamentales las políticas preventivas.

¹¹ MIRALLES, F.: «Hoy mejor que mañana», en *El País Semanal*, 16 de diciembre de 2007, págs. 45-47. «En su iluminadora novela *El desierto de los tártaros*, Dino Buzzati cuenta la historia del oficial Drogo, un militar destinado en una lejana fortaleza de la frontera donde espera darse a conocer como héroe. Desde su puesto de vigilancia sólo se ve una llanura inmensa, de donde los acuartelados aguardan a que surja el enemigo. Nadie les obliga a estar allí, porque su estancia en el bastión se va renovando voluntariamente un año tras otro, pero los oficiales se niegan a abandonar el lugar porque sueñan con glorias militares y defensas heroicas que nunca sucederán. Mientras espera en vano que llegue el gran momento, Drogo va consumiendo su vida y pierde el contacto con su familia y amigos, con el mundo que le vio crecer. Se convierte en un fantasma del fortín, cada vez más deshabitado, que envejece con él hasta enterrar todos sus sueños y esperanzas. Esta novela existencial transmite un mensaje sobrecogedor: los que se limitan a esperar que sucedan cosas en su vida acaban quedándose sin vida y sin sucesos dignos de mención».

¹² BOSCH FIOL, E.; FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Anthropos Editorial, 2006, pág. 138.

Para un más adecuado entendimiento de cuantas cuestiones deben ser examinadas en relación a la violencia que padecen las mujeres en el ámbito laboral y su prevención, en los siguientes apartados de este capítulo se tratarán una serie de términos que serán de utilidad en la comprensión de esta materia.

2. Concepto de género

La especie humana está compuesta por mujeres y por hombres, físicamente nos diferenciamos, nuestra anatomía es diferente, y aunque en las funciones vitales somos similares, hay diferencias significativas entre ambos sexos. Por tanto, procede utilizar el término sexo cuando nos referimos a la semejanza física que se establece entre ambos colectivos¹.

Después de aproximarnos al aspecto natural o biológico, se debe abordar el término «género»² para referirnos a todas las diferencias distintas a las fisiológicas, esto es «a los modelos específicos de conducta social y cultural»³.

A este respecto, BOSCH FIOL señala que de acuerdo con las definiciones al uso, podemos decir que el término «sexo» se refiere a las diferencias innatas y biológicamente determinadas entre hombres y mujeres que son universales y relativamente invariables, transpersonal y transculturalmente. Por su parte, el término «género» se usa para describir aquellas características de mujeres y hombres que son socialmente construidas⁴.

Las personas nacen hembras o machos, pero aprender a ser chicas o chicos que serán mujeres u hombres. Han aprendido cuáles son las conductas y actitudes, los roles

¹ En este sentido, LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación. La equidad comunicativa entre géneros*, Ediciones Mágina, 2008, pág. 12.

² PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 8. «La identidad de género constituye así una realidad compleja, de naturaleza psicosocial, que tiene su causa en el sexo biológico, es decir, una causa natural e inalterable (en principio), pero cuya razón última es de carácter eminentemente cultural e ideológico, mucho más compleja por tanto, que en absoluto se puede obviar o esconder y que sí es modificable». VÁZQUEZ RODRIGUEZ, C. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.: *Estereotipos, Género y Sexismo*, Noviembre, 2011, pág. 30. «La construcción de género lleva a situar a la mujer en un plano inferior con respecto al hombre. Las mujeres adquieren mayores responsabilidades en las labores de casa, por el hecho de pertenecer a la categoría de mujer y junto a esto toda una serie de consecuencias que la sitúan ante esa subordinación».

³ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», en *Los afanes y los días... de las mujeres*, Universidad Baja México, 2005, pág. 20.

⁴ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 87.

y actividades apropiadas para ellos y ellas⁵. Estos atributos aprendidos son los que constituyen la identidad de género y determinan los roles de género.

En este mismo sentido, PEREZ DEL RÍO expone que el término *sexo* se encuentra directa y casi exclusivamente relacionado con el de *identidad sexual*, y posee connotaciones meramente biológicas, sin embargo la *identidad de género* posee connotaciones de carácter cultural; describe situaciones, sensaciones, sentimientos, cogniciones y conductas que los individuos poseen, experimentan o sufren por el hecho de ser hombre o mujer⁶.

Haciendo referencia a este concepto, FRUTOS BALIBREA señala que las diferencias entre hombres y mujeres no son naturales sino que vienen históricamente dadas⁷.

Así, el distinto rol de mujer y hombre lo adquirimos a través del proceso de socialización que se inicia en la infancia⁸, y que está presente en todos los ámbitos sociales en que transcurre nuestra vida⁹.

⁵ Así, BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 204. «Las ideas, los mitos, las costumbres, creencias y normas de nuestra sociedad son cristales a través de los cuales interpretamos el mundo; sin ellos no sabremos mirar, pero con ellos solo vemos lo que nos han enseñado a ver y quienes nos lo enseñaron lo aprendieron a su vez de otros y también de otras (no olvidemos el papel de transmisora inconsciente del patriarcado por parte de la mujer) a quienes se lo enseñaron también como hechos incontrovertibles». AA. VV. *Violencia de Género en las Universidades Españolas*. (Equipo Investigador dirigido por: VALLS CAROL, R.), Universidad de Barcelona, 2006-2008. Informe 1. Estado de la Cuestión. Violencia de género en la universidad: principales investigaciones en el ámbito internacional, pág. 17. «Nuestra socialización sigue alimentando valores desiguales que desde la infancia crean caminos diferentes y excluyentes para las niñas y los niños, como desde hace ya muchos años denuncia el movimiento feminista». Instituto de la Mujer: *La salud laboral de las mujeres*, 2010, pág. 6. «Desde que nacemos se nos asignan vestidos, juguetes, actividades diferentes, pero incluso, se nos presupone una manera de ser, de pensar y de sentir determinada según seamos niñas o niños. Recibimos distintos mensajes, aprendemos a comunicarnos según nuestro género, adoptamos actitudes de acuerdo con lo que se espera de nuestro sexo y se nos crean expectativas diferentes».

⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 8.

⁷ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., pág. 20.

⁸ Cfr. VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, 1ª edición, 2009, 2ª edición, 2010, pág. 50. «Nos convertimos en mujeres o en hombres a través de actos repetidos desde nuestra infancia, por estímulos que dependen de convenciones sociales en el seno de las familias, de la escuela y de la sociedad».

⁹ COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, Editorial Desclée de Brouwer, 2010, pág. 37. «Parte del problema consiste en confundir lo cultural, lo psicológico y lo biológico. Uno nace macho o hembra, pero se hace hombre o mujer a lo largo de un proceso de socialización, educación, asimilación y diferenciación».

Esta circunstancia origina que se transmita este sistema de una generación a otra¹⁰, y que se perpetúe un modelo cultural que define unos papeles muy específicos para cada sexo¹¹, dándole carta de naturaleza, por la cotidianidad de la situación, a la discriminación que sufre el colectivo femenino.

Se configura de este modo, un orden social estructurado sobre la primacía masculina, basado en la división del trabajo en función del sexo¹² y en la separación de las esferas privada y pública.

El espacio público incluiría todo lo relativo al trabajo, política, cultura, etc. y el espacio privado, lo relativo a la vida familiar, siendo las mujeres excluidas de los procesos de desarrollo político, cultural, etc.¹³

Este modelo de organización, se olvida de que lo más importante es la persona, independientemente del sexo, orientación sexual, ideología, raza o creencias que tenga y, por lo tanto, aunque durante siglos se nos haya querido convencer de lo contrario, este sistema social adolece de tratar de forma justa a sus integrantes.

¹⁰ ENCABO FERNÁNDEZ, E. y MORENO MUÑOZ, C.: «La prevención de la violencia entre género a través de los usos lingüísticos y literarios», en *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(1), (2002), pág. 1. «A lo largo del tiempo, hemos creado dos universos diferenciados donde las personas interactúan según los patrones que se han establecido para el género al cual pertenecen». Disponible en:

http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos//1227717368.pdf

¹¹ INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Igualdad. Guía de aplicación práctica. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. (s.f.), pág. 32. «El **género** en definitiva es una herramienta de socialización que se sustenta en la creencia de que las mujeres y los hombres son básicamente diferentes en sus capacidades y aptitudes y se estructura para dirigir a las personas a asumir en su edad adulta roles diferenciados en función de esta creencia».

¹² CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», en AA VV. (Directora: CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Consejo General del Poder Judicial, 2007, pág. 19. «El género funciona como un principio que organiza la sociedad, en tanto que se le da un valor cultural al hecho de ser hombre o ser mujer; en la mayoría de las sociedades hay estereotipos o modelos de cual debe ser el “trabajo propio de la mujer” y del “trabajo del hombre”, tanto dentro como fuera del hogar».

¹³ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», en AA VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009, pág. 50.

3. Perspectiva de género

Para evaluar las desigualdades que se establecen entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política debemos analizar estas relaciones incorporando una perspectiva de género¹.

En este sentido, MARTÍNEZ y PATERNA consideran que una perspectiva de género no acaba en la identificación de lo que acontece a hombres y mujeres resumido en tablas o datos estadísticos, supone el análisis de las relaciones y variables de género y la elaboración de investigaciones que eviten presupuestos sexistas, incluso los ocultos bajo la norma de la neutralidad².

Para la inclusión de la perspectiva de género se debe tener en cuenta el análisis de género, la evaluación del impacto en función del género y los indicadores de género.

El análisis de género es un método de análisis que aporta información respecto de las diferentes posiciones que mujeres y hombres ocupan y de las diferentes necesidades, intereses y demandas que les vienen impuestas por los diferentes roles adjudicados socialmente³.

¹ CABEZA PEREIRO, J.: «Estrategias para la incorporación transversal de género en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Editorial Comares, Granada, 2012, pág. 1. «Se parte de la consideración y del convencimiento de que el destinatario prototípico de todos los diseños estratégicos en las grandes decisiones políticas –y también en las pequeñas- ha sido un hombre, a medida del cual se ha ido construyendo la sociedad, la política, los liderazgos y, en definitiva, el mundo. Ésta ha sido una de las grandes causas del papel subordinado o secundario que ha padecido la mujer: no ha sido la destinataria principal de las decisiones. Frente a esta situación, se hace necesario cambiar la perspectiva y repensar todas las medidas, pensando que su destinataria es –también es, al mismo nivel que los hombres- la mujer». MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», en AA VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009, pág. 23. «Incorporar una perspectiva de género implica entender lo social, las desigualdades y las diferencias partiendo del análisis de las relaciones que se generan entre hombres y mujeres y las consecuencias que éstas producen, tanto de carácter mediato como inmediato».

² MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», pág. 23.

³ Instituto de la Mujer de la Región de Murcia: *Igualdad. Guía de aplicación práctica*, ob. cit., pág. 33.

Este análisis aplicado al ámbito laboral constituye el sustrato teórico y la herramienta técnica que permite comprender el alcance que determinadas prácticas laborales-organizativas, basadas en modelos sociales de relación entre las personas debido a su sexo genético y desadaptadas a la realidad del mundo laboral moderno, tienen para las personas que trabajan en una organización laboral colocando a las mujeres en peores condiciones para desempeñar su puesto de trabajo y competir profesionalmente⁴.

La Conferencia de Nairobi en 1985⁵ estableció una nueva estrategia: «la transversalidad». Este término, según el Consejo de Europa de 1998, también conocido por su denominación en inglés “mainstreaming de género”⁶ hace referencia a “la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”⁷.

La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social⁸.

⁴ INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Igualdad. Guía de aplicación práctica*, ob. cit., pág. 33.

⁵ NACIONES UNIDAS: *Mujer 2000. Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*, Nueva York, junio 2000. «Como 15.000 representantes de organizaciones no gubernamentales asistieron al Foro de organizaciones no gubernamentales que se celebró paralelamente muchos se refirieron a la Conferencia como “el nacimiento del feminismo a escala mundial”. El movimiento de las mujeres, dividido por la política mundial y las realidades económicas en la Conferencia de México, había llegado a convertirse en una fuerza internacional unificada bajo la bandera de la igualdad, el desarrollo y la paz. Disponible en:

<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>

⁶ FUNDACIÓN MUJERES: *Buenas prácticas de las administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*. (Directora de la Investigación: SOLETO, M. L.), Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 2007, pág. 9. «El “término mainstreaming de género” no tiene una traducción directa al castellano, aunque su significado puede ser traducido por “integración de los objetivos de las políticas específicas de la igualdad de oportunidades en las políticas generales”. Así, el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, además de ser una prioridad transversal, que debe ser atendida desde todas las áreas competenciales, se convierte también en sistemática, a lo largo de todas las fases de intervención y en todos los momentos del procedimiento». Disponible en: <http://www.inmujer.es/documentacion/documentos/DEO275.pdf>

⁷ INSTITUTO DE LA MUJER. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es>.

⁸ IBIDEM.

Debemos conocer cuál es la situación de partida de las mujeres y los hombres, previniendo cuál será el impacto de nuestras actuaciones sobre los hombres y las mujeres de forma separada. Esta aproximación debe hacerse conjuntamente desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOIMH) dispone que *el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos.*

REQUERO IBÁÑEZ señala que este principio supone, ante todo, que hacer efectiva la igualdad y no discriminación por razón de sexo es un objetivo que debe inspirar y estar presente en toda *actuación de los poderes públicos*, luego debe impregnar toda su actividad⁹.

Como primeros instrumentos de proyección de estos criterios de actuación de los poderes públicos y de los principios expuestos, la LOIMH en su art. 19 establece que deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género *los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.*

Asimismo, en su art. 20, se indica que los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo con el objeto de valorar el trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

⁹ REQUERO IBÁÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*. Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 419.

4. Violencia de género

Para definir la violencia que se ejerce contra las mujeres, la doctrina especializada está utilizando la expresión “violencia de género”, aunque algunas personas e instituciones¹ siguen aún hoy poniendo en tela de juicio la corrección lingüística del término «género»².

La causa específica de la violencia contra el colectivo femenino es el género y afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el hecho de serlo³ y de ocupar y ser consideradas socialmente como inferiores. Este es un hecho generalizadamente

¹ NOGUEIRA, C.: «Sexo, género y Real Academia», diario *El País*, 28 de mayo de 2004. Disponible en: <http://www.elpais.com> «La violencia de género ha entrado en la Real Academia Española. Y ha salido despedida. Tras estudiar esa expresión en dos sesiones plenarias, la institución que limpia, fija y da esplendor al español ha enviado al Gobierno un informe con un solo fin: proponer que la anunciada ley integral contra la violencia de género se denomine “ley integral contra la violencia doméstica o por razón de sexo». NOGUEIRA, C.: «De la violencia de género a la “violencia familiar”», diario *El País*, 27 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.elpais.com> «Las palabras importan: nombran las cosas. Y la primera nota de prensa sobre violencia machista de la flamante ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, se estrena con un cambio de términos. Al repudiar la primera muerte bajo su mandato de una mujer a manos de su marido, el comunicado oficial del ministerio atribuye el crimen a “violencia en el entorno familiar”. Las críticas han arreciado por no utilizar el término “violencia de género”, que es el que consagró la ley integral de 2004 pese a las reticencias de la Real Academia Española, que sigue sin incluir esta acepción. Y es que no son sinónimos».

² PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 6. BALLARÍN DOMINGO, P.: «Memoria de la educación de las mujeres», ob. cit., pág. 104. «Las dificultades de introducción del concepto “género” y su progresivo mal uso y abuso, en los últimos tiempos, está vaciando de contenido al mismo, hecho que podemos valorar como un síntoma del arraigo de la idea de bipolaridad complementaria entre hombres y mujeres y las dificultades para desarticular este prejuicio». DE ANDRÉS CASTELLANOS, S.: «¿Violencia de género?», en AA VV. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN), *“Género”, sexo, discurso*, Ediciones del Laberinto, 2002, pág. 23. «En el momento actual, la sociedad española aparece dividida entre quienes rechaza el uso de *violencia de género*, y prefieren sustituirlo por otras alternativas, y aquellos que lo defienden y promueven contra viento y marea».

³ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Exposición de Motivos. «Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión». CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, ob. cit., pág. 41. «La desigual posición de las mujeres y los hombres en la estructura social se manifiesta de la forma más cruda en la violencia ejercida sobre ellas por el hecho mismo de ser mujeres». OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA DE CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS) DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SNS: *Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género*, Ministerio de Sanidad y Consumo, Centro de Publicaciones, 2007, pág. 21. «La violencia contra las mujeres se produce en una sociedad que mantiene una sistema de relaciones de género que perpetúa la superioridad de los hombres sobre las mujeres y asigna diferentes atributos, roles y espacios en función del sexo». Disponible en: <http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/protocoloComun.pdf>

aceptado por la sociedad y «la causa del especial riesgo de victimización de las mujeres»⁴.

La violencia de género expresa la subordinación de la mujer al hombre en unas relaciones de poder desiguales⁵ entre ambos sexos a través de varios siglos de historia⁶. Esta situación asimétrica entre ambos colectivos está presente tanto en la vida pública como en el entorno privado.

Las mujeres sufren ataques en la pareja, en el seno de la familia, en el trabajo y en la propia sociedad⁷ (esta última, a través de leyes discriminatorias, de la falta de acceso a la propiedad, al divorcio, a los tribunales, a la custodia de los hijos, etc.)⁸.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer⁹ define la violencia de género como *todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada*. Esta violencia incluye la violencia física, sexual y psicológica en la

⁴ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., págs. 16-17.

⁵ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 165. «La violencia contra la mujer hinca sus raíces en la desigualdad y discriminación en la que se sitúa a ésta».

⁶ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», en AA VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 168. «La violencia contra la mujer ha acompañado a la historia de la humanidad. Es universal y estructural. Siempre ha existido y aún hoy persiste en los cuatro puntos cardinales del planeta». MARCO MARCO, J. J.: «La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social», ob. cit., pág. 126. «La violencia contra la mujer funciona como un mecanismo para perpetuar la autoridad de los hombres».

⁷ INSTITUTO DE LA MUJER: *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*. (Investigadora principal del proyecto: VALLS CAROL, R.), 2008, pág. 7. «La violencia de género es un fenómeno complejo, que afecta a mujeres de todas las edades, culturas, clases sociales y niveles educativos, siendo la primera causa de mortalidad entre las mujeres antes de los cuarenta y cinco años, y que se da en los diferentes contextos sociales, familiares y laborales».

⁸ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 168. «La violencia contra la mujer persigue a un buen número de mujeres desde antes de nacer y hasta su vejez, convirtiéndose en una constante de sus vidas».

⁹ NACIONES UNIDAS: «Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993». A/RES/48/104, 23 de febrero de 1994. Disponible en: [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument)

*familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra*¹⁰.

Dicha declaración marca un hito histórico al reconocer de forma explícita, y sin ambages, que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la violencia ejercida contra las mujeres, por el hecho de serlo, es una violación de esos derechos¹¹.

Los ataques hacía las mujeres están moldeados por numerosos factores, entre ellos, la condición económica, la raza, el origen étnico, la clase, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y la cultura. Por lo tanto, para prevenirlos es preciso descubrir y atacar las causas profundas, así como los efectos de los entrecruzamientos entre la subordinación de las mujeres y otras formas de subordinación social, cultural, económica y política¹².

De entre todas las ofensas que sufren las mujeres la que más preocupa en los países civilizados es la que se produce dentro de la pareja, que es la forma más común de violencia experimentada por este colectivo en todo el mundo. Según las estadísticas, cada 18 segundos se está produciendo algún episodio de esta clase de violencia a lo ancho del mundo¹³.

¹⁰ Así, BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, págs. 93 y 94.

¹¹ IBIDEM, pág. 94.

¹² MARCO MARCO, J. J.: «La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social», ob. cit., pág. 124.

¹³ IBIDEM, págs. 124-125.

A continuación se definen las diferentes formas de violencia contra las mujeres¹⁴:

- **Violencia física.** Comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza, como bofetadas, golpes, palizas, empujones, heridas, fracturas o quemaduras, que provoquen o puedan provocar una lesión, daño o dolor en el cuerpo de la mujer.
- **Violencia sexual.** Ocurre siempre que se impone a la mujer un comportamiento sexual contra su voluntad. Las agresiones sexuales comprenden cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, realizado con violencia o intimidación. Los abusos sexuales comprenden también cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, pero realizado sin violencia ni intimidación, aunque siempre sin que medie el consentimiento de dicha persona. Se consideran abusos sexuales no consentidos (además de los que se ejecutan sobre menores de 13 años) aquellos en los que el consentimiento se obtiene prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.
- **Violencia psicológica.** Conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona, y que tiene como objetivo imponer las pautas de comportamiento que el varón considera que debe tener la mujer. Sus manifestaciones son las amenazas, insultos, humillaciones o vejaciones, la exigencia de obediencia, el aislamiento social, la culpabilización, la privación de libertad, el control económico, el chantaje emocional, el rechazo o el abandono. Este tipo de violencia no es tan visible como la física o la sexual, es más difícil de demostrar, y en muchas ocasiones no es identificada por la víctima como tal sino como manifestaciones propias del carácter del agresor.
- **Violencia económica,** entraña negar a una mujer el acceso a los recursos básicos o el control sobre ellos¹⁵.

¹⁴ OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER: *Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género*, ob. cit., págs. 19-20.

La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LOPVG) indica en su primer párrafo que *la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Sufriendo la mujer estas agresiones por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.*

En el párrafo tercero sitúa la definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en *las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral.*

Aunque sólo las agresiones físicas o psíquicas que sufren las mujeres en el seno de la relación de pareja son objeto de protección por la LOPVG¹⁶, la citada Ley también considera como expresión de la violencia de género las agresiones que sufre el sexo femenino en el ámbito laboral¹⁷.

A este respecto, el Tercer Informe Sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española realizado por el Consejo Económico y Social¹⁸ señala

¹⁵ MARCO MARCO, J. J.: «La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social», ob. cit., pág. 125.

¹⁶ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., págs. 97 y 98. «Esta ley habla de violencia de género y recoge tanto la idea de que se trata de un problema ligado al hecho de ser mujer como la idea de que estamos frente a un problema social. Sin embargo, a diferencia de lo que viene siendo habitual por parte de los organismos internacionales que se han ocupado del tema [...], circunscribe esta violencia únicamente a aquella que ocurre en el marco de la pareja, dejando al margen otras formas de violencia internacionalmente reconocidas como violencia de género (como el acoso sexual, los delitos contra la libertad sexual, la mutilación genital, el tráfico de mujeres, la violencia relacionada con la dote, etc.)».

¹⁷ OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER: *Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género*, ob. cit., pág. 20. «En el ámbito laboral, el acoso sexual es también una forma de violencia contra la mujer».

¹⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, ob. cit., pág. 45.

que si el concepto de violencia de género asentado en los años noventa se caracteriza por su omnicomprensividad, incluyendo todas las manifestaciones en todos los ámbitos, lo cierto es que, actualmente, como realidad social resulta aún difícilmente registrable, puesto que incluso algunas actitudes cotidianas pueden considerarse agresiones de mayor o menor gravedad. El alcance del fenómeno es, sin duda amplio. Admitiendo este hecho, la opción institucional ha sido orientar de forma principal a los casos de violencia en el entorno afectivo la acción, toda vez que es allí donde se producen los casos más graves de violencia de género reconocible y registrable.

5. Uso no sexista del lenguaje

Los centros de trabajo han sido, hasta no hace relativamente mucho tiempo, coto exclusivo de los hombres y en algunos sectores productivos aún se nota esta preponderancia del sexo masculino.

Estas circunstancias se manifiestan en que en el ámbito laboral, en un número importante de escritos, expedientes, etc., se hace una utilización exclusiva del masculino como si fuera genérico para nombrar a mujeres y hombres, no consiguiendo representar a ambos sexos, produciendo confusiones y ambigüedades.

El sexismo lingüístico perpetúa la discriminación e invisibilización de las mujeres e infravalora su aportación a la sociedad¹. La mujer tiene derecho a existir como mujer en el lenguaje, al igual que en todos los demás espacios, y a ser nombrada en igualdad de condiciones que el hombre².

La sociedad ha establecido un orden jerárquico generando «una concepción en la que lo masculino es la norma y lo femenino es simplemente lo *otro*, que directamente no existe o no se nombra»³.

Como afirma SEARA SOBRADO, la existencia de las mujeres debe ser nombrada, con el reconocimiento y la valoración adecuada de su papel en la vida privada y en la vida pública porque todo esto tiene repercusiones en su presencia, participación y protagonismo en los distintos sectores sociales⁴.

¹ ENCABO FERNÁNDEZ, E. y MORENO MUÑOZ, C.: «La prevención de la violencia entre género a través de los usos lingüísticos y literarios», ob. cit., pág. 3. «En nuestro contexto el uso de un lenguaje que conforme y perpetúe la concepción social androcéntrica, acarrea sin lugar a dudas, la infravaloración y hasta la ocultación de lo femenino, que además puede ir acompañado de un componente misógino».

² IBIDEM, pág. 3. «Lo que no se nombra no existe y por tanto omitir a alguno de los dos géneros va en detrimento de los mismos».

³ MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 19.

⁴ SEARA SOBRADO, L.: Directora General del Instituto de la Mujer. Introducción del Instituto de la Mujer. Instituto Cervantes: *Guía de comunicación no sexista*. Santillana Ediciones Generales, Madrid, 2011, pág. 18.

Así, una parte importante de la sociedad aspira a que se avance en un modelo de igualdad entre sus integrantes⁵, y para conseguir este objetivo tenemos que superar las manifestaciones culturales del orden androcéntrico⁶, y una de las más importantes es el lenguaje⁷ que «se sitúa en el centro de toda actividad humana y que a partir de él se van conformando las estructuras sociales»⁸.

El lenguaje es la herramienta que nos ayuda a las personas a interpretar y reflexionar sobre la realidad que nos acontece⁹. Porque el lenguaje refleja y ayuda a construir nuestra concepción del mundo y la realidad, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a establecer unas relaciones injustas entre los sexos¹⁰.

BENGOECHEA señala que hay una íntima conexión entre la lengua utilizada en el mundo público laboral y la posición femenina en esta sociedad, y para potenciar el cambio de una realidad donde mujeres y hombres no gozan de iguales oportunidades será conveniente modificar el lenguaje que usamos en las empresas y en las instituciones¹¹.

Para evitar que se produzca esta discriminación en las comunicaciones, el Consejo de Ministros del Consejo de Europa de 21 de febrero de 1990 recomienda a los Estados miembros fomentar el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer dando al respecto una serie de directrices para evitar el sexismo y androcentrismo lingüísticos.

⁵ LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación*, pág. 253. «La cuestión es que transformando el uso del lenguaje hacia una utilización más igualitaria, más universal, estaremos influyendo en el pensamiento de las personas y eso repercutirá en la construcción del entorno social que se realiza a partir de los procesos cognitivos que incluyen la manera de percibir».

⁶ LÓPEZ GARCÍA, A. y MORANT, R.: *Gramática femenina*, Ediciones Cátedra, 1995, pág. 10. «Es un hecho comúnmente aceptado que la cultura determina con rigor la forma del aparato lingüístico, o, si se prefiere, a la inversa, que la lengua condiciona la visión del mundo de la sociedad que en ella se expresa».

⁷ IBIDEM, pág. 56. «Cambiemos la sociedad y cambiará el lenguaje: lo contrario sólo puede conducir a la frustración».

⁸ LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación*, ob. cit., pág. 26.

⁹ IBIDEM, pág. 18.

¹⁰ IBIDEM, pág. 18.

¹¹ BENGOCHEA, M.: *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género*. Proyecto Parekatuz. Comisión de utilización no sexista del lenguaje y de la imagen, pág. 3. Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/4063/1/Guia%20para%20la%20revisión%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf>

En nuestro país, comprendido en los principios generales de las Políticas Públicas de Igualdad, la LOIMH en el artículo 14.11 establece en los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos *la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

En este sentido, LÓPEZ VALERO y ENCABO FERNÁNDEZ señalan que estas acciones que tenemos que llevar a la práctica tienen que estar basadas en la sensibilización de la comunidad social y escolar sobre la perspectiva de género, de igual modo tienen que promover la plena participación de la mujer y del varón en las distintas actividades que se pueden realizar en distintos contextos¹².

Dentro de estas actuaciones de sensibilización, el Instituto Cervantes, que es la institución pública creada en España en 1991 para promocionar el español y las lenguas cooficiales de España y difundir la cultura de los países hispanohablantes, ha publicado en septiembre de 2011 una Guía de comunicación no sexista.

También son una referencia:

- Instituto de la Mujer. *Nombra.en.red. En femenino y en masculino.*
- Instituto de la Mujer. *Nombrar en femenino y masculino.*

Asimismo, también desde otras instituciones, como universidades, ayuntamientos, etc. se han realizado diversas publicaciones con el objetivo de colaborar en unas comunicaciones que no discriminen a la mujer. Entre otras citamos las siguientes:

- Guía del uso no sexista del vocabulario español. (Universidad de Murcia)¹³.
- Guía de uso del lenguaje no sexista. (Universidad de Cantabria)¹⁴.

¹² LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación*, ob. cit., pág. 26.

¹³ Disponible en: <http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/documentos/guia-leng-no-sexista.pdf>

¹⁴ Disponible en: <http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/documentos/guia-lenguaje-no-sexista-cantabria.pdf>

- Manual de lenguaje administrativo no sexista. (Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga)¹⁵.
- Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo. (Instituto Canario de la Mujer)¹⁶.
- Guía de lenguaje no sexista. (UNED. Oficina de Igualdad)¹⁷.

Todas estas guías y orientaciones servirán para aplicar unas comunicaciones que no sean discriminatorias hacia las mujeres en los lugares de trabajo de forma que se evite el sexismo y el androcentrismo en el lenguaje.

Tras lo señalado anteriormente y como ejemplo de lenguaje sexista, también queremos incidir en la imagen que se puede dar de las mujeres en los distintos carteles o anuncios que publique la empresa. Sería una labor inacabada que los centros de trabajo incorporen un lenguaje no sexista y se favoreciera en los distintos comunicados que puedan emitir las empresas la representación del sexo femenino con carácter vejatorio y/o discriminatorio.

Finalmente, también queremos subrayar la importancia de que se utilice un lenguaje no sexista en los documentos de prevención de riesgos, en los que no se debe producir ninguna ambigüedad dada la importancia de los mismos. En este punto hacemos referencia a los protocolos para evitar que se originen acciones de acoso sexual, observando en muchos de estos procedimientos que en sus apartados sólo se hace referencia a los trabajadores, cuando este es un riesgo que sufren casi exclusivamente las mujeres.

¹⁵ Disponible en: <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento5682.pdf>

¹⁶ Disponible en:
<http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/documentos/ORIENTACIONES%20USO%20NO%20SEXISTA%20LENGUAJE%20ADMINISTRATIVO-2%20EDICION-2007.pdf>

¹⁷ Disponible en:
http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/GUIA_LENGUAJE.PDF

En referencia a estos hechos, LÓPEZ VALERO y ENCABO FERNÁNDEZ afirman que el tratamiento comunicativo que se produce en los lugares de trabajo es de igual modo distinto, y en muchas ocasiones el llamado *mobbing* o acoso laboral se produce por parte del varón sobre la mujer aprovechando el estereotipo de debilidad que se asocia a la misma y la asimetría comunicativa de la cual se hace uso, que posibilita unos mayores actos elocutivos por parte del género masculino con respecto al femenino¹⁸.

¹⁸ LÓPEZ VALERO A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación*, ob. cit., pág. 53.

II

LA POSICIÓN Y EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

1. Introducción

Una sociedad solidaria y con aspiraciones de progreso no puede construirse relegando a la mitad de la población a un papel secundario¹ sin tener en cuenta su proyecto de vida o la ilusión que ha puesto en el mismo. Toda la ciudadanía tiene derecho a conseguir sus objetivos en igualdad de oportunidades² y que no exista ningún tipo de discriminación que limite las lógicas aspiraciones de mejora de las personas³.

Mas si tenemos en cuenta que en la actualidad existen nuevas estructuras familiares (familias monoparentales y monomarentales, parejas de hecho, familias formadas por personas que se han divorciado y en su seno viven los hijos e hijas de ambos), nos estamos situando en una realidad muy distinta al orden hegemónico en que se fundamentaba el patriarcado. Todos estos cambios sociales ponen en cuestión el modelo tradicional hombre-ganapán, mujer al cuidado del hogar y la familia con una asignación, según el sexo, de las tareas productoras y reproductoras⁴.

Este cuestionamiento de los roles del hombre y de la mujer originan una situación conflictiva: ellas no desean ser marginadas y ellos quieren mantener un lugar al cual no desean renunciar.

Porque mientras las cosas se mantenían en el orden machista impuesto durante siglos no había problemas, pero si la mujer «lucha por una igualdad social, si quiere

¹ VALCÁRCEL, A.: *La política de las mujeres*, Ediciones Cátedra, 1997, pág. 76. « Es obvio que en todas las partes del globo el colectivo completo de las mujeres permanece bajo el poder simbólico y real del colectivo completo de los varones.».

² INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Igualdad. Guía de aplicación práctica*, ob. cit., pág. 16. «La igualdad de oportunidades se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada».

³ ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.: «Presentación», en AA VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 9. «La sociedad española va haciéndose progresivamente consciente de la necesidad de abordar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los campos y ello no sólo como una cuestión de justicia social, sino como base de una sociedad armoniosa y requisito del tan nombrado Estado del Bienestar».

⁴ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., págs. 61-62. «En la misma línea, Combes, D. y Haicault, M. consideran que en el seno de toda formación social coexisten una producción social de bienes y una producción social de seres humanos, en todos los casos y simultáneamente diferenciadas e interrelacionadas. Las exigencias del análisis han llevado a reservar para la primera el nombre de producción y el de reproducción para la segunda. La producción y la reproducción, así entendidas son indisociables».

saber, si quiere poder elegir, si no se somete a lo que la sociedad, la familia o el marido espera de ella es, cuando menos, incómoda»⁵.

La visión del mundo que tiene esta cultura que se fundamenta en el hombre postergando a la mujer es la que sitúa al varón como centro y medida de todas las cosas y que denominamos «androcentrismo». Este enfoque parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal por lo que se generaliza para toda la humanidad y conlleva la invisibilidad de las mujeres y de lo femenino, la negación de la mirada femenina y la ocultación de las aportaciones de las mujeres en todas las esferas de las ciencias, del saber y de las artes y también en los más diversos ámbitos de la vida cotidiana⁶.

Esta actitud de la sociedad patriarcal de sometimiento de las mujeres conduce al sexismo, cuando aquellos que controlan el poder desarrollan argumentos e ideas para justificar la discriminación del sexo femenino y la misoginia cuando estos actos se transforman en odio, repugnancia, aversión y desprecio hacia las mujeres⁷.

Para conseguir esa deseada y necesaria estabilidad, porque todo desequilibrio repercute negativamente en el conjunto de la sociedad, es fundamental superar todos los estereotipos⁸ y usos sociales que han tenido como objetivo relegar a la mujer a un papel marginal.

⁵ En ese sentido, VACCAREZZA, L.: «¿De qué enferman las mujeres?», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 170.

⁶ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres, ob. cit., pág. 70.

⁷ FERRER PÉREZ, V. A. y BOSCH FIOL, E.: «Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo». *Papeles del Psicólogo*. Nº 75, febrero 2000. «El término misoginia está formado por la raíz griega “miseo”, que significa odiar, y “gyne” cuya traducción sería mujer, y se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacía todo lo relacionado con lo femenino. Ese odio (sentimiento) ha tenido frecuentemente una continuidad en opiniones o creencias negativas sobre la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas». Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=815>

⁸ En ese sentido, VÁZQUEZ RODRIGUEZ, C. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.: *Estereotipos, Género y Sexismo*, pág. 33. «Los estereotipos son ampliamente utilizados, la inmensa mayoría de los individuos han estereotipado en algún momento de su vida. Dicho término no fue inventado por un psicólogo sino por un periodista llamado Walter Lippmann (1992) que lo definió como una clase de comportamiento. Para él era la imagen principal que se determinaba culturalmente y que se establecía entre las facultades cognitivas individuales y la percepción que se tenía del mundo. Hoy, en día, pueden ser considerados más como un proceso que, distorsionando la realidad, se lleva a cabo cuando un conjunto de individuos es clasificado por otro grupo debido a que tienen algo en común».

A este respecto, BOSCH FIOL señala que, efectivamente, no se conoce lo que no se quiere entender, y donde no hay conocimiento real impera el prejuicio⁹.

Sin embargo, como afirma MARTÍN CHAPARRO¹⁰ los estereotipos son difíciles de cambiar, particularmente cuando los que se benefician de ellos detentan el poder cultural y económico¹¹.

En este punto tenemos que recordar las palabras del poeta Antonio Machado «nadie es más que nadie» en una elocuente expresión de esa creencia en la igual dignidad de todos los seres humanos¹². En efecto, aunque seamos, como de hecho somos, diferentes unos de otros, «nadie es más que nadie»¹³. Como señala el art. 1 LOIMH *las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes*.

Nuestra Constitución contempla la igualdad como un derecho fundamental en el art. 14 y también reconoce en el art. 9.2 que los poderes públicos promoverán *las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas*¹⁴. El art. 35.1 de la Carta Magna indica que todos los españoles tendrán derecho *a la libre elección de profesión u oficio, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*.

⁹ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 165.

¹⁰ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 54.

¹¹ LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación. La equidad comunicativa entre géneros*, ob. cit., pág. 15. «El estereotipo no tiene una base sólida donde apoyarse sino que es formulado de forma arbitraria según la conveniencia de la persona o colectivo que lo utiliza».

¹² «Nadie es más que nadie», reza un adagio de Castilla. ¡Expresión perfecta de modestia y orgullo! Sí, «nadie es más que nadie» porque a nadie le es dado aventajarse a todos, pues a todo hay quien gane, en circunstancias de lugar y de tiempo. «Nadie es más que nadie, porque –y éste es el más hondo sentido de la frase–, por mucho que valga un hombre, nunca tendrá valor más alto que el de ser hombre. (Sobre la defensa y difusión de la cultura. Discurso pronunciado en Valencia en la sesión de clausura del Congreso Internacional de Escritores. Hora de España. Número 8. Agosto de 1937).

¹³ FERNÁNDEZ, E.: *Igualdad y Derechos Humanos*, Editorial Tecnos, 2003, pág. 18.

¹⁴ REQUERO IBÁÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», ob. cit., pág. 391. «Este precepto da cobertura al Estado para indagar aquellos ámbitos en los que considere que se dan situaciones discriminatorias, indague las causas, el porqué y, en su caso, razonabilidad, de forma que le habilita bien para imponer tratamientos iguales a situaciones de hecho también semejantes como para procurar regulaciones diferentes ante situaciones fácticas distintas».

A este respecto, CONDE-PUMPIDO TOURÓN señala que la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, la igualdad de trato que impida la discriminación directa e indirecta, pero también las acciones positivas que luchen contra la discriminación estructural o de grupo, tiene una especial consagración constitucional, propia de un estado social y democrático¹⁵. Como afirma REQUERO IBAÑEZ, la lucha por la igualdad está en la base de la construcción del Estado Moderno¹⁶.

Así, gracias a los movimientos de mujeres se visibilizarán las injusticias que se están cometiendo sobre las mismas y se les dará mayor repercusión a fenómenos como la violencia de género, que no son admisibles en ningún tipo de sociedad¹⁷.

Las feministas del siglo XIX consideraban lo que ellas denominaban «la brutalidad masculina» como una cuestión de suma importancia e iniciaron la lucha por el reconocimiento del problema, por la instauración de reformas legales y por el establecimiento de medidas de apoyo para las víctimas. En 1960 el movimiento de liberación de las mujeres amplió su campo de denuncia centrándose en nuevos aspectos de la condición femenina y, entre ellos, en la violencia de género¹⁸.

Desde la perspectiva feminista se considera que la violencia contra las mujeres tiene su origen en los valores culturales patriarcales según los cuales los hombres dominan a las mujeres y pretenden controlarlas. La desaparición de las desigualdades entre hombres y mujeres y la redefinición de los roles de género serían elementos esenciales para revisar y trabajar en la solución de este problema que se considera como una violencia estructural¹⁹.

¹⁵ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., pág. 127.

¹⁶ REQUERO IBAÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», ob. cit., pág. 390.

¹⁷ BOSCH FIOL, E.; FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal* ob. cit., pág. 91. «Aunque la violencia de género no es un fenómeno nuevo, en los últimos años se ha desarrollado un proceso de denuncia, discusión, visibilización y toma de conciencia sobre este problema, y en este proceso ha tenido mucho que ver el movimiento feminista y los grupos de mujeres».

¹⁸ BOSCH FIOL, ESPERANZA, FERRER PÉREZ, VICTORIA A. y ALZAMORA MIR, AINA: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 92.

¹⁹ IBIDEM, pág. 104.

2. El orden androcéntrico

El comienzo del «patriarcado»¹ se sitúa por parte de algunos antropólogos en Grecia hace seis mil años, consolidándose «un orden androcéntrico, en el que lo masculino es el centro, lo importante, lo fundante, y lo femenino una vaga periferia condenada a la sumisión y al silencio»².

La influencia de la cultura y la filosofía griega ha perdurado durante todos estos siglos en lo que de forma convencional llamamos “mundo occidental”, siendo una referencia la organización social y política de los pueblos helenos.

Aunque, como hemos dicho, en la Antigua Grecia se sitúa el origen del patriarcado, con el triunfo del cristianismo en Occidente se modificó sustancialmente la situación de la mujer, pues en la cultura helena estaba admitida la presencia de las mujeres en algunas escuelas de pensamiento y bajo la doctrina cristiana se las obligaba a estar dentro de las paredes del hogar y lejos de toda actividad intelectual³.

Pero en el mundo occidental cada vez es más patente que hay signos de malestar, porque cualquier desequilibrio que exista en la sociedad repercute negativamente en el conjunto de la misma, aunque haya un grupo que cree que tiene una serie de privilegios, si éstos se han edificado perjudicando a otras colectividades, históricamente está demostrado que al final de una forma u otra tiene consecuencias negativas para toda la población.

¹ COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, ob. cit., págs. 87-88. «El patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, el marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna». BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 27. «El término de patriarcado recibe el reconocimiento general a partir de la obra de Kate Millett *Política sexual*, editada originalmente en 1969, e incluye dos componentes básicos: una estructura social, que es el sistema de organización social que crea y mantiene una situación en la que los hombres tienen más poder y privilegios que las mujeres, y una ideología o conjunto de creencias acompañantes que legitima y mantiene esta situación».

² CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* Alianza Editorial, 2007, pág. 49.

³ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarca*, ob. cit., pág. 56. «Tanto era así que incluso actividades como la escritura y la lectura estaban prohibidas por considerarlas fuente de pecado y tentaciones para las mujeres»

Además de cómo puede estar repercutiendo esta cultura en la vida de las mujeres y los hombres, que veremos más adelante, la violencia que siempre ha sido parte intrínseca de este orden androcéntrico y los graves daños que ha ocasionado, nos demuestra que otro mundo es posible, que se pueden hacer las cosas de otra forma.

En este sentido, y en buena lógica con lo expresado en las páginas anteriores es necesario revisar las estructuras de la sociedad y actuar de una manera más racional, y entre los esquemas que se tienen que romper del pasado es el papel marginal que se les había impuesto a las mujeres⁴. En primer lugar, porque no se puede excluir a nadie, en segundo y último lugar, porque hay mucho por hacer y es necesario la aportación de todos los integrantes de la sociedad, y además esto enriquecerá las medidas que se vayan tomando al existir distintos puntos de opinión⁵.

Estamos por tanto ante un modelo agotado y que no tiene continuación en el futuro, por este motivo, cada vez son más las mujeres y los hombres que cuestionan que esta forma de organización social no puede continuar. Además de lo evidente de la situación que se está describiendo, también existen claros síntomas que cuestionan si los varones realmente están obteniendo beneficios en la sociedad patriarcal⁶.

⁴ BEAUVOIR (de), S.: *El segundo sexo*, ob. cit., pág. 165. «La Historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro». SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 176. «Las mujeres limitan su rol al establecido social y culturalmente en ese modelo de patriarcado que las subordina y, en muchas ocasiones, las considera ciudadanos de segunda». BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «Fragilidad y debilidad como elementos fundamentales del estereotipo tradicional femenino», *Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, N° 2, 2003, págs. 139-152, pág. 148. «Nada más útil para mantener el sometimiento de un individuo o grupo que alimentar la creencia en su falta de capacidad, en su falta de atractivo, en su inferioridad». Disponible en http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/2972/1/Feminismos_2_09.pdf.

⁵ KERSTIN, G.: «99 maneras de ser feliz...y 99 recetas budistas para vivir con plenitud», Editorial Océano, 2003, pág. 209. «La actitud más inteligente es aprovechar los recursos que supone el intercambio con los otros y minimizar los inconvenientes».

⁶ MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 26. «Este modelo castiga tanto a hombres como a mujeres pero de forma diferencial: a ellas porque pese a sus altos niveles de formación no ven sus carreras profesionales desarrolladas al mismo nivel que sus compañeros, y a ellos porque les obliga a adoptar un modelo masculino que les impide el compromiso con la familia».

Porque los hombres cegados en el egoísmo⁷ de mantener sus privilegios, aunque sea a costa de perjudicar a sus compañeras, no están viendo en toda su extensión los efectos perversos de esta estructura y de qué forma salen ellos también perjudicados.

En este punto tenemos que recordar a ORTEGA Y GASSET cuando hace un análisis de lo que es un *bosque*. Las casas no dejan ver la ciudad; los árboles no dejan ver el bosque. Ante estas meditaciones, MARÍAS se hace la siguiente reflexión: tengo yo ahora en torno mío hasta dos docenas de robles graves y de fresnos gentiles. ¿Es esto un bosque? Ciertamente que no; estos son los árboles que veo de un bosque, el bosque verdadero *se compone de los árboles que no veo*⁸.

Los hombres deberían hacerse estas reflexiones: el orden androcéntrico impuesto a lo largo de varios siglos beneficia a la humanidad o realmente solamente estoy viendo lo que me interesa y no estoy evaluando si me favorece a mí y al conjunto de la sociedad.

Porque los hombres también están encerrados en el “*callejón sin salida*”⁹ que ha supuesto a lo largo de los años esta cultura machista. Ser hombre es «comportarse de acuerdo con unos modelos existentes, que la sociedad y la cultura han configurado, han impuesto, han obligado a aceptar»¹⁰.

Esto le ha supuesto también estar prisionero del sistema, teniendo que demostrar siempre su hombría, aunque fuese a costa de reprimir sus sentimientos. «Todo el mundo emocional referido a sentimientos tiernos o compasivos es considerado propio de mujeres y, por extensión, todo el mundo emocional está bajo sospecha para los hombres, como algo inadecuado. Los hombres no deben llorar, sino soportar el dolor “virilmente”, es decir, mostrando que, aunque sientan dolor, no se dejan dominar por él,

⁷ KERSTIN, G.: *99 maneras de ser feliz...y 99 recetas budistas para vivir con plenitud*, ob. cit., pág. 210. «Las alegrías, miedos, esperanzas y deseos de las personas son, en realidad, asombrosamente parecidos. La comprensión de estos hechos nos libera de nuestro egoísmo y nos acerca a los demás».

⁸ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, 1971, pág. 68.

⁹ Esta frase está extraída de la canción de JOAQUIN SABINA “*Conductores suicidas*” que en su estribillo repite: cómo te has dejado llevar a un callejón sin salida. Entendemos que sí que existen alternativas para romper este círculo, pero la eficacia de las mismas, dependerá de que se realicen inteligentemente, y para ello es necesario dejar atrás la insolidaridad que ha caracterizado al colectivo masculino.

¹⁰ CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* ob. cit., pág. 50.

sino que pueden controlarlo hasta el punto de parecer insensibles a la experiencia del dolor o de la emoción»¹¹.

A este respecto, CASTELLS OLIVÁN y SUBIRATS MARTORI señalan que si hay una pauta que tradicionalmente haya sido definitoria del género masculino, una actitud que, aunque sea bajo formas muy diversas, encontramos como exigencia para los varones en todas las culturas históricas, y que además es considerada como diferenciadora de lo que se espera de las mujeres, ésta es precisamente la valentía, el valor, la osadía, la capacidad de enfrentarse al mundo sin miedo, arriesgando lo que haga falta, la propia vida si es necesario. Esta actitud es probablemente el rasgo más universal que podemos encontrar como definitorio de la virilidad¹².

En definitiva, el varón está cautivo de un círculo cerrado, que la socialización le ha impuesto, donde siempre tiene que demostrar su hombría, su espíritu ganador, su masculinidad¹³, su valor y que le ha supuesto una verdadera trampa al estar pendiente de reflejar esa imagen en la sociedad¹⁴.

Estas pautas culturales, pueden ser el motivo, según SUBIRATS MARTORI por el que «los hombres mueren en promedio antes que las mujeres, y ello se debe en una medida, difícil hoy de establecer pero netamente visible, a su mayor tendencia a correr riesgos, a enfrentarse, a medirse con toda clase de peligros, a competir, a agredir, a desarrollar violencia. Ello afecta incluso de una manera especial a los hombres jóvenes, que son los que en mayor medida necesitan ejercer este tipo de capacidades»¹⁵.

¹¹ CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* ob. cit., pág. 63.

¹² IBIDEM, pág. 58.

¹³ GUASCH, O.: *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*, Ediciones Bellaterra, 2006, pág. 142, «El varón heroico que nos define el autor se comporta de la manera que considera socialmente correcta, simplemente porque es lo que debe hacer y no se plantea otras opciones».

¹⁴ HIRIGOYEN, M-F.: *Las nuevas soledades. El reto de las relaciones personales en el mundo de hoy*. (Título original: *Les nouvelles solitudes*. Originalmente publicado en francés, en 2007, por La Découverte, París. TRADUCCIÓN: TERRÉ, J.), Ediciones Paidós Ibérica, 2008, pág. 126. «Porque en un mundo de apariencias, lo que importa no es lo que se es, sino lo que se muestra, no son las consecuencias lejanas de nuestros actos, sino los resultados inmediatos y aparentes».

¹⁵ CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* ob. cit., pág. 74.

3. La crisis del modelo androcéntrico

Al hilo de las reflexiones realizadas en el apartado anterior podemos afirmar que el modelo de orden androcéntrico que ha estado presente en la sociedad occidental durante muchos siglos está en crisis¹, y ante los cambios que se están produciendo y que se deben producir en un futuro inmediato, tanto las mujeres como los hombres tienen que definir nuevos roles, y este hecho sin lugar a duda está generando muchas tensiones que en cierta medida van a hacer más compleja la ya de por sí difícil convivencia.

Todas estas transformaciones originan que las mujeres y los hombres vivan una situación más exigente y más confusa «ya que deben responder a las demandas de tres roles simultáneos, cada uno de los cuales es por sí mismo muy demandante: trabajadora y trabajador en un mercado laboral exigente y precario, cónyuge en una situación de nuevos retos para la pareja y madre o padre en su núcleo familiar»².

En este nuevo escenario los varones están muy desorientados³, con lo cual se presenta ardua la labor de hacerle entender las bondades de estos cambios para que el período de tránsito sea lo más breve posible, porque en esta etapa están sufriendo perjuicios los dos sexos.

Además de los puntos citados en estos apartados, existen, por supuesto, muchas más razones que se pueden argumentar y defender para que los hombres vean la igualdad desde otro prisma, pero creemos que los temas que hemos expuesto como participar toda la ciudadanía en los proyectos de la sociedad, que un mejor reparto de las

¹ COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, ob. cit., pág. 25. «El patriarcado, la mente patriarcal, está simplemente en crisis por no ser ya sostenible; por habernos sencillamente conducido a la actual encrucijada: agotamiento de los recursos por explotación de la naturaleza, guerras permanentes basadas en la codicia; amenaza siempre pendiente sobre nuestras cabezas de una catástrofe nuclear; sucesivas crisis económicas pagadas siempre por los de abajo, mientras Bancos y grandes empresas acaban recuperando sus beneficios con el apoyo incondicional de los Estados y sus respectivos gobiernos».

² AA VV.: *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. (CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A. eds.). Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2005, pág. 9.

³ COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, ob. cit., pág. 23. «Hombres que se ven expuestos al desmoronamiento de todos los esquemas en los que fueron educados y que se sienten presionados por fuerzas contradictorias y opuestas». GUASCH, O.: *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*, ob. cit., pág. 139. «Ser varón hoy día es, a decir de muchos, algo complicado».

tareas repercute en la salud de la mujer y afecta directamente a sus parejas, y la paternidad son elementos de consideración para ver en qué medida están perjudicando a los varones que siguen anclados en modelos totalmente desfasados, y entendemos que tienen suficiente consistencia para que se modificaran los roles de género y se abandonara el machismo.

Asimismo, debemos considerar el gran desfase que tiene este modelo en el que no se contempla una realidad social como las familias monoparentales o monomarentales que se van incrementando día a día significativamente, debido a las rupturas de las parejas o las personas que toman la decisión de crear una familia sin establecer un vínculo legal o afectivo con otra.

Este tipo de hogares normalmente tienen una mujer al frente, porque en un 80 por ciento de los procesos de separación de parejas las mujeres se hacen cargo de los hijos⁴, por eso, tal y como se ha tenido ocasión de decir en muchas ocasiones se demanda que se modifique el término de hogares monoparentales por el de hogares monomarentales, que sería más lógico para retratar esta situación.

A la lógica disminución de los ingresos en el hogar al dejarse de percibir el sueldo de uno de los integrantes se suma que quien se hace cargo de los gastos más importantes es la mujer (por tener que hacer frente a los mismos sin recibir en algunas ocasiones el pago de la pensión alimenticia o compensatoria por parte de su ex-pareja) que normalmente tiene un salario inferior debido a la discriminación que ha sufrido durante muchos años, o en los casos más graves no tiene ninguna retribución por no haber tenido la oportunidad de generar la misma.

Estos hechos están dando lugar a que este tipo de familias tengan que afrontar importantes dificultades económicas y muchas de ellas entren en el umbral de la pobreza⁵, con las consiguientes repercusiones negativas en cuanto a bienestar y calidad de vida para sus integrantes.

⁴ BORJA, M.: «Solas ante la crisis», en *Mujer hoy*, Nº 566, del 13 al 19 de febrero de 2010, págs. 18-20.

⁵ IBIDEM, págs. 18-20. Monoparentales: 1,5 millones de hogares tienen al frente a un solo progenitor. Mujeres: 80% de estos hogares se componen de una mujer y sus hijos. Bajo nivel: 40,3% es el

Ante estas evidencias, no puede estar la ciudadanía enrocada en un modelo social tan distante y desfasado de la realidad cotidiana como el que viven las mujeres y hombres en el mundo actual.

Esta situación crítica del patriarcado ha coincidido en el tiempo con otro fenómeno que algunos pensadores han calificado como crisis de la civilización, en la que se considera que el capitalismo como organización social y económica y como formación sociocultural ha dado lugar a una producción sucia y depredadora de recursos⁶, donde las diferencias sociales se incrementan y se hace patente la imposibilidad de proporcionar una vida digna a toda la población del planeta.

Tanto la crisis que atraviesa el capitalismo actualmente como la del orden androcéntrico están unidas, pues se trata de las dos partes de un concepto de modelo social equivocado. El tiempo, como en tantas otras cosas, está dando la razón a los críticos de estos sistemas, pero las raíces de modelo cultural-económico señalado están tan infiltradas en las capas de la sociedad, que para poder dejarlo atrás hay que superar todavía muchas barreras.

A este respecto, BOSCH FIOL y FERRER PÉREZ señalan que el patriarcado, aunque muy debilitado, no está en absoluto vencido, sigue ejerciendo su tiranía utilizando para ello argumentos más o menos nuevos, y con una enorme carga agresiva que aplica directamente (como es el caso de las diferentes modalidades de violencia de género) o indirectamente, inculcando formas de autoagresión a las jóvenes, cuyas vidas y aspiraciones pueden quedar condicionadas por asumir como prioritario un modelo estético que las convierte en enfermas⁷.

porcentaje de pobreza en estas familias. Sin recursos: 45,4% de las ayudas sociales va a niños de hogar monoparental.

⁶ GRAU BIOSCA, E.: «Feminismo: Pensar la política desde la diferencia femenina», en AA VV. (Ed. lit.: ANTÓN MELLÓN: J.), *Ideologías y movimientos políticos contemporáneos*, Tecnos, 1998, pág. 331.

⁷ BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «Fragilidad y debilidad como elementos fundamentales del estereotipo tradicional femenino», ob. cit., pág. 151.

En este mismo sentido, se pronuncia COLODRÓN al referirse a la crisis del patriarcado indicando que los coletazos de esta mente-virus son todavía demasiado visibles en el incremento de la violencia, y no sólo la mal llamada “violencia de género”, que es una de sus manifestaciones más irracionales⁸.

⁸ COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, ob. cit., pág. 25.

III
MUJER Y ENTORNO LABORAL

1. Introducción

Para conocer por qué se está produciendo la violencia de género en el ámbito laboral y poner en funcionamiento medidas eficaces para erradicar la misma es necesario conocer las circunstancias que acontecen a la mujer en este entorno.

A fin de poder conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, uno de los elementos fundamentales es el acceso de la mujer al mercado de trabajo, con las mismas oportunidades y los mismos derechos que el sexo masculino¹. Porque por muy materialista que nos parezca, uno de los pilares donde se sostiene la independencia de las personas, es en la autonomía económica², y si esta realidad es un hecho para toda la humanidad, es mucho más patente en la sociedad occidental³ que por la forma de vida que se ha impuesto, las unidades familiares necesitan tener unas rentas mínimas para poder acceder a una serie de servicios básicos⁴.

En este contexto, el salario que aporta la mujer al hogar es imprescindible, y además muchas veces son los únicos ingresos que entran en la casa, bien porque ella

¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 141, 2009, pág. 3. «Uno de los objetivos generales de la política de empleo en España es garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna [art. 2.a) Ley 56/2003], así como el aseguramiento de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten especiales dificultades de inserción laboral, entre los que la norma menciona el de mujeres [art. 2.d) Ley 56/2003]».

² CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?*, ob. cit., pág. 230. «Porque claro, el dinero en el fondo es el medio de libertad, es decir, cuanto más dinero tengas, más cosas te puedes permitir, más negociación tienes con el hombre, más deseos puedes realizar en otros sentidos... Es decir, el dinero es en cierto modo, en el tipo de sociedad en el que estamos, lo que empodera a la gente». Instituto de la Mujer: *La salud laboral de las mujeres*, pág. 1. «Tener un empleo supone ganar un dinero, tener la posibilidad de ser más autónomas, y, en algunos casos, ser independientes económicamente y poder afirmar nuestra creatividad y capacidades. También, significa, para muchas de nosotras, salir del aislamiento y relacionarnos con otras personas; aspectos todos ellos que contribuyen a un mayor bienestar».

³ MARTÍNEZ, M. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 30. «En la mayoría de los países occidentales el empleo de la mujer es hoy reconocido como un derecho, un hecho normal e incluso beneficioso para ella, además de necesario para el funcionamiento económico de la familia».

⁴ «El crecimiento económico que el modelo masculinista de progreso ha vendido es el crecimiento del dinero y del capital sobre la base de la destrucción de otros tipos de riqueza como la producida por la naturaleza y las mujeres». VANDANA SHIVA. Citada por: VARELA, N.: *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, Ediciones B, 2008, pág. 153.

vive sola o porque su pareja está en el desempleo o porque la familia está formada solo por la mujer y los hijos.

Pese a estos hechos y al reconocimiento que se tiene que hacer al trabajo que realizan las mujeres por las circunstancias antes descritas y por el enriquecimiento que supone a las culturas de las empresas y al conjunto de la sociedad la aportación que realizan las mujeres en su cometido profesional, la situación de las trabajadoras en la actualidad dista mucho de ser equitativa a la de sus compañeros de trabajo⁵.

También en el acceso al mercado de trabajo, las mujeres tienen muchas más dificultades que los hombres, porque tienen que hacer frente a la mediocridad de muchos empleadores y también algunas empleadoras que discriminan a las integrantes del sexo femenino desde el principio por una serie de estereotipos equivocados⁶.

Además de los obstáculos a que hemos hecho referencia tanto para acceder al empleo o desempeñando el mismo, las mujeres, en demasiadas ocasiones, tienen que soportar una serie de inconvenientes y trabas e, incluso en algunas circunstancias, actos violentos⁷, y contra su dignidad, teniendo casi todos el mismo fundamento: discriminar a la mujer y expulsarla del mercado de trabajo, porque muchos hombres no aceptan su presencia en el ámbito laboral.

⁵ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 29. «Las mujeres siguen asumiendo en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares, la llevanza del hogar o de las tareas domésticas o el cuidado de las personas dependientes; eso provoca que se enfrenten con mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar, por lo que la conciliación sigue considerándose socialmente un problema de “mujeres”». MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 57. «La dedicación al trabajo remunerado por parte de la mujer no es meramente instrumental, ni constituye un suplemento al sueldo de su pareja masculina, sino que se trata de una forma de autorrealización, independencia económica y posibilidad de relacionarse con otras personas».

⁶ Entre las barreras que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral y para incorporarse a determinados puestos de trabajo y profesiones tradicionalmente masculinizadas podemos citar: «la peor valoración social y laboral de los trabajos realizados habitualmente por mujeres, traducida también en peores salarios; la mayor dificultad para la promoción profesional; la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado necesarias para el mantenimiento de las familias, etc». SEVILLA, E.: «El camino que nos queda contra el acoso sexual», en *Sindicato y salud. FSS-CCO*, Abril 2010, pág. 8.

⁷ El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres elaborado por la Comisión para el período 2006-2010, entre las seis áreas prioritarias que establece se encuentra la erradicación de todas las formas de violencia de género. Europa. Síntesis de la legislación de la UE. Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm

Probablemente se deba a que el trabajo remunerado ha sido un mundo casi exclusivo de los varones, hasta hace aproximadamente cuarenta años en donde se ha incrementado de forma importante la presencia de la mujeres en el tejido productivo.

Para conseguir la igualdad es necesario erradicar estas conductas y que todas las trabajadoras pueden realizar sus tareas en un clima de trabajo saludable sin injerencias de ningún tipo.

El análisis de esta situación requiere examinar la evolución histórica de las mujeres en el trabajo, el papel secundario al que la ha sometido el patriarcado, las relaciones de poder entre el colectivo masculino y el femenino en el mundo laboral, la discriminación tanto en el acceso al mercado de trabajo como en el desarrollo de su carrera profesional que han sufrido las mujeres y en qué condiciones están las mismas actualmente al realizar el trabajo remunerado.

También se debe analizar el valor que le asignamos al trabajo en la actualidad, porque en el transcurso del siglo XX ha evolucionado el sentido del mismo y además de su significado económico se valora cada vez más lo que representa para nuestro desarrollo como personas.

Sí no profundizamos en el estudio sociológico sobre el rol que están desempeñando mujeres y hombres a través de la historia reciente, en el presente y cuál puede ser su papel en el futuro próximo, se podrán ir emitiendo normas, programas de igualdad, etc., cuya labor es muy loable y nos ayuda a progresar hacia una sociedad igualitaria, pero seguirá sin conseguirse la igualdad real⁸.

⁸ ABRIL STOFFELS, R.: «España ante los ojos de la comunidad internacional: violencia contra las mujeres y participación política femenina», en AA VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 15. «Si bien es cierto que la Constitución y las leyes consagran la igualdad de hombres y mujeres en el disfrute de los derechos, la realidad dista mucho de lo que la ley prescribe, especialmente por lo que se refiere a los derechos laborales, la violencia contra las mujeres y su participación en los procesos de decisión».

Uno de los problemas más graves que tiene la sociedad actual es que detecta cuáles son los peligros, sobre qué temas se debe actuar, pero con frecuencia estas cuestiones corren el peligro de anquilosarse y se convierten endémicas, y pasan los años y la dificultad en lugar de aminorar se agrava. Un ejemplo patente de esta afirmación y además es un asunto de extrema gravedad e injusticia, es el hambre que pasan millones de personas en el mundo, tristemente esta cifra se va incrementado en lugar de disminuir, y la humanidad se ve impotente para resolver este grave drama humano..

Para avanzar en los objetivos que incrementen el bienestar de la población y estos temas no sean eternos y estén siempre pendientes de resolver, es necesario analizar constantemente el itinerario que se está haciendo, eliminando los obstáculos que entorpecen su progreso y favoreciendo la puesta en marcha de acciones que faciliten la realización del proyecto.

Situándonos en el tema que estamos tratando en esta investigación, es imprescindible comprender la evolución y el rol profesional de la mujer, así como sus circunstancias sociales y personales para intervenir con métodos que sean eficaces en la prevención de estos riesgos.

2. Mujer y trabajo remunerado

Para las mujeres, el trabajo, al igual que para los hombres, supone una forma de realizarse, de reforzar su autoestima y poder tener su propio espacio¹, aunque no siempre su presencia en este ámbito presupone su independencia económica y personal.

Un número importante de mujeres están con contrato precario o a tiempo parcial², lo que les supone unos ingresos inferiores y cuando están en las mismas condiciones que sus compañeros varones, son discriminadas en los salarios que perciben³.

¹ BEAUVOIR (de), S.: *El segundo sexo*, ob. cit., pág. 127. «Porque ha sido a través del trabajo como la mujer ha conquistado su dignidad de ser humano; pero fue una conquista singularmente dura y lenta».

² CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., pág. 26. «La utilización del contrato a tiempo parcial no solo influye peyorativamente en su remuneración, formación y promoción, sino también en sus prestaciones de seguridad social, reforzando las relaciones de dependencia económica, y consecuentemente su situación de desigualdad». FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., pág. 64. «A menudo, la jornada a tiempo parcial se presenta como un “tiempo elegido” que permite la conciliación entre la vida familiar y vida profesional. Con ello se suprime el problema del subempleo y se elimina la cuestión de los bajos salarios que se asignan a las mujeres». GARCÍA CUBELLS, M. R.: «Violencia de género y publicidad», en AA VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 205. «En todos los países del área occidental, se aprecia una feminización de los empleos precarios, irregulares y mal distribuidos y retribuidos». PAZOS MORÁN, M.: «Parcialidad en la reforma laboral», diario *El País.com*, 28 de marzo de 2010. Disponible en: <http://www.elpais.com> «Las mujeres ocupan sistemáticamente estos puestos peor remunerados y poco cualificados, a pesar de que tienen igual nivel de formación que los hombres».

³ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., pág. 23. «Todavía hoy la desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo es bien conocida, en términos generales: acceden con mayor dificultad, ocupan peores empleos, reciben una menor retribución». GARGANTÉ PETIT, S.: «Comentarios críticos sobre el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 301. «El menor valor social del trabajo de las mujeres tiene su origen en diversas razones, algunas se encuentran en el ámbito de las convenciones sociales..., pero también en la propia realidad discriminatoria en el mundo del trabajo: la inmensa mayoría de los contratos a tiempo parcial se realizan por mujeres, las mujeres continúan, aún, cobrando salarios inferiores a los de los hombres y disfrutan de muchísimas menos posibilidades de promoción profesional que los hombres; las mujeres son las que pierden, o abandonan, los puestos de trabajo –en atención a lo que se considera su responsabilidad social-, antes que los hombres». ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, 3ª edición, 2005, pág. 18. «Respecto del colectivo de mujeres, su incorporación al trabajo se ha producido mayoritariamente, en sectores con escaso poder económico y en las categorías más bajas y peor remuneradas, siendo frecuente su discriminación salarial con relación a varones que realizan el mismo trabajo». VIEJO, T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, Ediciones Martínez Roca, octubre 2007, pág. 229. «Porque el hecho de que el sueldo masculino sea superior implica que el trabajo de la mujer es prescindible, accesorio y secundario». VI. ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. «Según el sexo del trabajador, se observa que un 44% de los hombres consideran que reciben un buen sueldo frente al 38,7% de las mujeres». Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*. Abay: Analistas Económicos y Sociales. (Equipo

En España, desde el año 2010, el 22 día de febrero se conmemora el día por la Igualdad Salarial. Coincide la fecha indicada en la diferencia en las retribuciones salariales entre ambos sexos que se ha mantenido casi invariable durante los últimos años, situándose en torno al 22 por ciento⁴, por lo que las trabajadoras tienen que trabajar 82 días más que sus compañeros para poder percibir la misma retribución anual, por lo que una mujer tendría que trabajar 447 días para llegar a igualar lo que un compañero suyo recibe en un año, lo que supone que ellas tendrían que trabajar casi tres meses más.

En la Región de Murcia la brecha salarial está situada entre las más altas suponiendo una diferencia entre hombres y mujeres del 24,04 por ciento. Asimismo, se debe observar que a nivel nacional la brecha salarial en términos porcentuales, es más del doble en el sector privado (28,25%) que en el público (12,34%)⁵, si tenemos en cuenta que el número de mujeres que trabajan en el sector privado es muy superior a las que trabajan en el sector público, podemos afirmar que existe un importante desequilibrio a nivel retributivo entre los dos sexos.

A consecuencia del cúmulo de las diferencias retributivas, son menores las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres con incidencia directa en las prestaciones sociales contributivas, llegado el caso la prestación por desempleo⁶, y para todas la pensión de jubilación. Del total de las 3.153.650 pensiones contributivas

de trabajo: MARTÍNEZ MARTÍN, M. I. (Directora), GUILLÓ RODRÍGUEZ, N.; SANTERO SÁNCHEZ, R. y CASTRO NÚÑEZ, R. B.). Centro de Publicaciones. Depósito Legal CO-524-2011, pág. 41. «Según los datos de la Comisión Europea (2009) las europeas ganaron en el año 2007 por término medio un 17,4% menos que los europeos, cifra que se sitúa en el 17,6% en el caso español según el mismo estudio. Sin embargo, los datos procedentes de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2007 del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran que el sueldo medio de las españolas es inferior en un 25,6% al de los varones». Disponible en: <http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadernamel=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244656339997&ssbinary=true>

⁴ *Informe sobre desigualdades salariales*. UGT, 22 de febrero de 2013, pág. 3. Disponible en: <http://www.ugt.es/actualidad/2013/febrero/18%20informe%20sobre%20desigualdad%20salarial%202013.pdf>

⁵ IBIDEM, pág. 28.

⁶ IBIDEM, pág. 32. «En relación al desempleo, hay que señalar que de los 2.791.000 mujeres paradas a finales de 2012, solamente 1.260.600 mujeres, algo menos de la mitad, percibían en la misma fecha algún tipo de prestación. De las cuales 580.600 mujeres accedieron a una prestación de desempleo del nivel contributivo y 539.900 a las de nivel asistencial».

percibidas a enero de 2013, 2.123.387 mujeres perciben una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional (645,29 euros).

A este respecto, SIMONE DE BEAUVOIR señalaba que, económicamente, hombres y mujeres casi constituyen dos castas distintas; en igualdad de condiciones, los primeros disfrutaban situaciones más ventajosas, salarios más elevados, tienen más oportunidades de éxito que sus competidoras de fecha reciente; en la industria, la política, etc., ocupan un número mucho mayor de puestos, y son ellos quienes ocupan los más importantes⁷.

Estas frases nos recuerdan lo que estamos viviendo cotidianamente, pero lo realmente alarmante es que la escritora francesa lo escribió hace más de 60 años y por su actualidad podía haber sido escrito ayer.

Asimismo, su presencia en sectores que suponen una prolongación de las tareas realizadas en el ámbito familiar (sanidad, servicios de restauración, limpieza, hostelería, etc.)⁸ y que tienen un peor nivel retributivo⁹, ha originado una minusvaloración de estas profesiones por la sociedad actual¹⁰.

Esta segregación en el empleo se origina en la creencia de que haya diferencias biológicas entre los sexos que afectan nuestra forma de trabajar y brinden aptitudes para distintas funciones. De esta forma se dice que las mujeres son más aptas para cometidos que impliquen cuidados de los demás o interacciones sociales, mientras los hombres encuentran más facilidad para las tareas físicas, analíticas y de liderazgo¹¹.

⁷ BEAUVOIR (de), S.: *El segundo sexo*, ob. cit., págs. 24-25.

⁸ GARCÍA CUBELLS, M. R.: «Violencia de género y publicidad», ob. cit., pág. 217. «Todavía en el ámbito laboral que refleja la publicidad, habitualmente los papeles escenificados por mujeres, ocupan y realizan puestos de trabajo de nivel secundario y acordes con la tradicional condición de mujer (ATS, maestra, secretaria, etc.)».

⁹ MATTERN, A.: «¿Se continúa infravalorando el trabajo femenino?» *Mujer hoy*, del 30 de octubre al 5 de noviembre de 2010, nº 603. «Así, en España, la presencia femenina mayoritaria (82,6%) está en el sector servicios: comercio al mayor y al menor; hostelería, actividades de servicios personales y domésticos, servicios sanitarios y sociales, etc.».

¹⁰ GRAU BIOSCA, E.: «Feminismo: Pensar la política desde la diferencia femenina», ob. cit., pág. 335. «Es bien sabido que trabajan sobre todo en profesiones relacionadas con el cuidado y la atención al público, profesiones que se han llamado “feminizadas”».

¹¹ DUBIN, K. A. «¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-

Por tanto, al considerar que los hombres están más capacitados para los puestos de dirección, se perpetúa en los centros de trabajo el orden androcéntrico.

Este escenario incide, además de toda la carga socio-cultural patriarcal que tenemos de varios siglos, en que el trabajo de la mujer en el ámbito público sea adicional al de su pareja y reiteradamente sea infravalorado¹².

Para ABRIL STOFFELS existen dos esferas separadas, la vinculada a la familia y el hogar que sólo es ocupada por la mujer y de la que es excluido el varón, y la vinculada a la vida pública, pero que regula también la vida privada, que ocupa el varón y de la que es excluida la mujer. Se genera de esta forma una dinámica de invisibilidad de la mujer en la esfera pública que es difícil de erradicar si no se rompe este círculo vicioso¹³.

Estos hechos repercuten negativamente en su evolución profesional, en la carrera de seguro y en consecuencia en su bienestar y calidad de vida.

De lo que se concluye que la desigualdad es socialmente injusta y económicamente ineficiente. A este respecto señala PAZOS MORÁN, que al tener una población femenina altamente formada cuyo capital humano se despilfarra en precariedad, subempleo, contratos a tiempo parcial, inactividad, economía sumergida y desempleo, estos fenómenos lastran el funcionamiento del mercado de trabajo y merman la productividad¹⁴.

Finalmente, conviene recordar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha repercutido en un importante cambio económico, político y social que ha

PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007, págs. 50-51.

¹² MATTERN, A.: «¿Se continúa infravalorando el trabajo femenino?», ob. cit., pág. 28. «Mientras el trabajo femenino siga siendo subsidiario del masculino y la cultura siga separando los roles, la desigualdad y la discriminación continuarán».

¹³ ABRIL STOFFELS, R.: «España ante los ojos de la comunidad internacional: violencia contra las mujeres y participación política femenina», ob. cit., pág. 27.

¹⁴ PAZOS MORÁN, M.: «Las mujeres en el cambio de modelo productivo», diario *El País*, 1 de septiembre de 2009.

incrementado los niveles de riqueza de los países y que no está suficientemente valorado.

3. La presencia femenina en el mundo laboral

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de forma mayoritaria a partir de la década de los sesenta¹, ha ido acompañada del mito de que la mujer anteriormente no había trabajado².

Sin embargo, las mujeres se habían responsabilizado en su totalidad de las labores reproductivas y además muchas de ellas tenían que trabajar fuera del hogar para aportar un salario a la economía familiar.

Este mito más bien está asociado a la escasa o nula valoración que se le ha dado a través de la historia al trabajo femenino, y aún se le da actualmente en un amplio sector de la población³.

Tenemos constancia de esta desvaloración del cometido de las mujeres en el ámbito laboral desde que se incorpora al trabajo asalariado en el período prefordista en unas condiciones de sobreexplotación e insalubridad que obligan al Estado a intervenir dando paso a las primeras normas legales que protegían a este colectivo y a los niños equiparándolos en una común debilidad física⁴.

¹ MARUANI, M.: «Introducción», ob. cit., págs. 17 y 18. «La feminización del colectivo asalariado, iniciada a principios de los sesenta, prosigue de manera inexorable, pero sin que vaya acompañada de una auténtica ruptura con los procesos que generan las desigualdades de sexo. Existen, en efecto, pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaño amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces». MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*, pág. 15. «La incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo está siendo, seguramente, el cambio con mayores implicaciones económicas y sociales de los registrados en nuestro país en las dos últimas décadas. Hace sólo diez años, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que se había incorporado a un empleo remunerado era del 30%; actualmente supera ya el 42% y todo indica que seguirá aumentando en los próximos años».

² ALBERT LÓPEZ-IBOR, R.: *Economía y discriminación. La regulación antidiscriminación por razón de sexo*, Minerva Ediciones, 2002, pág. 15, nota 1. «Las mujeres llevan trabajando desde el principio de la historia de la humanidad, ya que era el hogar el lugar donde se producía la mayoría de bienes y servicios necesarios para la supervivencia, mientras que el recurso al mercado era limitado».

³ MATTERN, A.: «¿Se continúa infravalorando el trabajo femenino?», *Mujer hoy*, del 30 de octubre al 5 de noviembre de 2010, nº 603, pág. 28. «En las sociedades dominadas por el hombre las tareas de las mujeres son consideradas inferiores solo porque han sido asignadas a mujeres». La frase es del antropólogo francés, Maurice Godelier».

⁴ GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *La protección Jurídico-Laboral de mujeres y menores*. Diego Marín Librero-Editor, 2001, págs. 21-22. «Dentro de este núcleo normativo inicial destacan el Reglamento de Policía Minera de 15 de julio de 1897, que prohibía a las mujeres el trabajo en el interior de las minas, y las Leyes, de 13 de marzo de 1900, que fijaba un descanso postparto de tres semanas y reconocía el derecho a interrumpir la jornada una hora al día durante el

Según GARCÍA ROMERO y LÓPEZ ANIORTE, junto a la finalidad protectora de estas normas, en el trasfondo de muchas de estas disposiciones anidaban prejuicios de tipo cultural que catalogaban a la mujer como ser inmaduro, ubicado en una situación social y laboral de clara inferioridad y subordinación respecto del hombre, y que en el mundo del trabajo había de ser amparado tanto por su función reproductora como por su específica «condición femenina»⁵.

En relación a estas normas, CONDE-PUMPIDO TOURÓN señala que las mismas llevan una restricción en el acceso al trabajo asalariado de las mujeres, como ocurriría posteriormente con otras disposiciones de protección de la maternidad, de prohibición de las cláusulas de celibato o de la extinción del contrato por maternidad, que se ven por las empresas como cargas rechazando su contratación y reforzando la desigualdad⁶.

En parecidos términos se pronuncian algunos autores respecto de determinados preceptos de la LOIMH al manifestar que algunos artículos podían perjudicar el empleo del colectivo femenino.

Asimismo, en los estudios sobre economía, el trabajo se identifica con empleo, «sin considerar que el sector mercantil descansa y se apoya en otros sectores o actividades que no tienen lugar en el mercado o en el mundo público»⁷.

La desvalorización de estos trabajos no tiene en cuenta la importancia de las tareas reproductivas, que permitían a los varones de la familia acudir al mercado laboral despreocupándose totalmente de las faenas y de la asistencia de los otros miembros del

período de lactancia; de 20 de febrero de 1912 –la famosa «Ley de la Silla» -que establecía el derecho de la empleada de centros fabriles a utilizar un asiento (con la finalidad de prevenir abortos y partos prematuros); y de 11 de julio de 1912 que prohibía el trabajo nocturno de la mujer en talleres y fábricas».

⁵ GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *La protección Jurídico-Laboral de mujeres y menores*, ob. cit., págs. 22-23.

⁶ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., pág. 114.

⁷ CARRASCO BENGOA, C.: «Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 146.

hogar, así como de los recursos que se ahorra el Estado, porque este espacio estaba cubierto por las mujeres que realizaban estas funciones en el ámbito familiar.

4. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España

La incorporación de forma masiva de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país coincide aproximadamente con el final de régimen de la dictadura de Franco y el período de transición a la democracia.

Esta época de gran incertidumbre política, coincide en el tiempo con las crisis económicas del petróleo de 1973 y 1979, de donde podemos deducir que no era el escenario más favorable para acometer los cambios necesarios para que la integración de las mujeres al trabajo remunerado fuera lo más pacífico posible y de esta forma evitar el choque con el colectivo masculino que en una parte importante no asumía esta nueva situación. Porque los varones además de tener que superar una socialización de muchos años en el que tenían el protagonismo total en el ámbito público, debían también vencer los celos y temores que les suponía la competencia del colectivo femenino, agravada además por un tiempo convulso donde los índices de paro se incrementaban de forma alarmante.

Es fácil deducir que este nuevo espacio se presentaba complejo para ambos sexos, porque además de tener que adaptarse a la nueva situación, debían de realizarlo en un momento histórico especialmente difícil.

Y la colaboración por parte de la Administración, empresas, organizaciones sindicales, etc. era notablemente deficitaria porque en esa época sus prioridades eran otras.

El objetivo del Gobierno era lograr la transición a un régimen democrático de la forma más pacífica posible y superar la crisis económica que era un obstáculo notable para conseguir este objetivo, el propósito de la oposición era colaborar con el Gobierno en estas tareas y organizarse para llegar a la ciudadanía, a su vez los sindicatos que hacía poco tiempo que se habían legalizado querían hacer oír su voz para defender los derechos de las personas asalariadas en estos momentos tan difíciles y el empresariado utilizaba todos sus recursos para poder sobrevivir en esta grave crisis económica y social.

A este contexto, además de no tener una normativa específica que permitiera un equilibrio en las relaciones laborales entre los dos sexos, hay que sumarle el déficit en servicios sociales que suponía una importante barrera para los matrimonios o parejas que trabajaban los dos y no tenían guarderías para dejar a sus hijos o instalaciones en donde cuidaran de los familiares mayores que convivían con los mismos.

Estas deficiencias se suplían normalmente con familiares, amistades y con el vecindario, amén de una muy buena voluntad por todas las partes para que las mujeres pudieran permanecer en el mercado laboral, porque si no se conseguía superar esta carrera de obstáculos, las que tenían que abandonar el trabajo eran ellas.

5. Entorno laboral

Aunque mujeres y hombres vivimos en el mismo mundo y en proporciones muy similares, no ocupamos el mismo espacio en él ni lo ocupamos de la misma manera¹, y uno de los ámbitos donde más patente se refleja esta realidad es el laboral.

Hemos de tener en cuenta que durante siglos la organización social se fundamentaba en que era el hombre quien trabajaba, ganaba dinero, disfrutaba del ocio y tenía vida pública junto a una mujer que trabajaba en el hogar, no era propietaria de bienes, dedicaba su vida al cuidado de su marido y de sus hijos, no tenía apenas ocio y no participaba en la vida pública².

Aunque la mujeres van incrementado progresivamente su presencia en el trabajo remunerado, aún amplias capas sociales de forma consciente o inconsciente siguen infravalorando el trabajo femenino³ y uno de los aspectos donde más se nota es en el desempleo, que sigue teniendo un enfoque distinto según sea un hombre o una mujer la que esté en esta situación laboral⁴.

El entorno que rodea al lugar de trabajo en que desarrollan su actividad las mujeres sigue manteniendo muchos vicios heredados de una cultura machista que actúa

¹ AA. VV.: *“Género”, sexo, discurso*. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. M. y JIMÉNEZ CATALÁN, R. M.), Ediciones del Laberinto, 2002, págs. 11-12. Introducción.

² VARELA, N.: *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, ob. cit., pág. 22. HIRIGOYEN, M-F.: *Las nuevas soledades*, ob. cit., pág. 38. «No hemos salido de una visión tradicionalista del mundo, en que la mujer se ocupa de lo privado y lo interpersonal, y los hombres de la vida pública y de las ciencias».

³ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., págs. 113-114. «La discriminación de la mujer en el ámbito laboral no es sino una consecuencia de su discriminación social, quizás no la más hiriente, pero desde luego la que más tozudamente la evidencia, y uno de los factores que más coadyuvan a lastrar sus posibilidades de desarrollo personal, equilibrio en la pareja y valoración social».

⁴ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., pág. 63. «En efecto, las mujeres paradas no son consideradas de igual forma que sus compañeros, pues en el imaginario colectivo la gravedad del paro aparece si el sujeto parado es un hombre, ya que se trata de una cabeza de familia o de una futura cabeza de familia, mientras que las mujeres son consideradas todavía como futuras esposas y, por lo tanto, privarlas de la actividad en el mercado de trabajo no es considerado un déficit de ciudadanía».

como caldo de cultivo de la aparición de agresiones y que en algunas ocasiones hasta las justifica y normaliza.

Esta situación origina que los consejos que se realizan a las mujeres que han sufrido agresiones en el centro de trabajo sean altamente conservadores y escasamente proclives a un enfrentamiento con la situación⁵.

⁵ INSTITUTO DE LA MUJER: - *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. Serie Estudios e Investigaciones, abril 2006, págs. 18 y 19. «Las principales recomendaciones son: “que se evite la persona” (43,9%), “que no se haga nada” (16,6%) o “que cambien de empleo/puesto” (8,7%). En sentido contrario, el 20,0% aconsejan que “se enfrente al acosador” y el 12,9% “que ponga una denuncia”».

6. La carrera profesional de la mujer

Aunque la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado se va afianzando a través del tiempo, su presencia en los puestos directivos es aún escasa. Diversos estudios apuntan a que coincide en el tiempo su promoción profesional con el deseo de ser madre, y esta elección repercute en su futuro laboral¹. Asimismo, si en el hogar hay que optar por renunciar a alguno de los ingresos de sus miembros, se prima la continuidad de los hombres en el empleo².

Es en el segmento de edades comprendido entre los 35 y los 44 años donde se agudizan los rasgos específicos y desfavorables de las trayectorias de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación, siendo penalizadas por el mercado de trabajo³, debido a que en este intervalo de edad la mayoría de las mujeres se inician en la maternidad y disfrutan de la crianza de sus hijos e hijas. De ello es muestra clara el

¹ FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA: *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología*, segunda edición actualizada, 2007, pág. 17. «La sociedad española penaliza la maternidad en mujeres con aspiraciones profesionales, también en las investigadoras y profesoras universitarias». Disponible en: http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/mujer_ciencia.pdf GARCÍA NIETO, M. T. y LEMA DEVESA C.: *Guía de intervención ante la publicidad sexista*, Instituto de la Mujer, 2008, págs. 18-19. «En lo relativo a la estructura laboral, también el sexo se presenta como condicionante del ascenso laboral, de la posibilidad de alcanzar los puestos más altos del escalafón. La mayor oportunidad de ocupar los cargos directivos se encuentra en las parejas sin hijos, con predominio de los hombres sobre las mujeres. Solamente en el caso de no tener pareja, ni tampoco hijos, se equilibran e igualan las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Es curioso y notorio, cómo se ha demostrado que la condición de ser madre es estadísticamente incompatible con las tareas del departamento de Creatividad, a causa de los horarios y peculiaridades laborales de esta sección». Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/012-guia.pdf>

² SAHUQUILLO, M. R.: «El avance de la mujer se frena», diario *El País*, 2 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.elpais.com> «El patrón tradicional y básico de la sociedad patriarcal apenas ha variado en este punto, que supone un lastre para la carrera de las mujeres».

³ MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*, ob. cit., págs. 40-41. «Así, según la encuesta “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2006) realizada entre 10.000 mujeres, el 73% de las mujeres ha sufrido algún tipo de perjuicio o modificación de su situación en el ámbito laboral relacionado con su maternidad: de éstas, el 8% de las mujeres españolas asegura que ser madre le llevó a ser víctima de “discriminación” en el ámbito laboral y el 21% declara que la maternidad limitó sus oportunidades de promoción en el trabajo. Además, un 28% de las profesionales que han sido madres alega que esta circunstancia les obligó a reducir su actividad, otro 28% se vio obligado a interrumpir su trabajo durante al menos un año y un 17% adicional dejó su empleo definitivamente por esta causa. Por el contrario, solamente el 4% de las encuestadas considera que la paternidad afecta negativamente a los varones».

hecho de que sus trayectorias son mucho más inestables que las de sus compañeros varones, reflejando un mayor número de episodios de desempleo e inactividad⁴.

Según un estudio efectuado por PRIETO RODRÍGUEZ, en el sector bancario los responsables de Recursos Humanos prefieren hombres casados y con hijos, frente a solteros, porque parece que les va a dar mayor estabilidad en el trabajo. Sin embargo, a las mujeres les exigen todo lo contrario. La buena trabajadora –la buena profesional– será la soltera, y cuanto “más casada esté” y “más madre sea”, peor trabajadora será⁵.

Frente a este orden de ideas y de prácticas, las profesionales bancarias contraponen otro cuyo contenido es muy distinto: ellas, además de profesionales, suelen ser madres, queriendo ser lo uno y lo otro, reivindicando el derecho a ser, a la vez, no sólo profesionales y madres sino “*buenas profesionales*” y “*buenas madres*”.

Es evidente que además de perjudicar al colectivo femenino estas prácticas tan absurdas, tienen un impacto negativo sobre la economía de un país al despilfarrar de forma gratuita este capital humano⁶ que tanto podría aportar para que las empresas fueran más eficaces y competitivas⁷. Más si tenemos en cuenta la gran inversión económica que ha realizado la sociedad para que todos sus integrantes, tanto varones como mujeres, tuvieran la formación adecuada y el tiempo de su vida que tanto unos como otras han dedicado para aprender una profesión⁸.

⁴ MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*, ob. cit., pág. 6.

⁵ PRIETO, C.: «El valor del trabajo y de la “vida personal”: lógica “universal” y lógica de género», en AA. VV. (Coord. CRESPO, E.; PRIETO, C. y SERRANO, A.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, Editorial Complutense, junio 2009, pág. 220.

⁶ MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*, ob. cit., págs. 36 y 37. «El informe “El impacto económico de la pérdida de talento femenino” realizado por la Cámara de Comercio de Barcelona (2008), mide la pérdida de talento femenino y estima que el desaprovechamiento de capital humano cualificado femenino es valorado en 12.152 millones de euros, que sería equivalente al 6,2 % del PIB catalán del año 2006».

⁷ IBIDEM, págs. 35 y 36. «En cuanto a la educación superior, ésta juega un papel importante en los resultados empresariales y las habilidades de gestión; y conduce a niveles mayores de productividad del país».

⁸ IBIDEM, pág. 38. « En el año 2008, del total del alumnado que terminó estudios de educación universitaria el 60,6% fueron mujeres.

Al observar las barreras que impiden al colectivo femenino estar en una situación de equidad respecto a sus compañeros varones en los puestos de responsabilidad tanto en las empresas privadas como en las administraciones públicas conviene hacer referencia a la expresión «techo de cristal».

Se puede definir el «techo de cristal» como la barrera invisible e infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, costumbres, etc. que encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional de modo que, una vez llegado a este punto, son muy pocas quienes pueden superar dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional⁹.

Según VALCÁRCEL, este término designa todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación¹⁰.

La marginación de las mujeres en los puestos de alta dirección se refleja fielmente en las estadísticas, y aunque desde el año 2009 hasta el 2011, una mujer por primera vez en la historia tuvo bajo su responsabilidad en el Gobierno de España el área de economía¹¹, en otros poderes económicos la representación del sexo femenino ofrecía unos porcentajes muy bajos y en algunos puestos de dirección no había presencia femenina¹².

A continuación se transcriben los datos del año 2011 –algunos están actualizados a septiembre de 2012- más significativos¹³ :

⁹ MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*, ob. cit., pág. 42.

¹⁰ VALCÁRCEL, A.: *La política de las mujeres*, ob. cit., pág. 98

¹¹ NOCEDA, M.A.: «Salgado, primera mujer al frente de Economía por su “acreditada eficacia”», diario *El País*, 8 de abril de 2009 Disponible en: <http://www.elpais.com> «Salgado es la primera mujer que pasa a engrosar la histórica lista de más de dos siglos de ministros de Economía y Hacienda. No deja de ser una anécdota para una mujer que siempre ha defendido la igualdad de género; pero que a buen seguro tratará de no dejar en mal lugar el suyo».

¹² Creo que también es importante destacar el nombramiento en el año 2012 de MÓNICA DE ORIOL E ICAZA como Presidente del Círculo de Empresarios, siendo la primera mujer que regirá este *lobby* empresarial en su historia.

¹³ Estos datos están extraídos del Instituto de la Mujer. Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678222&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas

- Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35, hay una mujer ocupando el puesto de presidenta, ninguna de consejera secretaria, 2 vicepresidentas y 34 consejeras.
- Personas de alta dirección en empresas del IBEX-35: 7,24% mujeres. Presidencia ejecutiva: 0,00%; vicepresidencia ejecutiva: 0,00%; consejera delegada: 5,88%; secretaría general/secretaría técnica: 7,14%; miembros de la alta dirección: 7,88%.
- Sólo un 3,37% de mujeres ocuparon la presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industrias y Navegación en el año 2012.

Si estas cifras nos informan de la discriminación que está sufriendo el colectivo femenino y nos subrayan la gravedad del mismo, también nos revelan el desequilibrio que existe en nuestra sociedad y qué duda cabe que los obstáculos que se le ponen a las mujeres se les están poniendo a toda la comunidad, porque difícilmente podemos entender actualmente que un pueblo progresa sin la participación de toda su ciudadanía.

Además de hacernos falta la participación de mujeres y hombres, nos enriquece la contribución de ambos y si los puestos de poder no están equilibrados nos faltará la visión que puedan ofrecer las mujeres en los mismos.

Estos hechos con toda seguridad repercutirán en otros ámbitos y dificultará el avance en materias de igualdad.

Además del poder económico, es preciso destacar la escasa presencia del sexo femenino en puestos de responsabilidad en el ámbito cultural y científico. El total de directivas de las Reales Academias en 2011 es del 9,30% y de académicas numerarias en 2012 es del 8,59%; de las instituciones que figuran en el cuadro estadístico se observa que la única que no tiene ninguna académica numeraria es la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

Esta discriminación de la mujer en los puestos directivos también tiene reflejo en sus honorarios. Según un estudio de la consultora MERCER las directivas españolas cobran un 18% menos que los hombres¹⁴.

Evidentemente, estas cifras no están reflejando la realidad que sucede en este país, porque el año pasado el porcentaje de mujeres que tenían finalizada la educación superior era del 51,68% y no es lógico que no se proyecte en el mundo empresarial y en las instituciones.

Por último, señalar que lo reflejado en los apartados anteriores supone un estudio material del tema. Si nos adentramos en los sueños de las mujeres, mejor dicho, en sus sueños destrozados por un orden androcéntrico incoherente, el daño es difícilmente calculable pues todo calculo quedaría corto para medir la frustración de tantas y tantas mujeres que han dejado sobre su mesa de estudios tanto esfuerzo y han obtenido tan poca compensación.

¹⁴ SERRANO. N.: «El liderazgo, ¿una cuestión de género?», diario *Expansión*, 12 de marzo de 2012, pág. 35.

IV
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Introducción

La globalización de la economía y los importantes avances tecnológicos han incrementado considerablemente los niveles de competitividad del mercado, teniendo que realizar las empresas cambios en su gestión, así como en la estructura organizativa¹, demandando los empresarios más flexibilidad para poder adaptarse a este nuevo escenario económico.

Estas modificaciones, como es lógico, han afectado a las relaciones laborales, y los cambios que se han producido a nivel organizativo han tenido una incidencia negativa, en algunas ocasiones, en la salud de las personas asalariadas² por no contemplar debidamente el reparto de tareas, la carga de trabajo, tiempo de descanso, gestión de conflictos, etc.

Las diversas situaciones de acoso en el trabajo pueden tener consecuencias para la salud física, psíquica y social de las trabajadoras y trabajadores. Según NAVARRO NIETO, desde esta perspectiva se habla del acoso laboral como un nuevo riesgo profesional emergente en las organizaciones de trabajo, ligado a los riesgos psicosociales, aunque con perfiles propios diferenciables del estrés laboral como típico riesgo psicosocial³.

Los riesgos psicosociales, pese a denominarse también emergentes, están presentes en los lugares de trabajo desde hace muchos años⁴.

¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en *Facts 74 es*. «Tales cambios provocan la aparición de **riesgos psicosociales** vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como al contexto económico y social del mismo. La existencia de estos riesgos se traduce en un mayor estrés para el trabajador, y puede llegar a causar un grave deterioro de su salud mental y física». Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

² OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 7. «La salud de los trabajadores se resiente y se degrada progresivamente en este entorno productivo». MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007, pág. 23. «Esos mismos cambios son responsables, en gran medida, de las modificaciones en las formas de enfermar a causa del trabajo».

³ NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Editorial Aranzadi, 2007, pág. 77.

⁴ GAMARRA CABAÑAS, J. A.: «Presentación», AA VV *El hostigamiento psíquico laboral "Mobbing"*. Guía interdisciplinar del hostigamiento psicológico laboral: estrategias y recursos para

Se entiende por riesgo emergente cualquier riesgo nuevo que va en aumento.

Nuevo significa que:

- El riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o
- Era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales.

El riesgo va en aumento cuando:

- El número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento; o
- La probabilidad de exposición al riesgo aumenta; o bien
- Los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran.⁵

Debido a la estrecha relación que existe entre los factores psicosociales con las condiciones y la organización del trabajo, en la forma que ha ido evolucionando estas últimas, con importantes modificaciones en las últimas décadas, ha sido su repercusión en los riesgos psicosociales, por lo tanto las medidas que se consideraron convenientes para evitar los riesgos en cuestión hace unos años, en la actualidad, requieren un enfoque distinto para su prevención y tratamiento⁶.

afrontar el mobbing, Egidos Editorial, 2002, pág. 13. «El hecho de denominar emergente a este tipo de riesgo psicosocial laboral, no quiere decir que sea nuevo. Al igual que sucede con el estrés, ha existido siempre en las sociedades industrialmente avanzadas, pero ahora es cuando más se incide en ello, porque hay constatación empírica de su existencia, sentencias de los juzgados y tribunales que ratifican la responsabilidad de quien lo practica y de quien lo sufre, estudios científicos y estadísticos que lo valoran, tratamientos clínicos de las patologías que generan e intentos de poner freno a ello de manera preventiva en el marco de la seguridad y salud en el trabajo».

⁵ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en *Facts 74 es*, ob. cit.

⁶ En este sentido, vid. CAVAS MARTINEZ, F.: «Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2005, pág. 1. «Se manejan conceptos nuevos, tales como “calidad del trabajo”, “ambiente de trabajo”, “riesgos psicosociales”, “ergonomía”, “cultura de la seguridad” y “violencia en el lugar de trabajo”, entre otros, que nos obligan a reconsiderar el concepto tradicional de condiciones de trabajo y dar entrada a situaciones, que si bien han estado presentes desde el inicio del trabajo por cuenta ajena, no habían merecido la atención del mundo jurídico». Disponible en: <http://www.westlaw.es>

Para analizar estos riesgos, resulta de interés la definición que ha elaborado el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT), contenida en la Nota Técnica de Prevención (en adelante, NTP) número 926: Puede entenderse como factores psicosociales aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo⁷.

Según la NTP-703 los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que puede producirse y que debemos prevenir)⁸.

En la literatura especializada se identifican como riesgos psicosociales, de un lado y con carácter general, el estrés; de otro, se identifican como tipos específicos de estrés, el acoso moral en el trabajo y el síndrome del “quemado” (burnout) y comprendido en otros aspectos y patologías de índole psicosocial, se indican la adicción al trabajo, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo⁹.

En el estudio de los riesgos psicosociales, al examinar los efectos que pueden provocar en la salud de las personas trabajadoras, se puede observar que provocan los mismos o parecidos síntomas, de lo que se podría concluir que al ser el bien jurídico dañado en todos los casos la salud psico-física de los trabajadores, justificaría un mismo tratamiento jurídico de estas patologías¹⁰.

⁷ INSHT, NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Disponible en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_926.htm

⁸ http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_703.htm

⁹ En este sentido, vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Editorial Lex Nova, 3ª edición, enero 2003, págs. 469 a 523.

¹⁰ En este sentido, vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Editorial Aranzadi, 2005, págs. 14 y 15. «Hay que tener en cuenta que desde el punto de vista de los efectos que los distintos riesgos psico-sociales pueden provocar en la salud de los trabajadores, es claro que éstos provocan los mismos o parecidos síntomas, fundamentalmente y, con

Pero además de esta coincidencia en los daños en la salud, existen entre los distintos riesgos psicosociales, otros puntos en común:

- No existe una delimitación clara de estas patologías, siendo quizás el caso singular más tratado, la analogía que existen entre el burnout y el acoso laboral.
- Puede existir una interrelación entre los distintos riesgos, produciéndose una dolencia como consecuencia de otra anterior ya que estas afecciones se alimentan fácilmente entre sí¹¹.

Como estas enfermedades de índole psicosocial pueden provocar los mismos o parecidos efectos sobre la salud de los empleados, y las posibles interrelaciones que se pueden dar en estos riesgos, entendemos que para prevenir el acoso laboral es conveniente tener también un conocimiento sobre los riesgos psicosociales porque nos permitirá entender mejor las medidas que se apliquen para prevenir el hostigamiento en las organizaciones de trabajo que, con frecuencia, tendrán puntos en común con la actividad preventiva de los riesgos en el trabajo procedentes de los factores psicosociales.

Para prevenir los riesgos psicosociales se debe profundizar en los conceptos que están presentes en la situación laboral y tienen capacidad para afectar a la salud de los trabajadores; teniendo en cuenta para ello que tanto las nuevas tecnologías como las modificaciones que se producen en las estructuras organizativas para adaptarse a los

carácter general, trastornos ansiosos y/o depresivos, pudiéndose llegar al suicidio en los casos más graves. Por lo tanto podría afirmarse, en una primera acotación, que existe un punto de unión entre los distintos riesgos que justificaría un mismo tratamiento jurídico; en todos los casos, el bien jurídico dañado es la salud y más en concreto la salud psico-física de los trabajadores».

¹¹ Como ejemplo citamos las circunstancias que viven con cierta frecuencia los profesionales de la sanidad, a causa de estar expuestos a las agresiones verbales y en algunos casos físicas de los pacientes o sus familiares, puede originar una actitud de frustración y apatía hacia el trabajo, derivando en el síndrome de burnout. En este sentido, vid. MORALO GALLEGO, S.: «El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 134. «Los fenómenos psicosociales se alimentan fácilmente entre sí. Por ejemplo, el estrés grave puede dar lugar a una adicción, o al burnout, o a acosar a su vez a otros».

requerimientos del mercado están cambiando el contenido del trabajo, sobre todo en la industria y en los servicios.

En referencia al contenido de las tareas, se debe indicar que un trabajo con contenido es aquel que permite a la persona asalariada sentir que está haciendo algo de utilidad, tanto para la empresa en particular como para la sociedad en general, pudiendo aplicar sus conocimientos y desarrollar nuevas habilidades que le servirán para mejorar su futuro laboral¹². El trabajo humano, en sentido amplio, es el esfuerzo físico o mental –o, comúnmente, ambos a la vez- realizado para conseguir un fin determinado¹³.

Asimismo, el control sobre el contenido del trabajo permite a la persona desarrollar sus habilidades profesionales y tener autonomía, entendiendo esta última faceta como la capacidad de decisión sobre sus propias tareas, pudiendo controlar las pausas y el ritmo de trabajo.

Respecto a la carga de trabajo, las continuas modificaciones que se están produciendo en la estructura organizativa dificultan un adecuado reparto de las tareas y de las funciones de los integrantes de la plantilla, produciendo tensiones en las personas afectadas que pueden desembocar en situaciones de estrés crónico.

¹² En este sentido, vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Editorial Bosch, 2004, pág. 13. «Según numerosos autores, el hombre, para «ser», necesita estar «haciendo» algo, y en ese tener sentido de la vida, «el estar haciendo», implica la gran crisis existencial que se produce al no tener sentido laboral el propio trabajo, al no hacer nada útil y productivo».

¹³ MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Segunda Edición, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2.000, pág. 3.

2. Evolución de los riesgos psicosociales

El origen de los riesgos psicosociales se sitúa en los profundos cambios económicos y sociales que se han producido en las últimas décadas¹, y el creciente interés que tiene la sociedad por la salud y la calidad de vida, aspectos que trataremos a continuación con más detalle.

La sociedad contemporánea ha tenido una intensa evolución desde los años sesenta del siglo pasado, debido principalmente a los grandes progresos en tecnología, que han originado grandes avances en las comunicaciones (a lo que ha contribuido de manera considerable la progresiva implantación de internet, que ya está presente en todas las instituciones públicas, en casi todas las empresas y en un importante número de hogares), dando lugar a un nuevo entorno que se define como una sociedad tecnológica y de la información, donde la economía está globalizada y los modelos de dirección y gestión empresarial tienen que basar sus estrategias teniendo en cuenta que están en un mercado muy competitivo a nivel internacional y sometido a grandes y continuos cambios.

Este entorno tan cambiante en que vivimos ha modificado profundamente el escenario económico, obligando a las empresas a un continuo proceso de adaptación a esta situación, teniendo que habituarse las organizaciones empresariales a esta nueva coyuntura en un mercado cada vez más competitivo que requiere nuevas fórmulas para poder mantener una posición que permita la viabilidad y la continuación del proyecto empresarial.

¹ MELIÁ, J. L., et al.: «Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa», en MELIÁ, J. L., et al.: *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos*, Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36. Edita: Foment del Treball Nacional, 2006, pág. 16. «Entro estos cambios se cuenta a) la terciarización de la economía con un incremento sustancial de la contribución del sector servicios, b) la terciarización de los puestos de trabajo, dentro incluso de la industria, a través de la mecanización, automatización, informatización y control c) la progresiva mejor cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene, d) la emergencia de nuevos riesgos ligados a estos cambios, e) su repercusión en la progresiva conciencia de los agentes sociales, tanto empresarios como trabajadores, f) así como la creciente presencia y notoriedad de abundantes y notorias sentencias judiciales, y g) paralelamente una progresiva mayor atención y exigencia de las administraciones públicas en general y en particular de la inspección de trabajo». Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

Estas nuevas fórmulas han requerido profundas reformas en el mundo de las empresas, realizando importantes cambios a nivel organizativo para adaptarse a las demandas del mercado². Para acometer estos cambios, uno de los objetivos más importantes de los empresarios ha sido la flexibilidad. Flexibilidad tanto a nivel interno, que suponga un amplio margen de maniobra en la movilidad funcional, y en los casos que lo requiera, poder utilizar la movilidad geográfica para trasladar a los integrantes de la plantilla a otros centros de trabajo, como a nivel de contratación, siendo una petición continua de las organizaciones empresariales un despido con menos coste económico, alegando que esta política beneficiaría el empleo.

Lógicamente, como consecuencia de estos hechos, han tenido lugar cambios económicos y sociales que han repercutido en el mundo laboral, produciéndose en éste también un nuevo escenario, originando un mercado de trabajo más competitivo³, donde los trabajadores tienen un nivel de cualificación más alto –debido también a la política educativa y formativa de las últimas décadas- y un enfoque distinto hacia el empleo del que tenían las generaciones anteriores.

En los últimos años, además de las profundas modificaciones organizativas en el ámbito productivo, también se ha originado una concienciación en la sociedad de la importancia que tiene la salud y la calidad de vida, ampliándose estos conceptos, no sólo a la mera ausencia de enfermedad y daños corporales, sino a una buena salud mental y social, estando estos términos también recogidos en los principios básicos de la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS)⁴.

² VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 13. «Quizás las nuevas formas productivas en la empresa, tal vez los valores predominantes en la actual sociedad basados en el individualismo y que tienen su reflejo en el desarrollo de las relaciones laborales, pero también en el proceso psicológico de la violencia inmerso en nuestra sociedad a manera de un «modus vivendi», son los factores que se han identificado provocadores de la aparición de nuevos riesgos o, riesgos emergentes, denominados también riesgos sociales o psico-sociales».

³ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», en *Aranzadi Social* núm. 22/2004 (Estudio). BIB 2005/716, pág. 9. «No cabe duda de que la competitividad y el estrés laboral son factores determinantes de la aparición de unas nuevas patologías de carácter psíquico que se manifiestan con ansiedad, angustia, depresión y otros síntomas similares».

⁴ Según los principios básicos de Constitución de la Organización Mundial de la Salud «*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*», «*El goce de grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social*».

Debido al papel central que tiene el trabajo para las personas⁵ y, en consecuencia, para la sociedad, esta creciente importancia que se le da a la salud y a la calidad de vida se ha trasladado al mundo laboral al igual que los otros cambios sociales o los cambios económicos. En este nuevo escenario, se ha producido un creciente interés por los riesgos psicosociales, observando las consecuencias negativas de las citadas patologías de índole psicosocial en la calidad de vida y en la salud de los trabajadores, demandándose tanto desde las administraciones públicas como desde las organizaciones sindicales unos niveles de protección y seguridad adecuados⁶.

⁵ MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo* ob. cit., pág. 3. «El trabajo no es un puro elemento físico o mecánico, sino que, en cuanto factor de la producción, posee un significado económico fundamental, y en cuanto que en él se implica el ser humano adquiere una decisiva dimensión personal y social».

⁶ En este sentido, vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 406. «Estudios recientes muestran la relación entre factores psicosociales y salud laboral, evidenciando que existe una correspondencia entre las condiciones de trabajo y la percepción que los propios trabajadores tiene de su salud y que los ocupantes de los puestos menos cualificados consideran generalmente que el propio estado de la salud es malo».

3. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales

Debido a tratarse de riesgos emergentes, con una estrecha relación con las condiciones y organización del trabajo, que incrementan si cabe la complejidad de estos factores psicosociales, en el estudio de algunas de estas patologías de índole psicosocial se observa que no existe una regulación legal específica que efectúe una determinación concreta de los conceptos y las medidas específicas para su prevención.

Es una característica también común de algunos de los riesgos que estamos tratando que, por incumplir su prevención, se pueden ver lesionados varios derechos fundamentales¹. Según VALLEJO DACOSTA, en el acoso laboral aparecen lesionados también una serie de derechos fundamentales a los que nuestra Constitución otorga la máxima protección, y que el enfoque jurídico desde el que se van a tratar los riesgos psicosociales nace vinculado a la salud mental en el trabajo y, por lo tanto, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales².

Es frecuente en el análisis de esta ausencia de medidas preventivas alegar, entre otras razones, la complejidad de los factores psicosociales o no tener un conocimiento concreto de estas figuras, pero la LPRL dispone la prevención de los riesgos que estamos tratando y, en la actualidad, no cabe duda que el empresario tiene un deber general de protección en materia de seguridad y salud que alcanza a estas dolencias y, dentro de ellas, al riesgo de violencia en el trabajo.

Cabe exigir una lectura del marco jurídico acorde con la afirmación del derecho a la salud laboral como valor constitucional (arts. 40.2 y 43 CE), reforzado por su conexión con el derecho a la integridad personal *ex art. 15 CE*.

¹ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 15.

² IBIDEM, pág. 17.

En relación a las normas encargadas de regular los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo, la doctrina suele hacer especial referencia al art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), concretamente en sus apartados a), b), d) y e), en los que se recogen, respectivamente, como derechos del trabajador: el derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Tales derechos están en relación con lo dispuesto en los arts. 18, 19, 20.3, 23, 39.3 y 50.1 ET, dirigidos a tutelar tales bienes en el desarrollo y en diferentes vicisitudes de la relación laboral, vinculando al empresario en el ejercicio de sus poderes³.

El actual marco regulador de la prevención de riesgos laborales admite esta lectura favorable a la tutela frente a estos riesgos emergentes.

El art. 4.7.d de la LPRL, entiende como “condición de trabajo” *cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador*. Esta definición incluye específicamente *todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador*.

Asimismo, el art. 14 LPRL recoge el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, esto es, un deber genérico de seguridad conforme al cual el empresario estará obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas que trabajan en sus centros productivos, estén contempladas o no, en una norma concreta⁴. En este sentido, se apunta que el texto legal “no solamente se refiere a aquellas obligaciones específicamente previstas [en los arts. 15 y ss. LPRL],

³ JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, La Ley, 2008, pág. 187.

⁴ En este sentido, vid. ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 52-53. «El citado precepto legal le impone la obligación de que la protección ha de ser “eficaz”, lo que supone que si el riesgo se activa y el daño se produce, las medidas adoptadas no habrán sido suficientes o adecuadas al fin propuesto, pudiendo ser el fundamento de la exigencia de responsabilidad a la empresa, siempre que se acredite la existencia de conexión entre la actuación empresarial, o su pasividad, y la producción del daño».

sino también a otras no previstas pero que emanan de manera natural de sus poderes de dirección y organización”⁵.

Este deber de protección es consecuencia del poder de dirección y organización que ostenta el empresario. En la medida en que es este último quien controla el medio en que se realizan las tareas, también debe controlar los riesgos que se pudieran presentar en el lugar de trabajo, de lo que se deduce su responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de los integrantes de su plantilla.

Este deber de protección y seguridad que tiene el empresario obedece a la finalidad de preservar esencialmente tres esferas de bienes o intereses de la persona trabajadora:

- 1) La profesionalidad de los asalariados;
- 2) la persona misma del trabajador, a través de la consideración de su dignidad y demás derechos fundamentales y
- 3) entre estos de forma significativa, dada la conformación normativa experimentada, el derecho a la integridad física y psíquica y a la salud⁶.

Se trata además de *un deber permanente* y de *contenido dinámico y variable* de protección a cargo del empresario (art. 4.2 d del ET y art. 14 LPRL).

Este deber permanente de protección a cargo del empresario se inserta en el marco de la acción preventiva a la que se puede reconducir sin dificultad el riesgo de acoso laboral, teniendo en cuenta los principios recogidos en el art. 15.1 LPRL, conforme al cual el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo al principio de *adaptar el trabajo a la persona*, (letra d) y el principio de *planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo* (letra g).

⁵ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Ediciones Laborum, 2004, pág. 126.

⁶ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., págs. 198-199.

También el artículo 25 LPRL establece una regulación específica de protección a las personas asalariadas que se encuentren *manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psico-físicas de los respectivos puestos de trabajo*.

En relación con lo expuesto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de noviembre de 1996⁷, indica que los conceptos «medio de trabajo», «seguridad» y «salud», no se deben interpretar restrictivamente porque «se refieren a todos los factores, físicos o de otra índole, que puedan afectar a la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral» y que «tal interpretación de los términos “seguridad” y “salud” puede apoyarse en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, organismo al que pertenecen todos los Estados miembros, que define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como un estado consistente en la ausencia de enfermedad o dolencia alguna»⁸.

Asimismo, la propia creación por la normativa prevencionista de una especialidad nueva: la ergonomía y psicología aplicada que tiene como objeto la salud del trabajador mediante la prevención de riesgos tan importantes como la fatiga física o corporal, la fatiga mental y el estrés.

Esta especialidad, que estudia los aspectos psicosociales de las condiciones de trabajo, fue reconocida institucionalmente en el RD 39/1997 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (Anexo VI RSP). Esta apoyatura jurídica es suficiente para fundamentar con claridad la obligación empresarial de protección del trabajador frente a los riesgos psicosociales y en particular frente al acoso laboral.

Por lo tanto, la dirección de la empresa está obligada a evaluar y prevenir los riesgos laborales que estamos tratando. El cumplimiento de estas obligaciones se le

⁷ Asunto C-84/94 (Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte contra Consejo de la Unión Europea). Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:ES:PDF>

⁸ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, 2005, pág. 122.

podrá exigir a través de las vías que arbitra la propia LPRL: responsabilidad civil, laboral, administrativa y penal (art. 42).

Pese a lo indicado, se constata el alto grado de incumplimiento que existe por parte de los empresarios en la aplicación de estas medidas.

Si la empresa incumple con su obligación de evaluar los riesgos y adoptar las medidas preventivas para evitar que se materialicen, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) deberá diligenciar en el Libro de Visitas el requerimiento pertinente y en su caso iniciar el procedimiento sancionador⁹.

Las infracciones que pudiera cometer el empresario relacionadas con los factores psicosociales están recogidas, de manera indirecta, en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS), art. 12 (infracciones graves) y art. 13 (infracciones muy graves). Las sanciones correspondientes a estas infracciones están recogidas en el art. 40 de la LISOS.

⁹ En este sentido, vid. ABAT DINARÉS, J.: «La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales», en AA. VV (Dir.: AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, XII-2004. «La existencia o no de riesgos psicosociales se puede comprobar analizando la evaluación de riesgos y las medidas que la empresa haya tomado a la vista de los resultados de la citada evaluación».

4. El factor género en los riesgos psicosociales

Al estudiar el factor género en el marco de los riesgos psicosociales, tenemos que partir del hecho de que trabajamos en una materia que apenas ha sido objeto de atención¹. Si a esta circunstancia le adicionamos que la evaluación de los riesgos psicosociales ha ocupado una posición secundaria, que no existe una política preventiva específica de riesgos laborales con perspectiva de género², así como la marginación a la que se somete en muchas ocasiones al sexo femenino en los lugares de trabajo, estamos ante una tarea ardua, pero sin embargo muy notable, por lo que se puede aportar en beneficio de la salud de las trabajadoras y de la mejora de sus condiciones de trabajo.

Los diez riesgos psicosociales emergentes que los expertos han identificado como principales se pueden agrupar en las siguientes cinco áreas³:

1. Las nuevas formas de contratación e inseguridad en el puesto de trabajo.

En diversos pasajes se ha tenido ocasión de poner de manifiesto el alto número de mujeres con contratos a tiempo parcial o precarios, que son y han sido las que peor han estado tratadas en este difícil mercado laboral⁴.

Entre 1999 y 2007 los hombres españoles han incrementado sus efectivos en la contratación indefinida: desde un 67,4% al inicio del período hasta un 72,4% al final del mismo. Sus compañeras nacionales han crecido aunque manteniendo distancia con relación a los hombres, desde un 64,5% hasta un 68%. En Murcia, los varones consiguen en una proporción parecida a la de las mujeres españolas contratos

¹ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, 2008, pág. 56. «El factor género viene siendo sistemáticamente ignorado en la política de prevención de riesgos laborales, e incluso en el marco de las políticas de salud».

² IBIDEM, pág. 51. «Lo cierto es que no existe una política preventiva específica de riesgos laborales con perspectiva de género, sino únicamente cierto atisbo de política desagregada por sexos (en el ámbito biológico-reproductivo), desde el punto de vista del marco legal vigente, ni puede afirmarse que constituya una realidad en las empresas españolas».

³ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, en Facts 74 es, ob. cit.

⁴ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit. pág. 44. «No puede olvidarse que las altas tasas de temporalidad en nuestros mercados de trabajo, llevan aparejados importantes efectos psicológicos sobre los trabajadores».

indefinidos, siendo las mujeres murcianas las que menos consiguen la contratación fija. En efecto, un 57% de la población ocupada femenina en 1999 tenía contrato indefinido y en 2007 ha aumentado sólo tres puntos porcentuales (60%). Las murcianas ocupadas son las que ostentan la mayor representación en la contratación temporal a lo largo de todo el período analizado (un 43% en 1999 hasta 40% en 2007)⁵.

2. Intensificación del trabajo.

Siguiendo el documento de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, muchos trabajadores manejan volúmenes de información cada vez mayores y han de hacer frente a cargas de trabajo superiores y a una mayor presión en el ámbito laboral. Estas circunstancias les puede hacer sentir menos seguros por temer que su eficiencia y su rendimiento se evalúen con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas.

La mayoría de los autores coinciden en el significativo esfuerzo que tienen que realizar las mujeres para poder conseguir situarse en el difícil mercado laboral español. Este empeño se incrementa si su objetivo es conseguir un puesto en los niveles jerárquicos más altos.

Por lo tanto, es notorio que las mujeres tienen que trabajar más horas e intensificar su carga de trabajo para demostrar que son tan válidas como sus compañeros varones, y además estas tareas las realizan sin recibir apoyo social y con frecuencia sin la compensación adecuada.

En este sentido, RIVAS VALLEJO señala que la continua minusvaloración y/o relegación en el trabajo motivada por el sexo de la trabajadora es un factor de riesgo que opera de forma continuada y mina lentamente la salud mental, pero parece ser un elemento desconocido y no evaluado desde la perspectiva de la prevención de riesgos, que viene resistiéndose a su visibilidad, salvo en sus manifestaciones más evidentes, como son las consecuencias derivadas del ejercicio de la maternidad y la conciliación de

⁵ FRUTOS BALIBREA, L.: *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2008, pág. 181.

la vida laboral y familiar⁶. Desde ese punto de vista, este factor psicosocial afecta a las trabajadoras en mayor medida que a los trabajadores.

3. Fuertes exigencias emocionales en el trabajo.

Los expertos señalan el acoso en el trabajo como un factor de estrés emocional para los trabajadores. El problema de la violencia y el acoso puede afectar a todas las profesiones y sectores y, tanto para las víctimas como para los testigos, este tipo de actuaciones genera estrés y puede afectar gravemente a su salud mental y física⁷.

La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nos ofrece los siguientes datos referentes al acoso psicológico: en el criterio restrictivo afecta a un 1,7% de mujeres respecto a 1,2% de hombres, y en el criterio menos restrictivo lo padecen un 3,4% de mujeres respecto a 2,5% de hombres⁸.

4. Desequilibrio entre la vida laboral y personal.

En este apartado me remito al capítulo de conciliación de la vida laboral y familiar, donde se expone ampliamente que esta tarea se ha convertido en un problema de ellas, sin apenas colaboración de su compañero sentimental y con escasos apoyos sociales.

5. Envejecimiento de la población activa.

Aunque este apartado puede afectar de la misma forma a ambos sexos, opinamos que hay aspectos que no inciden de la misma forma en ambos colectivos, siendo necesario efectuar algunas matizaciones.

⁶ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 55

⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en *Facts 74 es*, ob. cit.

⁸ VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe%20VI%20ENCT%202007.pdf>

Aunque la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres⁹, ellas tienen una calidad de vida inferior a la de los varones¹⁰ que se ve agravada por el envejecimiento, repercutiéndoles negativamente en su trabajo.

Asimismo, tienen que incrementar sus años de vida laboral para poder cotizar para su jubilación, debido a que durante la misma están más tiempo ausentes del mercado de trabajo que sus compañeros del sexo masculino y el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial es muy superior al de hombres.

En este sentido, SARASÚA y GÁLVEZ señalan que el sistema de Seguridad Social en España tiene una base contributiva y, por tanto, depende de la participación en el mercado de trabajo, penalizando por este motivo a las mujeres, tanto a las que han sido “inactivas” (que dependen de las pensiones de sus maridos), como a las que han estado empleadas, que reciben las pensiones más bajas por haber tenido los sueldos más bajos durante su vida laboral o haber estado fuera del mercado durante parte de ella¹¹.

De estos cinco campos que se señalan, cuatro afectan en mayor medida a las mujeres que a sus compañeros varones, porque a excepción del envejecimiento de la población activa que es común a ambos, en los otros espacios, inciden más los factores psicosociales en el colectivo femenino que en el masculino.

Estos riesgos profesionales emergentes son oficialmente el segundo problema de salud laboral en la Unión Europea, pero si consideramos que las patologías que ocasionan pueden progresar hasta la aparición de enfermedades orgánicas, como hipertensión, trastornos cardiovasculares, afecciones digestivas, problemas respiratorios,

⁹ RIVAS VALLEJO, P.: «Las incapacidades laborales de las mujeres», ob. cit., pág. 216. «La esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres (una media de siete años).

¹⁰ IBIDEM, págs. 191-192. «El factor diferencial de sexo en la salud ha sido puesto de relieve por la Comisión Europea (se manifiesta en que la calidad de vida de las mujeres, aún más longevas, es inferior a la de los hombres, por la incidencia y prevalencia de ciertas enfermedades como la osteoporosis, y especialmente las enfermedades cardiovasculares, además del cáncer y los trastornos mentales).

¹¹ SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L.: «Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. ¿Privilegios o eficiencia?», en AA. VV. (Eds. SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, págs. 27-28.

alergias e infecciones por inhibición del sistema inmunitario, estamos probablemente ante el primer problema de salud de los trabajadores europeos¹².

Las consecuencias que tienen en la salud de las personas los riesgos psicosociales perjudican de forma significativa el bienestar de las mujeres, pero asimismo también hay otras características de los factores de índole psicosocial que les afectan de forma singular.

La proporción de mujeres ocupadas más elevada se da en todos los grupos de edad en el sector servicios con más del 80%, siendo este porcentaje superior al de los hombres que trabajan en esta actividad¹³.

En la actividad de servicios es donde mayor presencia tiene los factores de riesgos psicosociales, teniendo especial relevancia en la Administración Pública, Educación y Sanidad donde la presencia del sexo femenino es más numerosa.

Por lo que podemos concluir que aunque los riesgos psicosociales afectan a ambos sexos, tienen una mayor incidencia en el colectivo femenino, agravándose esta circunstancia por el desconocimiento que aún existe sobre las consecuencias de estas dolencias y su incidencia en la salud de la mujer.

¹² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 8. «Estos riesgos profesionales emergentes –estrés laboral, síndrome del quemado, violencia psíquica, acoso moral (mobbing...)- que son ya oficialmente el segundo problema de salud laboral de la UE. pero realmente el primero, tienen una significativa presencia en todos los sectores de actividad». SARRIEGUI, J. M.: «Los nuevos riesgos laborales. Expertos de la UE alertan de que la globalización, la deslocalización y la precariedad generan patologías emergentes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 20 de enero de 2008, pág. 37. «Los principales agentes infecciosos no son ahora ni virus ni bacterias, sino la precariedad de los contratos, las elevadas demandas emocionales asociadas al trabajo, el equilibrio insatisfactorio entre vida laboral y personal, la vulnerabilidad de los trabajadores de más edad en un mercado altamente competitivo, las cargas de trabajo desmesuradas y las presiones asociadas a ellas».

¹³ FRUTOS BALIBREA, L.: *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*, ob. cit., pág. 134.

5. El estrés laboral

A. Introducción

Las personas tienen que adaptarse al medio, a las circunstancias que les acontecen para poder desarrollar sus proyectos vitales. Esta situación en gran medida condiciona su vida, afectando a su manera de ser, de pensar, a su desenvolvimiento y qué duda cabe repercute en su salud.

La dinámica de vida actual en los países más desarrollados está llena de contradicciones, porque en ciertos aspectos su ciudadanía tiene unos niveles de protección y seguridad de los que no habían disfrutado generaciones anteriores, pero sin embargo existe un sentimiento de vulnerabilidad mucho más acusado que en épocas pasadas.

Este temor a ser tan vulnerables y el estilo de vida actual es lo que algunos autores han denominado *sociedad de las prisas*¹; todo sucede a velocidad de vértigo, cada día se producen nuevas innovaciones que dejan obsoletas las que hasta hace poco eran novedosas, sometiendo al ser humano a un continuo proceso de adaptación que lógicamente repercute en su salud.

A este respecto, ZARCO señala que el hombre vive en una cultura hedonista, en la que no hay cabida para la frustración ni el sufrimiento, y donde todo acontece a una gran velocidad; velocidad que ha sido impuesta por las telecomunicaciones y las nuevas tecnologías informáticas².

Uno de los ámbitos donde más repercuten estas continuas innovaciones es en el de las empresas, obligando a las mismas a un proceso de acoplamiento continuo para adaptarse a los nuevos requisitos organizativos y tecnológicos. En estas circunstancias

¹ MOIX, J.: «¿La felicidad es una decisión?», en *El País Semanal*, Nº 1.850, 11 de marzo de 2012, págs. 22-23. «Desgraciadamente, una de las tonterías que nos caracterizan es que siempre vamos con prisas».

² ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*. Ediciones Península, noviembre 2010, pág. 29.

es necesaria una mayor flexibilización, que con frecuencia, debido a la rapidez de los cambios no está bien organizada y por lo tanto dificulta su comprensión y aceptación por los integrantes de la plantilla, pero que no tienen otra opción que aceptar para no quedarse marginados del mercado de trabajo.

La aceptación de esta situación y el continuo proceso de adaptación terminan por repercutir en el equilibrio psicológico de las personas manifestándose, en algunas ocasiones, en capítulos estresantes que perjudican su salud tanto a nivel físico, como psíquico y social, dejando importantes dolencias que en ocasiones son irreversibles.

Por lo tanto, si sumamos las circunstancias que en el ámbito general preocupan a los asalariados, a las que se le puedan suscitar a nivel profesional (mantenimiento del empleo, promoción, salario, condiciones laborales, etc.), es comprensible que el estrés sea el segundo motivo de bajas laborales en la Unión Europea.

Pese a esta evidencia, el estudio y la atención a esta patología dista mucho de los importantes perjuicios que está ocasionando a la sociedad en su conjunto, siendo necesario establecer medidas concretas, verificar resultados y analizar los avances que se puedan producir, porque en este síndrome puede estar el origen de otras dolencias, y ser su efecto multiplicador para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

B. Concepto científico

Las primeras investigaciones sobre el estrés se deben al médico austriaco HANS SEYLE que en 1930 observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida de apetito, pérdida de peso, astenia, etc., denominando a estas dolencias “Síndrome de estar enfermo”.

En las investigaciones posteriores que realizó SEYLE, llegó a la conclusión que las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés³.

³ Según datos proporcionados por LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista, ob. cit., pág. 449.

SEYLE definió este síndrome ante la OMS como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”⁴.

McGRATH hizo esta definición “El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”⁵.

El estrés puede tener una función adaptativa, preparando al organismo para la acción, en cuyo caso se denomina *estrés positivo* o *eutrés*, pero puede tener un efecto negativo en cuyo caso se le denomina *distrés*⁶.

Estamos ante un fenómeno muy complejo tanto por la multitud y variabilidad de causas que lo provoca, como por sus consecuencias con manifestaciones psicósomáticas e implicaciones en la conducta del individuo y con una gran variabilidad interindividual⁷.

Viene a incrementar más la dificultad que entraña esta enfermedad, el uso que se ha generalizado de esta palabra en la sociedad, donde el término “estrés” es utilizado para determinar distintos estados de la persona, cuando en realidad existe un desconocimiento concreto sobre este síndrome.

⁴ Según datos proporcionados por LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, 2003, pág. 32, con cit. Ortega Villalobos, 1999 «Estrés y trabajo», *Revista MedSpain*, núm. 3.

⁵ Según datos proporcionados por NTP-318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

⁶ Vid. FERNÁNDEZ-SEARA, J. L.: «Estrategias de afrontamiento saludable frente al estrés ocupacional», en AA. VV. (Coord. BUENDIA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.), *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001, 182. «Podemos decir que el distrés ya es patrimonio de las sociedades modernas que promueven y estimulan el espíritu de competencia, agresividad, inquietud, las prisas, agobio de tiempo, presión laboral, el cumplimiento de objetivos continuamente, cansancio...».

⁷ NTP-318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

C. El estrés relacionado con el trabajo

Los factores psicosociales que se citan en la NTP núm. 926, junto con otros de diferente índole, están comprendidos dentro del concepto de condiciones de trabajo que determina la LPRL y que provocan daños sobre la persona que, generalmente, llamamos estrés. Las causas de estos factores de riesgo pueden ser los aspectos relacionales o individuales y también los factores ambientales (iluminación, ruido, condiciones térmicas, etc.)⁸ derivados de una situación de trabajo⁹.

Los potenciales estresores laborales son aquellos relacionados con las tareas y demandas físicas (sobrecarga de trabajo, infracarga de trabajo, ritmo de trabajo, etc.), y los que están en relación con las demandas psicosociales (roles laborales e interacciones interpersonales)¹⁰.

En este sentido, el estrés laboral puede ser observado como «una desfavorable interacción entre las características del trabajador y las condiciones de trabajo que

⁸ Vid. GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, Edita Ecoiuris, 1ª edición 2003, 3ª edición febrero 2006 pág. 547. «Ambiente de trabajo: conjunto de factores físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales que condicionan la actividad del trabajador y que, en ocasiones, se presentan como agresivos para su salud».

⁹ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 445. COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?*. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 2000, pág. VI. «El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».

¹⁰ Vid. GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, ob. cit., pág. 547. «Presión del trabajo: conjunto de demandas, sollicitaciones y requerimientos externos a la persona que en el seno del sistema de trabajo actúan negativamente sobre el estado fisiológico y/o psicológico del trabajador». Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 7. El acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo «...apunta a diversos factores que es conveniente analizar para determinar si existe un problema de estrés en el lugar de trabajo. Así, se señalan la organización productiva y los procesos de trabajo (horario, grado de autonomía, relación entre las habilidades de los trabajadores y las exigencias y carga de trabajo, etc.), las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral (la exposición a un comportamiento abusivo, al ruido, al calor, a las sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (la incertidumbre sobre las expectativas puestas en el trabajador, las perspectivas de empleo, los cambios futuros, etc.) así como factores personales, pues la existencia de elementos subjetivos relevantes puede indicar que el problema tiene un origen externo a la propia relación de trabajo».

conduce a perturbaciones psicológicas y comportamientos malsanos y, finalmente a la enfermedad»¹¹.

Este síndrome aparece cuando las demandas del ambiente laboral exceden la capacidad del trabajador para afrontarlas o controlarlas, ocasionándose cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas laborales y situacionales y los recursos personales y del entorno que se poseen para satisfacer esta demanda¹².

Las organizaciones firmantes del acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral¹³, consideran que este síndrome puede afectar a cualquier trabajador sea cual sea el lugar de trabajo, el tamaño de la empresa, el sector de actividad o, incluso, el tipo de contrato de trabajo, si bien las estadísticas muestran que los mayores niveles de estrés se sitúan entre los empleados de mayor cualificación, tales como directivos, técnicos y profesionales independientes¹⁴.

Entre los factores que pueden desencadenar el estrés, los expertos señalan también el que existe por razón de género, vinculado especialmente a situaciones de desigualdad derivadas del factor sexo y/o género, así como a las mayores cargas que supone para la trabajadora asalariada realizar la mayor parte de los trabajos del hogar familiar¹⁵.

El estrés laboral, al igual que los otros riesgos que se puedan producir en el trabajo, generan consecuencias negativas tanto para la salud de las personas asalariadas¹⁶, como para las empresas, y también al conjunto de la sociedad, influyendo

¹¹ PARKES, K. R.: «Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones», (Traducción: RUIZ, J. A. y MARTÍ, R.), en AA. VV. (Coord. BUENDIA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.). *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001, pág. 109.

¹² MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 6.

¹³ El acuerdo fue firmado el día 8 de octubre de 2004, el objetivo de este acuerdo es proporcionar un marco a los empresarios y trabajadores para identificar y prevenir y tomar las medidas necesarias con respecto a los problemas del estrés relacionado con el trabajo.

¹⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 6.

¹⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 15.

¹⁶ Vid. FERNÁNDEZ-SEARA, J. L.: «Estrategias de afrontamiento saludable frente al estrés ocupacional», ob. cit., pág. 183. «El estrés es el causante de más de un 40% de las víctimas que han sufrido un infarto de miocardio, dado que tenían detrás situaciones de estrés asociadas a fracaso, insatisfacciones, dificultades, cambios laborales, responsabilidades, cambios de horario, situaciones

negativamente en las relaciones interpersonales, en el rendimiento y en la productividad.

En ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar, además de a la salud mental, a todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más frecuentes aquéllos que afectarían a los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular¹⁷.

Esta enfermedad se está incrementando considerablemente en los lugares de trabajo, teniendo mayor presencia en las empresas que incorporan tecnología (textos, imágenes, voz, etc.), pudiendo generar, como una de sus muchas secuelas anudadas, síntomas neuróticos de aversión al trabajo por creencia errónea del sujeto de ser propenso al siniestro laboral¹⁸.

El estrés en sus diversas modalidades es el segundo problema de salud laboral en la Unión Europea, afectando al 28% de los trabajadores, tal como denuncia la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁹. La importancia de estas cifras ha dado lugar a considerar este síndrome como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo, que repercute negativamente en la salud de los empleados y en el desarrollo de las empresas.

Estas cifras son extrapolables a nuestro país, como pone de manifiesto el resultado de las distintas encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

relativas a los ascensos, jubilaciones o prejubilaciones en el desempleo, problemas con los compañeros o con sus jefes...».

¹⁷ BERLANGA, N.: «Reducir el estrés para vivir mejor», en *Psychologies*, Nº 87, pág. 40. «El estrés, una respuesta adaptativa natural del organismo para hacer frente a determinadas situaciones, cuando es prologando e intenso, atenta contra nuestro bienestar y puede dar origen a desequilibrios físicos y psíquicos».

¹⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 10.

¹⁹ <http://osha.europa.eu/info>

En la II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia²⁰, entre las dolencias que con mayor frecuencia atribuyen los encuestados al trabajo, figura en segundo lugar, después de los dolores de espalda, el estrés con un porcentaje del 32%, teniendo más incidencia en los sectores de Administración Pública y Educación, y en las ocupaciones de Defensa y Seguridad y Empleados administrativos, afectando más a las mujeres que a los hombres.

LLANEZA ÁLVAREZ, identifica como tipos específicos de estrés, el acoso moral en el trabajo y el síndrome del “quemado”(burnout) y comprendido en otros aspectos y patologías de índole psicosocial señala la adicción al trabajo, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo²¹.

El acoso moral en el trabajo ha sido catalogado como el más devastador de los estresores laborales.

En este sentido, MARTÍNEZ BARROSO señala que en el catálogo de riesgos psicosociales, que en estos momentos aparece particularmente abierto y por explorar, destaca, por su alcance general, el denominado “estrés laboral”, pero no es ya el único, sino que han ido aflorando gradualmente, conectados a él o diferenciados, según diferentes aproximaciones y análisis, varios más, como el burnout o “síndrome del quemado”, el acoso sexual en el trabajo, las prácticas de discriminación y las diversas formas de violencia psicológica y/o moral en el trabajo, una de cuyas modalidades más extremas es el acoso moral laboral –mobbing-²².

D. Prevenir el estrés laboral

El estrés en el trabajo es uno de los problemas más importantes de salud que están sufriendo los trabajadores; esta patología está teniendo una incidencia significativa

²⁰ II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia. Disponible en: www.carm.es/issl

²¹ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista, ob. cit., págs. 469 a 523.

²² MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 6.

a partir de la década de los ochenta del siglo pasado, incrementándose notablemente en el transcurso del tiempo.

Pese a esta evidencia, la prevención de este riesgo laboral está en un segundo plano y, con frecuencia, no se observa en la actividad preventiva.

Se está procediendo de forma ineficiente al evaluar y prevenir el estrés en el trabajo, entre otras razones, por no utilizar adecuadamente los canales de información y no solicitar a todas las áreas datos que puedan facilitar la reducción del riesgo que estamos examinando, así como las causas y consecuencias del mismo.

Existen en la actualidad numerosos estudios que reflejan los daños originados a las personas empleadas y los costes, que a causa de estos hechos, se están produciendo en las empresas y en el conjunto de la sociedad.

También es una realidad la presencia de este síndrome, tanto en el ámbito laboral, como en el familiar, educativo, etc., dando lugar a lo que algunos autores denominan “sociedad del estrés”²³, que refleja la sensación de vulnerabilidad del ciudadano ante acontecimientos que no puede prevenir, viéndose incapaz de afrontarlos, y que pueden repercutir negativamente en varias esferas de su vida.

Algunos expertos exponen que es anecdótico que se manifieste en tan alto grado este temor social en una sociedad como la occidental que ha conseguido niveles de protección muy superiores a generaciones precedentes.

Acontecimientos como la crisis económica actual que, además de todas las consecuencias negativas de las que los medios nos informan a diario, también tiene claras repercusiones psicológicas en la ciudadanía, no hacen sino confirmar el temor de ésta a la pérdida del trabajo, a su status profesional, etc., por las consecuencias que tendría en su bienestar personal y en los miembros de su familia.

²³ BERLANGA, N.: «Reducir el estrés para vivir mejor», en *Psychologies*, N° 87, pág. 40. «El exceso de estrés es visto casi como un mal inevitable de nuestro tiempo».

Ante estas circunstancias, es obvio que en el ámbito laboral, aunque entendemos que es extensible a todos los ámbitos, se priorice la atención a esta patología, porque es evidente que la salud de una sociedad, de una organización, de una empresa en fin, es fiel reflejo de la salud de sus integrantes, y la ambición de los ciudadanos es progresar e incrementar los niveles de seguridad y salud.

Prevenir el estrés en el ámbito laboral no es una tarea fácil, así lo vienen admitiendo distintos expertos por la complejidad del síndrome que estamos analizando y la dificultad que presenta integrar medidas en la actividad preventiva.

Para prevenir el estrés en los lugares de trabajo, las empresas deben iniciar actividades para reducir la presencia de estresores relacionados con el trabajo, así como vigilar la salud de los trabajadores para detectar su exposición a los mismos²⁴.

La tarea preventiva no está exenta de dificultades, ya que con frecuencia no se encuentran diseños organizativos que admitan la relación que puede existir entre las condiciones de trabajo y el origen del estrés, repercutiendo negativamente en los recursos que se pueden utilizar para combatir esta dolencia. A modo de ejemplo, en la I Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia (2005), los estudios o programas de intervención contra el estrés están entre las actividades que con menos frecuencia se han realizado, siendo el porcentaje registrado de un 6%²⁵.

²⁴ Sobre este tema Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*; Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*; NTP-349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo y NTP-438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización.

²⁵ I ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005. Región de Murcia. Edita Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Trabajo y Política Social. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Murcia, 2005. www.carm.es/issl

6. El síndrome de *burnout*

A. Concepto científico

En los últimos años es objeto de atención en el mundo laboral el síndrome de *burnout*, refiriéndose al profesional al que su situación (familiar, social o laboral), le ha sobrepasado, produciéndose en el mismo un cansancio físico y psicológico, teniendo, entre otras, una actitud negativa hacia las personas que desean recibir sus servicios.

La definición que se hace de esta dolencia en la NTP-704 es la siguiente: *una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización*¹.

Esta situación de riesgo psicosocial también se denomina “síndrome del quemado” o de “desgaste profesional”, y es también conocida como “estrés asistencial” por tener una mayor incidencia en determinados colectivos profesionales, en particular, entre quienes prestan servicios educativos, sanitarios y sociales².

Los primeros estudios sobre este síndrome datan de 1953, siendo realizados por SCHWARTZ y HILL entre las enfermeras de un hospital psiquiátrico inglés, haciendo referencia a una baja moral de este personal sanitario en la realización de su trabajo³.

En 1974, FREUDENBERGER mencionó por primera vez el concepto de *burnout* para describir el estado físico y mental que observó entre jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación⁴.

¹ NTP-704. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 7.

³ Así, ROJAS MONTES, E.: Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable, ob. cit., pág. 233.

⁴ IBIDEM, pág. 233. «Fue descrito inicialmente por Freudenberg en 1974 de un modo más científico y riguroso: él trabaja en una clínica para toxicómanos en New Cork; observando que al año de trabajar allí la mayoría de los voluntarios sufría una pérdida de energía, cansancio físico y psicológico, con

En 1977, en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, MASLACH dio a conocer el estudio que realizó sobre unos profesionales de ayuda que presentaban este síndrome⁵. Desde entonces el término *burnout* se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales⁶.

En 1981, MASLACH y JACKSON, describieron sus síntomas de forma más precisa y diseñaron una escala de conducta para medirlo (*Maslach Burnout Inventory*⁷).

Este es el instrumento de medición más utilizado y plantea a las personas una amplia gama o serie de enunciados sobre emociones y pensamientos con relación a su interacción en el trabajo⁸.

B. Análisis jurídico del síndrome de *burnout*

El origen de este síndrome se sitúa normalmente en las deficiencias organizativas de la empresa, que no tienen en cuenta ni en el diseño de su estructura ni en el control de las condiciones de trabajo, cómo pueden afectar a la salud psíquica de las personas que están prestando sus servicios.

Estos problemas estructurales suponen la primera dificultad para efectuar un análisis jurídico del síndrome de *burnout*, porque los jueces dicen no corresponderles a

síntomas de ansiedad y de depresión, a lo que se fue añadiendo poco a poco desmotivación para llevar a efecto su trabajo y una agresividad gradual con los pacientes».

⁵ Vid. ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, ob. cit. pág. 234. «Cristina Maslach estudió las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda que tras un periodo de trabajo presentaban una *sobrecarga emocional o síndrome* de burnout: es decir, *estar quemado* ante las dificultades, los sinsabores y problemas. Esta autora lo sistematizó así: “Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”».

⁶ RAMOS CAMPOS, F. y BUENDÍA VIDAL, J.: «El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento», en AA. VV. (Coord. BUENDÍA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.), *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001, pág. 33.

⁷ IBIDEM, págs. 33 y 34. «Maslach y Jackson (1981, 1982) lo definen como un síndrome cuyos síntomas principales son el *cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo*».

⁸ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, ob. cit., pág. 28.

ellos ni a la Administración operar juicios de valor sobre cuáles son los sistemas de organización empresarial más adecuados sino velar por el respeto del ordenamiento jurídico. Ante esta situación el análisis jurídico de esta figura es complicado. El estudio jurídico del *burnout* ha merecido la atención de la doctrina iuslaboralista porque el mismo ha sido reconocido como enfermedad del trabajo –no listada- en un número reducido de sentencias que lo catalogan como accidente de trabajo a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social⁹.

VALLEJO DACOSTA efectúa un análisis de la definición jurídica del *síndrome de estar o sentirse quemado*, exponiendo que actualmente existe un concepto muy apegado a la descripción clínica, siendo en su opinión más adecuada una definición más aséptica, proponiendo la elaborada por SHAUFELI y ENZMANN, quienes describen el *burnout* como «un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos normales que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y desmotivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo»¹⁰.

C. Prevención del síndrome de *burnout*

Actualmente no existe una regulación específica sobre este tipo de riesgos¹¹, de manera que se identifiquen las medidas que debe prever el empresario para que no se produzca este síndrome. Asimismo, tampoco están identificados los mecanismos de tutela de que dispone el trabajador para la defensa de su salud.

No obstante, para que los técnicos en prevención puedan orientarse para evaluar este riesgo, el INSHT ha emitido las notas técnicas de prevención NTP-704¹² y 705¹³ donde define las características más importantes de este síndrome, forma de prevenirlo,

⁹ VALLEJO DACOSTA, R.: Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora, ob. cit. pág. 138.

¹⁰ IBIDEM, pág. 142.

¹¹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, ob. cit., pág. 25. «Ninguna norma comunitaria ni tampoco ninguna norma española proporciona una regulación específica para prevenir el SQT».

¹² NTP-704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

¹³ NTP-705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

etc. y la NTP-732¹⁴ en la que se expone la evolución del concepto de *burnout* y los instrumentos de medida.

Igual que ocurre con el acoso moral en el trabajo, para referirse al síndrome de *burnout*, se utilizan distintos términos: “*síndrome de estar quemado*”, “*síndrome de quemarse por el trabajo*”, “*síndrome de la quemazón*”, “*síndrome del estrés laboral asistencial*”, “*síndrome del desgaste profesional*”. Siendo en todos común la referencia al profesional que está quemado y que presenta indicios de insatisfacción laboral, propensión al abandono de la organización, ansiedad, frustración, apatía, insomnio, fatiga, cinismo, etc.

Además de compartir la abundancia de términos que, en ocasiones, induce a la confusión en la definición y delimitación de estos conceptos, ambos riesgos psicosociales tienen en común la ausencia de una regulación legal específica, la falta de medidas de prevención eficaces, problemas de salud en las víctimas de la misma índole y el que las deficiencias organizativas de los centros de trabajo sean en diversas ocasiones el origen de estos problemas laborales. Por todo ello, existe una coincidencia entre las profesiones afectadas por ambos problemas laborales aunque se trate de riesgos psicosociales con características distintas.

¹⁴ NTP-732; Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumentos de medición. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/>

7. La adicción al trabajo

Estamos con toda seguridad ante el riesgo psicosocial menos conocido y menos estudiado. Buena muestra de la poca atención que se le ha prestado a este factor psicosocial es que ni en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo ni en la II Encuesta de la Región de Murcia de Condiciones de Trabajo, se observa que haya ningún apartado que trate esta patología.

Asimismo, son muy escasos los estudios que se han realizado sobre esta materia en nuestro país, pese a que el informe “El tiempo de trabajo en el siglo XXI”, realizado por la Organización Internacional de Trabajo en octubre de 2011¹, indica que más de un 10% de trabajadores españoles mantienen horarios de trabajo excesivamente prolongados, definiéndose las horas de trabajo excesivas, las que exceden habitualmente de 48 por semana.

El porcentaje de hombres con jornadas laborales excesivas es superior al de mujeres. Asimismo, estas cifras en el empleo independiente (hombres: 40%; mujeres: superior al 25%) son muy superiores a las del empleo remunerado (hombres: 10%; mujeres: superior al 2%)².

En las diferencias que se observan entre trabajadores y trabajadoras en el tiempo que dedican a la actividad profesional incide especialmente el elevado número de mujeres que cumplen horarios reducidos tanto en el empleo remunerado como en el empleo independiente.

No obstante, en relación a estas cifras habría que añadir la dificultad de controlar ciertos trabajos realizados por los trabajadores y trabajadoras autónomas.

¹ INFORME PARA EL DEBATE DE LA REUNIÓN TRIPARTITA DE EXPERTOS SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. 17-21 de octubre de 2011, Ginebra, OIT, 2011.

Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf.

² IBIDEM.

La persona adicta al trabajo sería aquella que dedica más tiempo de lo que es exigido por las circunstancias al trabajo, pero además no es sólo una cuestión cuantitativa de horas de dedicación sino de estas personas que hacen del trabajo el núcleo central de sus vidas, hasta el punto de desdeñar otras actividades y ser incapaces de tener otros intereses³.

Se identifica una persona con adicción cuando trabaja muchísimo más de lo que las prescripciones de su trabajo le exigen. Además, se esfuerza más de lo que es esperado por sus superiores, descuidando, de esta forma, su salud y su vida extralaboral⁴.

Actualmente, esta patología de índole psicosocial es una de las formas de adicción legal sin droga más establecidas, y más sutilmente solapadas, en una sociedad en la que priman los valores de la productividad, la competitividad, el éxito social y la búsqueda de bienes materiales.

Según las categorías que establece en su libro *Psicopatología del trabajo* ALONSO-FERNÁNDEZ, los rasgos más relevantes del *laboradicto* son: **hiperambicioso**: habituado a la lucha despiadada para promocionarse e imponer sus proyectos profesionales; **competitivo**: necesitado de obtener supremacía sobre los demás; **culpabilizado**: con una mentalidad masoquista que asume la sobrecarga del trabajo como una gratificación para aliviar su necesidad de revivir castigos y refuerzos negativos; **inseguro**: busca en la aprobación de los superiores una mayor autoestima y autoafirmación; **aislado y solitario**: sin vínculos de amistad y familiares de cierta solidez y que sólo encuentra en las relaciones personales del entorno profesional la ansiada interacción con los demás⁵.

La adicción al trabajo es un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar

³ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: Ergonomía y Psicopsicología aplicada. Manual para la formación del especialista, ob. cit. pág. 517.

⁴ NTP-759. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>

⁵ Según datos proporcionados por SANCHEZ, M. «Enganchados al trabajo», diario *El País*, 13 de febrero de 2007.

constantemente. El trabajador y la trabajadora afectados por esta patología presentan síntomas de estrés y malestar psicológico, pudiendo afectar a su entorno social⁶.

Las personas más cercanas como son la familia, compañeros de trabajo, subordinados, etc., son las que sufren los problemas de los adictos al trabajo; y en los trabajadores que presentan esta patología se suele dar un consumo excesivo de café, alcohol, cocaína, tranquilizantes, etc. con el fin de superar su agotamiento⁷.

⁶ NTP-759. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>

⁷ FERNÁNDEZ, T.: «¿Compensa ser un “trabajador extremo?”», en *Mercados*, suplemento del diario *El Mundo*, 18 de septiembre de 2011, pág. 19. «Un estudio de la consultora Catalyst, junto con la Brandeis University de Estados Unidos, revela que un 69% de aquellos que mantienen trabajos extremos reconocen que estos minan su salud; un 46% admite que suponen un obstáculo crucial en su matrimonio y un 58% cree que su actividad profesional dificulta su relación con los hijos».

V

ENTORNO FAMILIAR

1. Introducción

Trabajo y familia son los dos ejes fundamentales para las personas, a los mismos dedicamos la mayor parte de nuestra vida y nuestra realización y autoestima están profundamente asociadas al éxito que tengamos en este dos aspectos tan importantes para nuestra existencia.

La familia y el trabajo ocupan un papel central en la identidad de la persona en la actualidad y absorben mayoritariamente el tiempo disponible, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. Por esa razón el conflicto trabajo-familia se considera como un riesgo psicosocial relevante y con repercusiones acusadas¹.

Observamos al analizar las relaciones laborales y también en nuestra vida cotidiana cómo pueden afectar las circunstancias que se originan en el ámbito profesional en la esfera familiar y viceversa, conocemos, y se trata en otros apartados de este estudio, cómo afecta en la vida personal y familiar a las personas que son objeto de violencia en los lugares de trabajo y también sabemos cómo los problemas familiares nos pueden afectar en la realización de las tareas profesionales.

Es evidente la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral, no obstante, nuestra cultura nos limita y estamos creando problemas donde debíamos aportar soluciones y mientras intentamos avanzar en este campo la desigualdad que persiste en las relaciones entre ambos sexos, en esta faceta también perjudica a las mujeres.

¹ MORENO JIMÉNEZ, B. y BAÉZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Universidad Autónoma de Madrid, noviembre 2010. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

La cultura patriarcal tenía sentados sus cimientos en una división sexual del trabajo donde los varones se dedicaban a las tareas de producción y las mujeres a las de reproducción².

Como en otras dimensiones del patriarcado, esto suponía privar a hombres y mujeres de una serie de experiencias que enriquecen a ellos mismos y al conjunto de la sociedad.

Porque es un hecho que las mujeres se sienten mucho más realizadas e independientes al trabajar fuera del hogar y que su aportación a la comunidad es imprescindible.

Asimismo, a los varones formar parte activa de las responsabilidades y tareas del hogar les facilitaría conocer en toda su dimensión este espacio y les sería muy grato observar lo que pueden ofrecer al mismo y lo beneficioso que puede ser para ellos y para las personas que están a su cargo, su participación en el cuidado de la familia.

Es obvio que lo que beneficia a la ciudadanía repercute favorablemente en toda la sociedad, sin embargo parece que aunque estos argumentos son sencillos ponerlos en práctica se ofrece como muy complejo.

Se han realizado numerosos estudios desde distintas disciplinas científicas, se ha aprobado la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en otras leyes se han incorporado muchos de los derechos que se reconocen en materia de conciliación, no obstante las estadísticas y la realidad cotidiana nos informan de que los avances no han sido significativos.

En el período 2009-2010 las mujeres utilizaban una media diaria de 4 horas y 7 minutos para el hogar y la familia, mientras los hombres ocupaban 1 hora y 54 minutos de su tiempo³.

² MARTÍNEZ, M. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 24. «Han sido muchas las voces que consideran que el término familia, en el par trabajo-familia, se sigue empleando para designar un modelo tradicional de reparto de tareas en el que una pareja heterosexual con hijos e hijas asigna las tareas domésticas a ella y los ingresos a él».

Parece en este aspecto, como en otros tantos, que vivamos de espaldas a la realidad, y que desde las Administraciones Públicas y empresas no se sepan valorar los beneficios que se obtendrían si se incorporara la igualdad a la conciliación de la vida familiar y laboral⁴.

Porque al mejorarse la calidad de vida de las familias, se optimizarían los rendimientos del trabajo. Es un hecho constatado que la satisfacción de las personas empleadas incrementa la productividad⁵.

Somos el país menos productivo de Europa y donde más horas se trabaja⁶. Este dato debería ser suficiente para hacernos reflexionar sobre el modo en que estamos haciendo las cosas, y que unos horarios más racionales⁷ facilitarían la participación de mujeres y hombres en las tareas productivas y reproductivas.

³ INSTITUTO DE LA MUJER. «En el período 2002-2003 esta referencia en relación a las mujeres era de 4 horas 24 minutos y en cuanto a los hombres 1 hora 30 minutos». Disponible en http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244208323609&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas

⁴ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 52. «La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa».

⁵ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 53. «Los trabajadores que logran alcanzar este equilibrio están más satisfechos y más dispuestos a comprometerse a favor de su empresa, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la organización se muestra sensible a sus expectativas y necesidades». VILASECA, B.: «El mal humor no es sostenible. Algunos profesionales están tan insatisfechos que no se dan cuenta de que su presencia envenena el ambiente laboral», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 9 de marzo de 2008, pág. 32. «Lo peor que le puede pasar a una empresa es contar con personas insatisfechas. Lo cierto es que “no hay nada menos eficaz, productivo, creativo e innovador que un profesional infeliz, amargado y resentido”, afirman los expertos en psicología organizacional».

⁶ DE PRADA, J. M.: «Conciliación», en *XL Semanal*, Nº 1.201, del 31 de octubre al 6 de noviembre de 2010, pág. 12. «Resulta que el español es quien más tiempo dedica al trabajo; y también quien más estérilmente se lo dedica, alargando su jornada hasta horas inhóspitas que asfixian su vida familiar». RODRÍGUEZ SUANZES, P.: «No son las horas. Competitividad, trabajo y el futuro de España», en *Mercados*, suplemento del diario *El Mundo*, 18 de marzo de 2012, pág. 6. «Según Conference Board Europe, “España es el país de la UE que más ha caído en productividad en los últimos 15 años”. El ranking anual de competitividad del Institute For Management Development (IMD) suizo coloca a España en el puesto 35º, detrás de Polonia, Estonia o la India. El del Foro Económico Mundial, en el puesto 23º».

⁷ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 56. «En la organización, las medidas de apoyo para alcanzar un primer nivel de conciliación son las relacionadas con el horario de trabajo. Hablamos de reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, excedencias, permisos, trabajo compartido, semanas comprimidas, etc.». MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 30. «Empresas como Motorola, IBM, Indra, Nestlé, Nike, Merck, Mazda, son algunas de las que están aplicando programas que incluyen medidas de reducción de jornada, horario flexible o provisión de ciertos servicios concebidos como beneficios sociales: lo que se denomina retribución variable y que en unos casos se concreta en tickets de restaurantes, o guarderías, seguro médico, y accidentes, coche de empresa, plan de pensiones, etc.».

Sin embargo, pese a lo sencillo del esquema, parece muy difícil llevarlo a la vida cotidiana, y la conciliación sigue siendo una faceta de ellas⁸.

⁸ En este sentido, MONCÓ, B.: *Antropología del género*, Editorial Síntesis, 2011, pág. 216. La autora señala que a la falta de servicios sociales se unen aspectos ideológicos que no solo palián la desigualdad de género, sino que incluso la ahondan hasta tal punto que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se ha visibilizado en la sociedad española como un problema de las mujeres.

2. La doble jornada femenina

La conciliación de la vida laboral y familiar existe desde que la mujer se incorpora al trabajo remunerado. La exigua colaboración de las parejas¹ y los escasos servicios sociales adecuados para el cuidado de las personas dependientes², ha convertido la conciliación en un problema de ellas³.

De esta forma las mujeres entran en la esfera productiva sin abandonar la esfera reproductiva, siendo consideradas doblemente socializadas porque asumen las tareas familiares y profesionales⁴.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no ha ido paralela a los cambios en la familia y en la sociedad y el reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidado sigue siendo muy desigual⁵.

Esta situación en la que las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente los trabajos domésticos que se superponen a la actividad laboral que se realiza fuera de casa, el feminismo ha denominado “doble jornada” y solicita cambios sociales, políticos

¹ YAGO, C. y MARTÍNEZ, M. C.: «La distribución del trabajo doméstico y la percepción de injusticia de las mujeres», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009, pág. 127. «Actualmente el modelo de pareja sobre el que se sostiene esta organización radica en la mujer como encargada, responsable y coordinadora del hogar y el hombre como colaborador que le ayuda y es guiado por ella en la realización de ciertas tareas».

² NAVARRO, I.: «Sin ellos no es posible». *Mujer hoy*, del 6 al 12 de noviembre de 2010, nº 604, págs. 16-17. «En España, el 28% de la población es menor de 16 o mayor de 70 y, por lo tanto, requiere algún tipo de cuidado directo». PAZOS MORÁN, M.: «La autonomía de las mujeres como desafío», diario *El País*, 29 de enero de 2009, pág. 27. «El sistema público de atención a la dependencia, junto con la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado, es también un asunto de primer orden cuya dimensión se puede estimar a partir de las previsiones demográficas, tanto en lo que se refiere a la creciente necesidad de cuidados como a la escasez de personas para cuidar, pero a la hora de la verdad no entra en el “lote” de los asuntos serios».

³ DE LUIS CARNICER, P.: «La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas», en AA. VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 338. «Pero el problema es que se entiende por “conciliación”. En la mayor parte de las ocasiones se plantea como un problema de las mujeres. La prueba es la famosa ley de conciliación (39/1999) que no era sino una ley sobre permisos de maternidad. Y evidentemente, la maternidad, mientras no cambien las leyes de la naturaleza, seguirá siendo un asunto de mujeres».

⁴ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., pág. 23.

⁵ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 46.

y económicos que permitan a las mujeres liberarse, al menos en parte, de esa carga que supone el trabajo en el hogar realizado en esas circunstancias⁶.

Cuando además de los roles reproductivo y productivo, las mujeres asumen el rol comunitario (ámbito social) se habla de triple jornada laboral⁷.

⁶ FERNÁNDEZ GUERRERO, O.: «Mecanismos de la exclusión femenina», en AA. VV. (Coordinadoras: CLAVO SEBASTIÁN, M. J. y GOICOECHEA GAONA, M. A.), *Miradas multidisciplinares para un mundo en igualdad*. Ponencias de la I Reunión Científica sobre Igualdad y Género. Universidad de la Rioja. Servicio de Publicaciones. 2010, pág. 46.

⁷ GARCÍA RUÍZ, M. D. y FRÍAS PÉREZ, A.: *Glosario de términos de violencia e igualdad*, Centro de Estudios, Planes de Emergencia y Proyectos, S.L., 2008, pág. 45. Instituto de la Mujer: *La salud laboral de las mujeres*, ob. cit., pág. 18. «La doble jornada no sólo implica mayor número de horas, sino que supone una división emocional entre las exigencias del empleo y las demandas de la familia. (...). Si, además, pretendemos formarnos o participar en una asociación, sindicato, etc., la jornada se triplica».

3. La división del trabajo doméstico

Tenemos que reconocer que la paridad en el hogar parece más difícil de conseguir que en otros ámbitos como el político o el laboral, y en lo familiar no se conseguirá hasta que los varones no accedan a renunciar a su monopolización de los derechos a la privacidad y a transformar en recíprocos los derechos utilitarios¹.

Además de que la ayuda de los varones no es muy significativa, su presencia en el hogar aumenta el trabajo femenino en ocho horas por semana, generando un trabajo similar o mayor al de otro hijo, no cubriendo lo que ellos hacen el monto de trabajo extra que generan. De hecho las mujeres cabezas de familia monomarentales ocupan menos tiempo en su trabajo doméstico que las que están en pareja².

La mujer es la que sigue teniendo las responsabilidades del hogar al perdurar una sociedad patriarcal³, donde el marido sigue respondiendo a la concepción del “ganapán-varón”, con acceso a un salario mayor, y donde los ingresos de la esposa son un complemento para la economía familiar.

No obstante, con la crisis económica y el número importante de hogares con todos sus miembros desempleados, el modelo de familia sustentador masculino/esposa dependiente «es una perfecta trampa de pobreza»⁴.

Para equilibrar el reparto del trabajo en el hogar existen asociaciones como la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA)⁵ que reivindica la ruptura de los roles tradicionales que asocian el cuidado con las mujeres, proponiendo derribar un pilar importante de la desigualdad entre hombres y mujeres: el desequilibrio entre los permisos de maternidad y paternidad.

¹ BONINO MÉNDEZ, L.: «Los varones hacia la paridad en lo doméstico». Disponible en: <http://www.uv.es/~dones/temasinteres/paridad.pdf>

² IBIDEM.

³ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, Editorial Ariel, 2006, pág. 37. «Hoy día, la mujer trabaja fuera de casa, pero continúa teniendo casi siempre la responsabilidad del hogar. Insisto en lo de “responsabilidad”, porque puede ser una carga mucho mayor que la del trabajo».

⁴ PAZOS MORÁN, M.: «La autonomía de las mujeres como desafío», ob. cit., 27.

⁵ *Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción. PPIINA*. Disponible en: <http://www.igualesintransferibles.org>

4. Relación entre conciliación y empleo

La organización social sigue estructurada en la división sexual del trabajo, donde el modelo familiar funciona con una mujer plenamente disponible para atender las tareas y responsabilidades familiares¹ y las empresas continúan viendo en las personas que trabajan, individuos plenamente disponibles y exentos de obligaciones de carácter personal y familiar².

No obstante, la conciliación es una de las claves de las políticas de empleo para incrementar la población activa. En buena lógica, para conseguir este fin se debe facilitar la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo.

Este objetivo está en la agenda de los gobernantes de los Estados modernos. En el caso específico de Europa, el interés político en conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es cada vez más relevante, y términos tales como «reparto de responsabilidades», «corresponsabilización», «conciliación de la vida familiar o laboral», o «democracia paritaria» son cada vez más utilizados para expresar esa voluntad de logro de igualdad³.

Como aún seguimos el guión dictado por la cultura machista, las mujeres se ven abocadas a trabajos menos cualificados o que exigen menos experiencia laboral,

¹ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 54. «Las normas sociales que ligan estrechamente el ser mujer al cuidado de otros tiene consecuencias económicas significativas, que contribuyen a la desigualdad de los géneros tanto dentro de los hogares como en el mercado de trabajo».

² CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., págs. 20-21. «Si el Derecho es, generalmente, “androcéntrico” (esto es, pensado para un “modelo” masculino), el Derecho del trabajo en Europa se creó pensando en un trabajador-hombre, del sector industrial, a jornada completa y responsable del sostén económico-familiar, que no precisa medidas de conciliación, porque no se le considera responsable de las tareas domésticas y de cuidado; este “modelo” define los derechos laborales y la organización del trabajo». MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 25. «Cada vez más mujeres asumen el rol de proveedora económica al tiempo que algunos hombres se implican en las responsabilidades de cuidado, pero aún el modelo ideal de trabajador que prioriza el empleo a cualquier otra cosa prevalece en las empresas y la administración».

³ BONINO MÉNDEZ, L.: «Los varones hacia la paridad en lo doméstico –discursos y prácticas masculinas- ». ob. cit.

situándose en los niveles profesionales inferiores y con unas retribuciones salariales muy inferiores a las de sus compañeros de trabajo varones⁴.

El colectivo femenino se encuentra en esa posición de inferioridad respecto al masculino, pese a que en la actualidad en nuestro país los niveles de formación son similares y las diferencias en la experiencia profesional, se deben a una menor dedicación profesional.

Según FRUTOS BALIBREA, estamos ante un razonamiento circular, ya que las mujeres siempre obtendrían posiciones y remuneraciones inferiores a las de sus maridos a causa de sus responsabilidades domésticas, por lo que la opción más racional sería que ellos asumieran también esas tareas⁵.

Esta difícil situación supone para las mujeres una importante aportación de su tiempo⁶ -con el coste de oportunidad que significa en todos los aspectos (tienen menos tiempo para su descanso y para su realización personal)-, un fuerte descenso del índice de natalidad⁷ y dificultades para su promoción profesional, teniendo que realizar trabajos residuales y precarios⁸.

Según CONDE-PUMPIDO TOURÓN, este alto coste no sólo pone en evidencia la escasa realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, sino que es un

⁴ DE LUIS CARNICER, P.: «La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas», ob. cit., pág. 338. «Desde el punto de vista económico está reconocido que la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral es la principal causa de la falta de oportunidades laborales para las mujeres».

⁵ FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», ob. cit., pág. 42.

⁶ VIEJO T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, ob. cit., págs. 227-2228. «Cada año 400.000 mujeres abdicarían de su empeño por conciliar la vida laboral y personal al no disponer de tiempo para ambas responsabilidades».

⁷ PAZOS MORÁN, M.: «La autonomía de las mujeres como desafío», ob. cit., pág. 27. «España tiene unas tasas de fecundidad tan bajas que, de continuar con esta tendencia, a final de siglo la población española podría llegar a caer hasta aproximadamente 10 millones de personas. Para 2060, la población mayor de 65 años constituiría ya un 32,3% (frente al 16,6% en 2008); la mayor de 80 años un 14,5% (4,6% en 2008).

⁸ ALMARCHA BARBADO, A. y GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, B.: «Perfil social de las mujeres trabajadoras en España: puntos significativos», en AA. VV. (Director: BORRAJO DACRUZ, E.), *Mujer, trabajo y seguridad social*, La Ley, 2010, pág. 50. «Las mujeres quieren aumentar su participación en el trabajo, pero ese trabajo es más precario, es más temporal, y, salvo en los casos de más alta cualificación profesional, no parece que existan excepciones: es trabajo de segunda clase».

obstáculo a la realización de la dignidad de la mujer y del libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE)⁹.

⁹ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., pág. 25.

5. Consecuencias en la salud y en la calidad de vida de las mujeres

El rol de cuidadoras que las mujeres desempeñan durante toda su vida conlleva que deban cuidar de sus compañeros sentimentales, hijos y ascendientes¹, (tanto suyos como de su pareja, como de otros familiares)², siendo esta dedicación más intensa cuando caen enfermos³.

Por otro lado, las tareas del hogar familiar condicionan el desarrollo de su vida, porque el tiempo⁴ que tienen que dedicar a las mismas les afecta en sus decisiones y en su espacio de libertad⁵.

A este respecto, GRAU BIOSCA señala que las mujeres sufren «hambre de tiempo»⁶. Sus tiempos, diversificados y simultáneos, se reparten entre las necesidades vitales, el trabajo remunerado, el desplazamiento, el tiempo para los demás, el tiempo con los demás, etc. dejando en la práctica inexistencia el tiempo para ellas mismas⁷.

¹ ALMARCHA BARBADO, A. y GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, B.: «Perfil social de las mujeres trabajadoras en España: puntos significativos», ob. cit., págs. 68-69. «El Informe de España del Consejo Económico y Social del año 2006 sobre Mayores y Familia en la sociedad actual recoge que aún se excusa a los hombres, aunque sean hijos, de cuidar a sus madres y a sus suegras, e “incluso, algunas cuidadoras lo justifican porque ellos trabajan”».

² IBIDEM, pág. 46. «En torno a seis millones y medio de mujeres trabajan sin sueldo en el trabajo doméstico del propio hogar». MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 54. «Las normas sociales que ligan estrechamente el ser mujer al cuidado de otros tienen consecuencias económicas significativas, que contribuyen a la desigualdad de los géneros tanto dentro de los hogares como en el mercado de trabajo».

³ GONZÁLEZ, B.: «Cuánto vale tu trabajo». *Mujer hoy*. Nº 673, 3 de marzo de 2012, págs. 16-18. «Como muestra, un botón: una de sus investigaciones (en referencia a la investigadora María Ángeles Durán) concluyó que las instituciones –públicas o privadas- solo prestan el 12% del tiempo de cuidado a los enfermos, con lo que el 88% restante lo producen los hogares. O para hablar con mayor propiedad, las mujeres de esos hogares».

⁴ IBIDEM, págs. 16-18. «La palabra clave es el tiempo, que aunque muchas lo estiren como magas, tiene un límite. “Es el recurso más inflexible que tenemos. El dinero me lo pueden prestar, puedo devolverlo más adelante, lo puedo generar... Pero el tiempo que regalo o me expropián no lo recuperaré jamás”».

⁵ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer, 2ª edición, 2010, pág. 50. «Cuidadoras perennes de los demás, sin espacios para el propio deseo o para la percepción de sensaciones nuevas y diversas».

⁶ GRAU BIOSCA, E.: «Feminismo: Pensar la política desde la diferencia femenina», ob. cit., pág. 336.

⁷ ROJAS MONTES, E.: *No te rindas. Doce meses para aprender a ser optimista*, Ediciones Temas de Hoy, 2011, pág. 70. «El término *enfermedad del tiempo* denomina la creencia obsesiva de que “el tiempo se aleja, no lo hay en suficiente cantidad, y debes pedalear cada vez más rápido para mantenerte a su ritmo”».

La imposición de ser madres ideales, perfectas a tiempo completo, que es un mandato de género, las lleva a olvidarse de ellas mismas⁸.

Las largas jornadas que supone realizar las tareas del hogar y a su vez trabajar fuera de casa repercuten en la salud de estas mujeres⁹, que no pueden evitar pensar constantemente en las tareas que tienen pendientes en ambos sitios¹⁰.

En este sentido, VACCAREZZA afirma que ser mujer, ser madre, ser trabajadora, le lleva a dividirse en parcelas a lo largo del día que la colocan en un continuo estado de inquietud por sentir que no da la talla en ninguna de ellas¹¹.

Por su lado, VALLS-LLOBET señala que estos factores son estresores, perjudicando gravemente su salud y que se podrían equilibrar si existieran mecanismos de soporte para la discriminación que supone la doble jornada, como serían el incremento de servicios sociales, escuelas de primera infancia, flexibilidad del horario escolar de entrada y salida, servicios de cuidado para personas mayores y enfermas y, también, si se pudiera incrementar la corresponsabilidad familiar y todos los miembros adultos de las familias colaboraran de una u otra forma y se hicieran corresponsables de las tareas domésticas y de las de cuidado. Pero esta corresponsabilidad queda en el terreno de la utopía en la mayoría de las familias¹².

El que las mujeres en muy poco tiempo hayan asumido todas las responsabilidades masculinas, y que en ese período hayan sido tan insuficientes las acciones que se han llevado a cabo para liberarla de sus responsabilidades en las tareas domésticas ha repercutido negativamente en su bienestar.

⁸ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 126.

⁹ IBIDEM, pág. 143. «Sabemos también que las condiciones de vida, los conflictos sentimentales o las condiciones de trabajo estresantes y poco gratificantes interfieren en la armonía del ciclo y en su regularidad. Por lo que la menstruación regular y armónica no sólo sería un indicador del estado de salud biológica, sino también de la salud mental, social y medioambiental».

¹⁰ HIRIGOYEN, M-F.: *Las nuevas soledades*, págs. 34-35. «Se han convertido en mujeres orquesta, que asumen (casi) solas los papeles femeninos tradicionales y al mismo tiempo las actividades antaño reservadas a los hombres».

¹¹ VACCAREZZA, L.: «¿De qué enferman las mujeres?», ob. cit., pág. 169.

¹² VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 40.

Estas circunstancias parece que han tenido más impacto en las jóvenes¹³, seguramente porque su frustración ha sido mayor ante esta triste realidad¹⁴, convirtiéndose el suicidio en la primera causa de muerte de las chicas entre 30 y 34 años¹⁵.

La franja de edad en la que mayor demanda se produce de incapacidad por trastornos mentales está entre los 34 y 39 años (16,1%), seguida de la franja de 16 a 34 años (10,2%)¹⁶.

Estas dificultades para poder conciliar la vida familiar y laboral se multiplican en nuestro país, porque a la falta de ayudas de su entorno más inmediato, hay que sumar unos horarios¹⁷ que hacen más complejo este cometido¹⁸.

A este respecto, CONDE-PUMPIDO TOURÓN señala que esta distribución del tiempo perjudica al colectivo femenino, con una carrera laboral que tiende a ocupar los puestos inferiores en función de los niveles de profesionalidad exigibles, circunstancia que por derivación incide de manera directa sobre los salarios, la temporalidad, la

¹³ YAGO, C. y MARTÍNEZ, M. C.: «La distribución del trabajo doméstico y la percepción de injusticia de las mujeres», ob. cit., pág. 137. «Las mujeres perciben la división del trabajo doméstico menos justa que los hombres, en concreto, las más jóvenes y con un mayor nivel educativo».

¹⁴ FREIRE, E.: «Mucha demagogia», en *Psychologies*, Nº 40, mayo 2008, pág. 86. «Pese a los intentos por encontrar tiempo propio, las terapias, la certeza de que el nuevo modelo de mujer atrapa como en una ratonera, pese a los mensajes sociales, las ofertas de ocio, los electrodomésticos, las facilidades de la comida precocinada, el control de su fecundidad, el derecho a voto, a la propiedad, pese a que la vida nunca le resultó, en apariencia, más rica ni más sencilla, la mujer joven española sufre de una pobre salud mental».

¹⁵ MENGUAL, E.: «Suicidios, la epidemia del siglo XXI», diario *El Mundo*, 30 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.elmundo.es> «El suicidio es la primera causa de muerte de mujeres entre 30 y 34 años en nuestro país».

¹⁶ RIVAS VALLEJO, P.: «Las incapacidades laborales de las mujeres», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 225.

¹⁷ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., pág. 115. «Un ejemplo claro lo tenemos en la concepción tradicional de la jornada de trabajo del fordismo, de marco semanal o uniforme, usualmente coincidente con los horarios socio-reproductores: horarios escolares, de atención médica, comerciales...».

¹⁸ ALAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir*, La esfera de los libros, 2008, pág. 197. «En país como el nuestro, nos damos de bruces con uno de los horarios más irracionales del mundo occidental». NAVARRO, I.: «Sin ellos no es posible», ob. cit., págs. 16-17. «El resultado es que la organización de nuestras sociedades puede parecer irracional. ¿Por qué los padres tienen un mes de vacaciones al año y sus hijos, cuatro? ¿Por qué los horarios escolares no coinciden con los laborales? El problema es una sociedad que sigue actuando como si mantuviera el modelo de familia tradicional, con un ama de casa a tiempo completo. Así, si ella quiere trabajar, es su responsabilidad resolver la organización familiar».

concentración del trabajo a tiempo parcial, los sectores de la actividad económica de más baja productividad, incluso en ocasiones aquellos que manifiestan una superior dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, y que conducen a una mayor discontinuidad de la vida laboral¹⁹.

Y de la misma forma que tenemos que avanzar hacia unos horarios más racionales que faciliten estas tareas a la ciudadanía, también debemos mejorar en que las Administraciones Públicas proporcionen más recursos para que se pueda hacer esta labor dentro de unos niveles de bienestar, porque la conciliación de la vida familiar y laboral también es o debe ser un fin de toda la sociedad²⁰.

Algunos estudios relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral señalan que se han realizado pequeños avances. En la mayoría de los casos la ayuda que reciben las mujeres²¹ consiste en que sus compañeros sentimentales van a buscar a los hijos a la escuela, los sacan de paseo o les pueden preparar la comida; pero las tareas más duras como cuidar a una persona mayor o a alguno de los miembros de la familia si cae enfermo²², siguen llevándolas a cabo ellas²³.

¹⁹ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., pág. 115.

²⁰ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., pág. 25. «Y no cabe olvidar que, si durante mucho tiempo podían contar con redes femeninas de ayuda, con la colaboración de generaciones mayores y un entorno social más estable y seguro, la situación ha ido cambiando: los apoyos entre generaciones fluyen en ambas direcciones, la población envejece, la familia se dispersa...».

²¹ BONINO MENDEZ, L.: «Los varones hacia la paridad en lo doméstico», ob. cit. «La responsabilidad doméstica supone que hay alguien que tiene la obligación última de su realización, hacerse cargo con las consecuencias que ello implica. La ayuda, en cambio, se define por estar libre de la última responsabilidad, y para serlo debe ser supervisada; por eso no se define como obligatoria, ni rutinaria, sino como electiva, y esto es lo que generalmente hacen los varones».

²² IBIDEM: «Los varones hacia la paridad en lo doméstico», ob. cit. «En cuanto al cuidado de los niños y las niñas, los datos de muchas investigaciones sobre padres muestran que tienden a implicarse algo más, pero sobre todo en el juego y las actividades agradables con sus hijos e hijas, pero sin modificar significativamente su implicación en las rutinas de la crianza ni en el resto del trabajo doméstico. En el cuidado de los ancianos y las ancianas su aportación es mínima».

²³ TOMÁS, A. M.: *Miradas cómplices*, Pictografía Ediciones, 2011, pág. 98. «Por amor a los míos/inmolo cada día ante una escoba/ los talentos otorgados. /Mi vida es un largo poema/ nunca escrito; /cada plato que friego, /cada camisa que plancho, /es un verso inacabado, / una espina añadida/ a un tiempo marchito y desolado. / Son sonetos la limpieza de los suelos, / redondillas cocino con agrado/ mientras lavo entre ropas egoísmos/ que renacen cada día/ immaculados. / Y mi vida se va con cada rima/ mezclada con el agua/ que lloran los lavabos/».

6. Política de conciliación en España

Para apoyar a las familias se promulgó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar, con un triple objetivo según se indica en la Exposición de Motivos:

- El reparto equilibrado de responsabilidades, tanto en la vida privada como en la vida profesional.
- La mejora del estatus-profesional de la mujer-madre trabajadora, mediante la eliminación de obstáculos a los que ésta se venía enfrentando.
- El fomento del empleo de carácter estable de cualquier persona con cargas familiares, pero sobre todo de la mujer, lo cual trata de conseguirse mediante el desplazamiento hacia los poderes públicos de gran parte de los costes que hasta ese momento venían soportando los empresarios, derivados de los procesos de gestación, lo que en la práctica venía y viene dificultando la contratación de personal femenino por parte de las empresas.

Pese a los años transcurridos desde la promulgación de la Ley, todavía parece una utopía la consecución de estos objetivos, pero se hace imprescindible esta meta para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹.

Según GARGANTÉ PETIT, para lograr esta aspiración, las medidas de conciliación se tienen que plantear desde la perspectiva de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el trabajo, el enfoque debe ser distinto en la medida que se trata no tanto de conciliar, sino de reorganizar la vida personal y familiar de otra forma². Para ello sería necesario que la LOIMH introdujese cambios en la regulación legal para incentivar la asunción de responsabilidades en el ámbito familiar por parte de los hombres, para introducir instrumentos legales que

¹ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», ob. cit., pág. 21. «La “igualdad” de derechos se reconocía a la mujer, desligada de su condición de madre real o potencial, y de su papel dentro de la familia».

² GARGANTÉ PETIT, S.: «Comentarios críticos sobre el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», ob. cit., pág. 309.

cuestionen algunos estereotipos sociales, para ir rompiendo, en definitiva, la idea de que la conciliación entre la vida laboral y familiar la deben hacer “casi sólo” las mujeres³.

A este respecto, PAZOS MORÁN indica que la solución consiste en habilitar las condiciones para que todas las personas participen en el cuidado sin que ninguna tenga que sacrificar su profesión. Aunque es obvio que esta vía redundaría en el bienestar de toda la población, la obiedad no es ninguna garantía de cambio porque como escribió Keynes: “La dificultad no reside en comprender nuevas ideas, sino en rehuir las viejas, que penetran hasta el último rincón del cerebro de aquellos que, como la mayoría de nosotros, han sido educados en ellas”⁴.

³ GARGANTÉ PETIT, S.: «Comentarios críticos sobre el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», ob. cit., pág. 311.

⁴ PAZOS MORÁN, M.: «Parcialidad en la reforma laboral», ob. cit.

7. Alternativas para facilitar la conciliación

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado abre un nuevo espacio social donde debe ser reasignado el reparto de tareas del hogar que tradicionalmente venía asumiendo el colectivo femenino, hasta el extremo de que en el lenguaje administrativo en España, aún en el siglo XX, para describir la actividad laboral de las mujeres que realizaban las faenas en la vivienda familiar se le denominaba «las obligaciones propias de su sexo», modificándolo posteriormente al de «ama de casa»¹.

En efecto, este nuevo modelo familiar exige un mayor compromiso emocional de sus miembros. Así como la mujer tiene cada día una mayor presencia en el ámbito público, el varón tiene que incrementar sus responsabilidades y sus tareas en el ámbito privado².

Sin embargo, tal y como se ha tenido ocasión de comentar, este objetivo está muy lejos de cumplirse. Sobre el particular, LUIS CARNICER señala que después de este panorama tan poco alentador sólo nos quedan dos vías. La primera, es reconocer que nos enfrentamos a un problema de inequidad social y como tal debe ser atajado. La segunda, es optar por la vía que nos ofrece la economía feminista³.

Desde la economía feminista se pretende un cambio de paradigma para el estudio de la economía, donde la unidad central del estudio no sea el mercado, sino la “sostenibilidad de la vida”. Este nuevo modelo quiere poner de manifiesto que el trabajo doméstico y de cuidados, que realizan mayoritariamente las mujeres, no sólo es un recurso más que debe ser tenido en cuenta por la ciencia económica⁴, sino que es necesario para la vida⁵.

¹ La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. (Exposición de motivos Ley 39/1999).

² MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 54.

³ LUIS (de) CARNICER, P.: «La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas», ob. cit., pág. 339.

⁴ GONZÁLEZ, B.: «Cuánto vale tu trabajo», ob. cit., págs. 16-18. Los datos lo ha extraído la autora de un estudio coordinado por María Ángeles Durán para la Fundación BBVA. «La economía producida en los hogares a cambio de cero céntimos equivale al 53% del PIB. O dicho de otra forma: nuestro

Es necesario para avanzar hacia una ciudadanía igualitaria, que no perdure en el tiempo la división sexista de papeles en la familia y en la sociedad, y este nuevo marco repercutirá positivamente en todos los integrantes de la comunidad familiar, porque tendrán acceso a otras experiencias que, con seguridad, serán gratificantes.

Para conseguir este fin, los derechos de conciliación, desde una perspectiva de género, no deben buscar de manera primordial conceder más derechos al colectivo femenino, sino corresponsabilizar a los hombres en las labores domésticas y de cuidado⁶.

En esta línea, la LOIMH ha supuesto un importante avance. Con carácter general, uno de los *criterios generales de actuación de los poderes públicos es el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia* (art. 14.8 LOIMH) así *los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio* (art. 44.1 LOIMH).

Aunque se puede decir que estamos en el inicio del camino, las empresas comienzan a darse cuenta que las políticas de conciliación resultan rentables y algunas compañías están introduciendo políticas de flexibilidad en los horarios y otras medidas, para facilitar que los integrantes de su plantilla compartan más tiempo con la familia.

Producto Interior Bruto, que cuantifica el valor monetario de la producción de bienes y servicios durante un año, aumentaría un 53% si tuviéramos en cuenta el trabajo no remunerado. Todo un gigante oculto del famoso y abstracto mercado gracias al cual seguimos funcionando. Aunque con un coste: la sobrecarga de quienes se ocupan del cuidado de niños, enfermos y mayores haciendo uso de la famosa “doble jornada”.

⁵ LUIS (de) CARNICER, P.: «La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas», ob. cit., pág. 341.

⁶ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «La maternidad y la conciliación en la Ley de Igualdad, y en especial su regulación para la carrera judicial», en AA. VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.). *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 78.

A continuación se citan ciertas medidas innovadoras que se están realizando en el ámbito empresarial para incrementar el bienestar de su plantilla:

- **IBERDROLA.** Medidas y acciones para la conciliación de la vida laboral y familiar, que le han valido varias distinciones, entre ellas la certificación como Empresa Familiarmente Responsable:
 - Jornada de trabajo continuada.
 - Reducción flexible de la jornada. A cinco horas diarias hasta que el niño cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial.
 - Bajas por maternidad/paternidad. Con abono del 100% del salario.
 - Permiso retribuido. De 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto.
 - Jornada por lactancia. Ampliación de la reducción de jornada a 45 minutos.
 - Reducción de jornada por guarda legal. Ampliación de dos años de la edad del niño (de 8 a 12), con lo que se supera en cuatro años lo establecido por la legislación vigente.
 - Excedencia. Ampliación de la reserva de puesto de trabajo a tres años tanto para el cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a formación profesional.
 - Comité empresarial. Para la vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades.
 - Plan de formación. Que incluya un curso on-line en materia de conciliación y una formación específica para los directivos⁷.
- **MERCADONA,** en el año 2012 ofrece los siguientes datos de cómo fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar:
 - El porcentaje de trabajadoras que decidió ser madre en 2012 fue del 7 por ciento.
 - 3.321 madres trabajadoras optaron por alargar en 30 días los cuatro meses de baja maternal establecidos legalmente, acogiéndose de esta manera a una iniciativa que Mercadona puso en marcha en 2005.
 - 13.300 personas disfrutaron de jornada reducida⁸.

⁷ Plan de igualdad de IBERDROLA. Disponible en:
<http://www.iberdrola.es/webibd/corporativa/iberdrola?IDPAG=ESWEBCONEMPGEQUIPOPLN>

⁸ MERCADONA. Memoria anual 2012. Disponible en:

- MUTUA MADRILEÑA, cuenta con el Plan Armonía, un programa a través del cual se articulan las medidas de conciliación dirigidas a los empleados. El citado plan contempla las siguientes medidas:
 - Ampliación del permiso de paternidad a un mes para todos los empleados que sean padres a partir del 2010.
 - 6.000 euros por nacimiento o adopción de hijo.
 - 15 días adicionales de baja maternal en sustitución de la hora de lactancia.
 - Permiso retribuido durante un año a madres de trillizos, cuatrillizos o más hijos o bebés que nazcan con minusvalía o enfermedad de especial gravedad.
 - Ayuda vivienda, destinada a mitigar las subidas del euribor de los últimos años y su efecto sobre el poder adquisitivo del empleado.
 - Ayuda del 100 por cien del coste de los libros escolares de los hijos desde la educación infantil hasta secundaria obligatoria.
 - Ayuda de hasta el 50 por ciento del coste que suponga el cuidado de ascendientes o hijos con enfermedad grave o discapacidad.
 - Servicio médico en las propias instalaciones de la empresa⁹.
- VODAFONE, en el plan de igualdad de la empresa se establecen, entre otras, las siguientes medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
 - Flexibilidad horaria.
 - Permiso previo a Maternidad. Las empleadas de Vodafone podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento.
 - Permiso de Lactancia. A) Ampliación de Permiso. Las empleadas de Vodafone que, por maternidad, soliciten la reducción de jornada correspondiente al período de lactancia, podrán ampliar el plazo establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los

http://www.noticiasmercadona.es/memorias/2012/archivos/assets/common/downloads/Mercadona_Memoria_Anual_2012.pdf

⁹ MUTUA MADRILEÑA. Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2009. Disponible en: <http://www.fundacionmutua.es/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1288110073619&ssbinary=true>

Trabajadores, de media hora a dos horas diarias y de nueve a doce meses de duración sin verse por ello afectado en su salario. B) En el caso de empleados que se acojan a la lactancia regulada en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la misma puede ser objeto de acumulación, de tal forma que se acumulen trece días naturales de permiso retribuido¹⁰.

Aunque se observan importantes avances en las grandes corporaciones para conciliar la vida laboral y familiar de sus empleados, solamente benefician a un reducido número de trabajadores, porque la mayoría de ellos trabajan en pequeñas y medianas empresas, y los estudios que se han realizado sobre esta materia manifiestan que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha originado un conflicto en la organización familiar y en el reparto de las responsabilidades familiares.

El origen del problema se encuentra básicamente en la resistencia de los varones a cambiar su rol y a una estructura social anclada en buena medida en el pasado, que obstaculiza la generalización de medidas que faciliten este aspecto de la vida cotidiana de los trabajadores.

La incorporación de los hombres a las tareas domésticas, disponer de buenos servicios públicos y horarios más cortos a tiempo completo, favorecerían la incorporación de las mujeres al empleo de calidad, sin que ellas ni nadie tengan que sacrificar su carrera profesional ni su vida personal¹¹.

Para poder superar estos obstáculos y poder convivir con más armonía, desde la Fundación Mujeres se proponen las siguientes recomendaciones¹²:

- Nuevo modelo de convivencia doméstica: democratización de las responsabilidades familiares y de la atención y cuidado a las personas.

¹⁰ VODAFONE. Plan de igualdad. Disponible en:
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc22479_Plan_de_igualdad_de_Vodafone_Espana.pdf

¹¹ PAZOS MORÁN, M.: «Las mujeres en el cambio de modelo productivo», diario *El País*, 1 de septiembre de 2009.

¹² FUNDACIÓN MUJERES. Disponible en:
<http://www.fundacionmujeres.es>

- Nuevos modelos de empleo: 1) Nuevas formas de organización del trabajo: Flexibilidad en un empleo de calidad. 2) Reconocimiento de las obligaciones familiares y las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores.
- Buen soporte de estructuras sociales: Más y mejores servicios y recursos de apoyo para la atención de personas dependientes.
- Reorganización de ritmos, tiempos y espacios: Horarios comerciales y de funcionamiento de los servicios públicos, transportes, nuevas tecnologías, diseño urbanístico...

En este mismo sentido, MARTIN CHAPARRO dirige sus propuestas para mejorar la conciliación a cuatro destinatarios diferentes¹³:

- A la Administración para que se diseñen e implementen políticas públicas que se consideren necesarias.
- Al colectivo masculino para que abandone su actitud de pasividad en la esfera doméstico-familiar y se implique más activamente.
- A la sociedad en su conjunto, promoviendo un cambio cultural, entendiendo que la situación actual requiere cambios en el proceso de socialización que contribuye a las actuales pautas masculinas.
- A las empresas, para que tengan una mayor flexibilidad y acepten que el trabajador y la trabajadora modifiquen sus horarios cuando presenten algún inconveniente doméstico-familiar.

La implantación de servicios públicos de educación infantil y de atención a las personas mayores, según PAZOS MORÁN, es una apuesta altamente rentable porque genera empleo durante la construcción de infraestructuras y posteriormente, ya que la inversión se amortiza sobradamente con el aumento de impuestos y cotizaciones sociales resultante del mayor empleo femenino¹⁴.

¹³ MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 56.

¹⁴ PAZOS MORÁN, M.: «La autonomía de las mujeres como desafío», ob. cit., pág. 27.

Asimismo, según la misma autora, se contribuye también a eliminar las ineficiencias que provoca en el mercado de trabajo el hecho de que las mujeres tengan la etiqueta de “menos disponible”.

Para conseguir estos objetivos debemos asumir que la conciliación de la vida laboral y familiar no es solamente una labor de hombres y mujeres, sino de toda la sociedad.

8. Cómo afecta la conciliación a los varones

Las vidas de las mujeres y los hombres transcurren en múltiples situaciones sociales, pero seguramente el espacio más importante y donde es fundamental la aportación solidaria y sin egoísmos de ambos es en el hogar familiar, aunque sin embargo en este ámbito es donde pueden existir unas diferencias más importantes¹.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado, como repercutía esta situación en su entorno más cercano y como iban a ser atendidos los trabajos de la casa por los integrantes de la familia ha sido objeto de múltiples estudios.

La cultura patriarcal ha sentado sus cimientos en unos roles muy diferenciados donde los hombres se tenían que dedicar a las tareas de producción y las mujeres a las de reproducción.

La división sexual del trabajo ha dado lugar a que hombres y mujeres ocuparan espacios muy diferenciados y no pudieran compartir las labores que se generaran en cada uno de estos lugares.

Debido a que es menos probable que unos compañeros sentimentales compartan las tareas profesionales y puedan tener ese espacio de convivencia, porque excepcionalmente los dos miembros de la pareja trabajan en el mismo centro y negociado o área, sería más conveniente y reforzaría el vínculo entre ambos ocuparse de las tareas de reproducción que abarcan cometidos más comunes y que forman parte del proyecto de futuro que han construido y donde han puesto más ilusiones².

En las últimas décadas la mujer ha ido modificando su rol y se ha ido incorporando al trabajo de producción, este suceso no ha repercutido en que el varón en

¹ KERSTIN, G. *99 maneras de ser feliz...y 99 recetas buditas para vivir con plenitud*, ob. cit., pág. 210. «No cometes el error de pensar que tus necesidades son más legítimas que las demás. Es lógico y natural que los demás persigan lo mismo que tú».

² ROJAS MONTES, E.: *La conquista de la voluntad. Cómo conseguir lo que te has propuesto*, Ediciones Temas de Hoy, 2006, pág. 116. «Convivencia es ante todo compartir, participar en la vida ajena y hacer partícipe al otro de la propia. La convivencia es una prueba complicada en la que demostramos muchas cosas de nuestra personalidad».

la misma medida fuera ocupándose de las labores de reproducción y ha tenido como consecuencia que la mujer se hiciera cargo de una doble tarea.

Este nuevo rol de la mujer repercute negativamente en su salud física y psíquica, además de la insatisfacción que le puede producir no poder llevar a cabo sus proyectos profesionales o no poder hacerlo en la medida de sus expectativas, porque su compañero no colabora en las faenas del hogar.

Entendemos que los hombres no han analizado con detenimiento esta situación al no querer abandonar los privilegios que le ha generado una cultura machista. No han reflexionado que si pierden a su compañera o que la salud física o psíquica de la misma sufre daños afectará también a su bienestar, más si tenemos en cuenta que puede generar un sentido de culpabilidad, porque él podía haberlo evitado, participando de forma activa en el cuidado de la familia.

Además de este perjuicio tan directo, también debemos valorar otros aspectos del ámbito doméstico donde está ausente el varón y que le enriquecerían personalmente. Entre estos aspectos citamos la paternidad. La literatura sobre la misma «sugiere que los hombres adquieren una capacidad para establecer relaciones cercanas e íntimas con sus hijos cuando pueden actuar activamente en su cuidado, lo que les permite experimentar cambios a través de sus vivencias»³.

Asimismo, también se benefician los hijos e hijas. MENÉNDEZ afirma que si el padre no ayuda a la madre en la tarea de acompañar al bebé, la maduración psíquica del niño atravesará más dificultades. Al igual que en este aspecto en otros muchos es esencial la colaboración de los dos miembros de la pareja⁴.

Como indican PATERNA y MARTINEZ, el contexto laboral, la familia, la escuela tienden a reproducir y reforzar los roles de género establecidos socialmente; el

³ PATERNA, C. y MARTÍNEZ, M. C.: «Un nuevo concepto de paternidad para la igualdad de género», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009, pág. 168.

⁴ MENÉNDEZ, I.: *Un año clave para toda la vida*, en *Mujer hoy*, N° 673, 3 de marzo de 2012, págs. 16-18.

proceso de redefinición de paternidad crearía oportunidades para la reconstrucción del patriarcado⁵.

⁵ PATERNA, C. y MARTÍNEZ, M. C.: «Un nuevo concepto de paternidad para la igualdad de género», ob. cit., pág. 168.

SEGUNDA PARTE

**MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA EN EL
ENTORNO LABORAL**

I

LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Introducción

Pese a que un importante porcentaje de la población rechaza cualquier tipo de brutalidad, existiendo una gran sensibilización social en este sentido. El fenómeno de la violencia está presente diariamente en la sociedad, forma parte de nuestra vida cotidiana. Así, es usual que los medios de información publiquen noticias sobre violencia de género, familiar, en el trabajo, en el ejército, en las escuelas, etc. Igualmente, se publican manuales sobre *mobbing* escolar, inmobiliario, familiar, procedimientos para evitar las agresiones en los centros de trabajo y otros documentos para prevenir estos hechos o similares. En este sentido, MARINA señala que la violencia es la conducta antisocial por excelencia¹.

En la ciudadanía persiste una extendida cultura de que la agresividad y la violencia resuelven una parte importante de sus problemas y es utilizada por los más fuertes para imponer sus criterios, siguiendo un modo de actuar de nuestros antecesores que se ha transmitido de generación en generación².

Estos fenómenos violentos en la actualidad caracterizan a una sociedad que ha avanzado muchísimo en el terreno científico-técnico, mientras que ha desarrollado muy poco los sentimientos morales³.

¹ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*. ob. cit., pág. 139. «Vivimos en una sociedad agresiva, y la violencia penetra en las aulas, en las familias, y se enseñorea de las calles».

² ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., págs. 22 y 23.

³ SÁDABA, J.: *La vida buena. Cómo conquistar nuestra felicidad*, Ediciones Península, abril 2009, pág. 95.

2. La violencia en el trabajo

Estos sucesos violentos también se han extendido al entorno laboral¹, siendo usual que los medios difundan noticias sobre agresiones y acoso en todos los sectores productivos, incluso en instituciones tan tradicionales como la Iglesia² y el Ejército³.

Según CHAPPELL y DI MARTINO, se trata de una “tendencia preocupante” que refleja un incremento generalizado del malestar de las comunidades y el derrumbe de los valores sociales⁴.

A este respecto, MARTÍNEZ BARROSO señala que las relaciones laborales, en tanto que personales, no constituyen un espacio ajeno a la violencia. Antes al contrario, al representar una parte esencial de la vida humana, en el trabajo aparecen proyectados todos los condicionantes personales (sean psicológicos, sociológicos, culturales o de otro orden), más o menos patológicos, que predisponen al individuo trabajador a ejercer actos de violencia⁵.

¹ PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», *O.I.T. Revista de Trabajo*, núm. 56, abril 2006. En la publicación de la OIT titulada *Violence at work*, recientemente actualizada y de gran valor informativo, los autores Ducan Chappel y Vittorio Di Martino abren las puertas de par en par a la observación del fenómeno. Reflejan un panorama desolador, en el que millones de trabajadores de todo el mundo sufren diversos perjuicios físicos, mentales y emocionales. Con demasiada frecuencia, tales agresiones dan lugar a la desesperación, la enfermedad, los accidentes y la muerte. La gama completa de actos agresivos practicados en los lugares de trabajo resulta asombrosa. Incluye el homicidio, la violación, el robo, las palizas, el acoso sexual y de otra índole, los insultos y el deterioro intencionado de herramientas y equipos. La lista no acaba aquí. Una forma de violencia que no suele percibirse como tal, aún cuando puede causar una enorme angustia es el mobbing, o bullying colectivo a un trabajador perpetrado por sus compañeros y jefes». Disponible en: <http://www.ilo.org> SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Acoso sexual en el trabajo», en *Aranzadi Social*, vol. IV (Presentación). (BIB 2000/204), 1999, págs. 2-3. La violencia, que ha caracterizado las relaciones entre los seres humanos en todos los tiempos y que ha llegado a convertirse en la sociedades actuales en una de las principales causas de muerte también alcanza al mundo laboral». Disponible en: <http://www.westlaw.es>

² Diario *El País.com*, 15 de diciembre de 2007. «El arzobispo de Granada recurre su condena por coacciones». La noticia indica que el arzobispo recurrirá la sentencia de un Juzgado de Granada que le condena al pago de una multa por un delito de coacciones y una falta de injurias cometidos contra un sacerdote.

³ Diario *El País*, 31 de diciembre de 2007. «Un mes de arresto a un sargento por “mobbing”». Una sentencia del Tribunal Militar Central, considera que el sargento sancionado cometió “una falta grave” por vejar y menospreciar a sus subordinados.

⁴ Citado por PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit.

⁵ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, ob. cit., pág. 127.

A. Concepto de violencia en el ámbito laboral

Aunque la violencia se asocia normalmente con la agresión física, este concepto debe ser más amplio y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar a quienes la sufren⁶.

La variedad de comportamientos que pueden ser representativos de estas acciones es muy amplia, presentando límites difusos de cuales puedan ser violentos o no y la forma de agruparlos⁷.

La violencia física en el trabajo debe incluir, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, la intimidación y el acoso⁸.

Tradicionalmente se ha dado más importancia a los ataques corporales, pero la magnitud que están adquiriendo otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral se está convirtiendo en un foco de preocupación, por las graves consecuencias que tiene para la sociedad en su conjunto.

⁶ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, ob. cit., pág. 134. «La violencia se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con su actividad profesional».

⁷ SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”. *Mobbing violencia psicológica en el trabajo*, Edita CSI-CSIF, 2004. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT: *Guía Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2008, pág. 17. «La variedad de comportamientos que pueden ser incluidos en la categoría “violencia en el trabajo” es amplia; la línea que separa a los comportamientos aceptables es a veces tan difusa y la percepción, en diferentes contextos y culturas, de lo que constituye violencia en el trabajo es tan diversa, que implica un enorme desafío para describir y definir este fenómeno».

⁸ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 57. «Así, la violencia física en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorios, abusivas y acosantes relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato. De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o daños físicos a las personas, el problema de la violencia en el lugar de trabajo está centrado, principalmente, en los abusos verbales y las amenazas, incidentes estos que se presentan como los más comunes. En la mayoría de las ocasiones o no se les presta atención o se asumen como parte integrante del trabajo y, sin embargo, pueden tener importantes efectos sobre las personas que los sufren (e incluso sobre el resto de trabajadores que son testigos)». Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit., pág. 5. «Según la OIT (Chappell y Di Martino, 1981) son consideradas conductas violentas: homicidio, violación, robo, ataques físicos, hablar con tono hiriente, golpear, dar patadas, morder, pinchar, escupir, arañar, pellizcar, acechar, acosar –incluido el sexual y racial-, bullying, mobbing, amenazar, dejar a alguien en el ostracismo, enviar mensajes amenazantes, ademanes agresivos, gestos rudos, daños a las herramientas y utensilios del trabajo, conductas de hostilidad, gritar, blasfemar, motear, insinuaciones o indirectas, o utilizar el silencio de forma deliberada».

El Comité Asesor de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea, con fecha 29 de noviembre de 2001, definió la violencia en el lugar de trabajo como una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad, generalmente repetitivo, muchas veces inesperado, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del empleado en el lugar de trabajo. La agresividad puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo, o tomar la forma de violencia física o verbal. La violencia se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, al acoso moral, al acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, sexo o cualquier otra diferencia y puede venir desde dentro o desde fuera de la organización⁹.

Además, según la Comisión Europea, estos incidentes que el personal sufre en circunstancias relacionadas con el trabajo, incluye los viajes de ida y vuelta al trabajo¹⁰.

Por su parte, la Occupational Safety and Health Administration (OSHA, organización responsable de la seguridad y salud en el trabajo de Estados Unidos) define la violencia en el trabajo como la muerte, el ataque, o cualquier acto agresivo que consista en golpear, dar patadas, empujar, arañar, atentar o atacar sexualmente, con o sin arma; o cualquier otra acción que suponga agresiones físicas, verbales o amenazas dirigidas a un trabajador durante o como resultado del cumplimiento de las obligaciones laborales por cualquier persona relacionada con el trabajo (paciente, cliente, compañero de trabajo) y que pueda causar muerte, heridas físicas o daño mental¹¹.

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la UGT distingue tres tipos de violencia en el ámbito laboral¹²:

⁹ Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 41 y 42.

¹⁰ CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*, Tirant lo Blanch, 2008, pág. 23. «La COMISIÓN EUROPEA entiende que la violencia en el lugar de trabajo la constituyen los “incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”».

¹¹ Citado por SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Acoso sexual en el trabajo», ob. cit., pág. 3.

¹² OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, ob. cit., pág. 20.

- **Violencia externa.** Quienes la ejercen no mantienen ninguna relación laboral con el trabajador agredido.
- **Violencia de servicios.** Los agresores suelen ser clientes de los productos o servicios que se suministran que se siente agraviados, maltratados, frustrados, engañados o, en general, emocionalmente resentidos por la relación comercial establecida.
- **Violencia relacional.** Este tipo de violencia suele desarrollarse entre compañeros de trabajo como consecuencia de un conflicto de intereses, insuficientemente elaborado de forma verbal y pobremente comunicado. También se suele producir entre diferentes niveles jerárquicos por incumplimiento de expectativas o de órdenes efectuadas por los mandos. En estos casos, el agresor puede ser tanto un superior o un subordinado jerárquico. Los celos, los ajustes de cuentas, el antagonismo de intereses, las rivalidades legítimas y artificiales, son el caldo de cultivo de la aparición de estas conductas agresivas.

B. Colectivos más vulnerables

Los comportamientos violentos en el centro de trabajo pueden proceder del empresario, de los propios compañeros, clientes, pacientes o del público en general, siendo los profesionales que tienen un trato más inmediato con los usuarios los que tienen más riesgo de sufrir agresiones verbales o físicas por personas que no pertenecen a la empresa. De entre estos colectivos de profesionales destacamos a los empleados de líneas de autobuses, taxistas, sanitarios, asistencia dependientes, etc.

Por otro lado, es importante resaltar las hostilidades de que son objeto los profesionales de la educación por parte de alumnos y/o padres de alumnos. Se está atacando a uno de los pilares básicos sobre los que se construye la sociedad¹³, no se está permitiendo que ejerzan estos profesionales con libertad su magisterio, y esta situación

¹³ Vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit, págs. 279 y 280. «La libertad ideológica, religiosa y de culto, el derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, la libertad de residencia, circulación, la libertad de expresión, el derecho a la información, el de reunión y asociación, conforman el elenco de lo que el derecho a la educación es en este Estado social y democrático de derecho».

puede dar lugar a que las próximas generaciones no sepan valorar los derechos y obligaciones de la ciudadanía, además de que no se formen profesionalmente en bien propio y de la sociedad en general¹⁴.

La educación es el punto de partida y la base fundamental para erradicar la violencia en todos los ámbitos¹⁵; unos ciudadanos y ciudadanas formados en el respeto a la libertad, la dignidad e igualdad de oportunidades de todos los integrantes de la sociedad, sin lugar a dudas, sufrirían menos este fenómeno. Es un panorama quizás utópico, que se presenta imposible de conseguir, pero es necesario para el desarrollo de los pueblos, y si la violencia está presente en las aulas lo único que hace es entorpecer y retrasar el progreso.

Asimismo, es preciso resaltar la situación de aquellos centros de trabajo que exigen la convivencia con los usuarios como ocurre por ejemplo en el ámbito sanitario o en los centros de atención a personas dependientes.

También son más propicios a la violencia o a generar tensiones entre el personal asalariado, los trabajos que implican intercambio regular de dinero (manejo de moneda: todo tipo de cajeros, cobradores de diferente tipo, trabajadores de centros con

¹⁴ ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, ob. cit., pág. 24. «La cultura es libertad: *es la estética de la inteligencia*. La cultura bien entendida nos lleva a aprender el camino hacia una meta verdaderamente valiosa. *La cultura es la artesanía del conocimiento, un saber de cinco estrellas que humaniza al ser humano y lo mejora mediante la ética y la estética*».

¹⁵ LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», en *Aranzadi Social*, número 12, Noviembre 2006, pág. 2. «Obligado resulta reseñar, no obstante y desde un principio, que el problema, una vez más, no es tanto jurídico o de legalidad cuanto formativo o de educación recta y correctamente dispensado, y aunque quizás sea un tanto excesivo entender, como hiciera Kant, que el ser humano no es más que lo que la educación hace de él, no cabe duda que es la mejor de las fórmulas de prevención, al estar en su base la moral misma, porque no debe olvidarse que toda la obra de la educación no es más que una superación ética de los instintos; al ser precisamente la naturaleza depredadora del ser humano la que propicia el fenómeno del acoso en sus diferentes versiones y formatos». Disponible en: <http://www.westlaw.es>

movimiento de dinero)¹⁶, trabajo nocturno o hasta muy tarde o muy de madrugada¹⁷, tener en el lugar de trabajo bienes valiosos, trabajar con ciertos colectivos¹⁸, etc.

Finalmente, queremos hacer referencia a las personas que trabajan solas. Además de no poder compartir con otras compañeras y compañeros de trabajo las dudas que les pueden surgir durante la tarea, están sujetas a un nivel de ansiedad, por el aislamiento a que están sometidas durante la jornada laboral, que puede verse agravado considerablemente si su labor se desempeña en un ámbito más propicio a la violencia, como pueden ser guardias de seguridad, dependientes en establecimientos donde hay intercambio de dinero, etc.

C. Cómo afrontar la violencia en el lugar de trabajo

Ante el incremento que este fenómeno ha experimentado en los últimos años, instituciones como la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) han adoptado una posición de firmeza para evitar que estos hechos se produzcan mediante el desarrollo de normas, repertorio de recomendaciones prácticas y campañas de sensibilización social.

La Administración y las Instituciones también son conscientes de la dimensión que está adquiriendo este fenómeno, promulgándose normas y recomendaciones para afrontar la violencia en el lugar de trabajo. En el ámbito comunitario, citamos a modo de ejemplo, la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Consejo, que modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo¹⁹.

¹⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, ob. cit., pág. 21. .

¹⁷ IBIDEM, pág. 21. «Los que trabajan en horarios poco frecuentados. El trabajo nocturno es especialmente susceptible de sufrir alguna de las formas de violencia. Ej.: trabajadores de la limpieza o mantenimiento».

¹⁸ IBIDEM, pág. 21. «Trabajadores con sujetos problemáticos o conflictivos: prisiones, psiquiátricos, etc.».

¹⁹ DOL núm. 269, de 5 de octubre.

Asimismo, el 26 de abril de 2007, las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CES, CEEP, con la participación del Comité de Enlace CEC/Eurocadres), firmaron un Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo (*Framework agreement on harassment and violence at work*). El acuerdo formula como objetivos «aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre acoso y violencia en el puesto de trabajo» y «proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y violencia en el trabajo»²⁰.

En el ámbito internacional, desde la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1949, han tenido lugar varias iniciativas relevantes para combatir la violencia en los centros de trabajo. Como ejemplo citamos un estudio especial sobre la relación existente entre la violencia en el trabajo y el estrés profesional realizado en 2002 por la OIT, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Internacional de Servicios Públicos (PSI)²¹. Asimismo, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno de 2003²².

En estas disposiciones se atribuyen a los gobiernos, empleadores y trabajadores distintos papeles y responsabilidades. Los gobiernos deberán asumir el liderazgo en lo referente a desarrollo y aplicación de intervenciones preventivas; los empleadores deberán en la medida en que esto sea razonable, reducir los riesgos en los lugares de trabajo; y los trabajadores deberán cooperar con los empleadores en los comités sobre

²⁰ Vid. CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD E INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS: *Directrices para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, 2002. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

²² OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, Ginebra, 8-15 de octubre de 2003. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

seguridad y salud profesionales, elaborar estrategias de evaluación de riesgos, políticas de prevención y cursos de capacitación.

En España, aunque en los últimos años se han producido avances significativos para afrontar y prevenir la violencia en el lugar de trabajo, estamos en el inicio de este camino, y es necesario en todos los ámbitos realizar profundas modificaciones para erradicar las agresiones de que son objeto las personas asalariadas²³.

D. Causas

Según CHAPPELL y DI MARTINO las causas y las consecuencias de la violencia en el trabajo no pueden analizarse al margen de las relaciones de empleo y desde éstas se debe dar respuesta a este fenómeno a través de los convenios colectivos y también fomentado políticas de buenas prácticas en el entorno empresarial para diseñar lugares de trabajo más seguros²⁴.

²³ En este sentido vid. MARTÍN CARBALLO, M.; PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2005, pág. 11. «El fenómeno de la violencia ha sido identificado como problema público en distintos campos: la familia, la escuela, el ejército... También se ha identificado la violencia de género. Ahora estamos aprendiendo a identificar la violencia en el entorno de trabajo y, como ha sucedido con el reconocimiento de la violencia en otros contextos, están surgiendo resistencias. Este proceso no ha sido diferente en las distintas sociedades de nuestro entorno, y es que resistirse al cambio forma parte de la propia dinámica social: las actitudes y los comportamientos, en tanto que son legitimados por la tradición cultural, constituyen una especie de ceguera sobre el orden social. Cuestionar la realidad exige pensar sobre ella, y pensar es costoso. No siempre estamos dispuestos».

²⁴ Citado por PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit. «En *Violence at work*, Chappell y Di Martino evalúan las ventajas de diversos tipos de respuesta a la violencia en el lugar de trabajo, como son los convenios colectivos, las actuaciones en el ámbito de la formulación de políticas, diseño de lugares de trabajo más seguros y “buenas prácticas”.

Entre las numerosas directrices existentes en materia de prevención de la violencia en el trabajo, destacan tres temas comunes:

- a) La organización y entorno de trabajo son claves importantes para determinar las causas y las soluciones del problema.
- b) La participación de los trabajadores y sus representantes resulta crucial, tanto en la identificación del problema como en la puesta en práctica de soluciones.
- c) Las cualificaciones interpersonales, tanto de gerentes como de trabajadores, resultan primordiales».

Algunos estudios plantean el estrés como una causa primordial de la violencia²⁵. Estamos ante un fenómeno muy complejo y que puede tener su origen en distintas causas, no obstante la forma en que nos desenvolvemos en la sociedad española, con horarios muy irracionales y jornadas de trabajo interminables favorece la ansiedad de los ciudadanos. A estas circunstancias debemos agregar una organización del trabajo ineficiente que da lugar a conductas inadecuadas, provocando conflictos interpersonales.

La violencia en el trabajo, de la misma forma que ocurre con otros riesgos laborales, afecta en mayor medida a los colectivos más vulnerables (mujeres, niños, jóvenes, inmigrantes, empleados precarios, etc.), que son también los que sufren elevadas cargas de trabajo, bajos salarios, contratos de corta duración, discriminación, produciéndose un entorno de incertidumbre que genera estrés y situaciones de tensión que pueden desencadenar conductas de hostilidad.

A este respecto, vamos a referirnos a un colectivo fuertemente feminizado como es el empleo doméstico con un porcentaje de mujeres próximo al 94%²⁶ y que ocupa a un importante número de inmigrantes²⁷.

Las personas que trabajan en esta actividad económica con frecuencia se ven sometidas a jornadas de trabajo excesivas, salarios inferiores a los que le corresponden y no están dadas de alta en la seguridad social.

Este sector, sobre todo el de cuidado de las personas mayores, es un yacimiento de empleo de las mujeres que han emigrado desde otros países al nuestro, debido al incremento de envejecimiento de la población española y al déficit en recursos sociales para atender a nuestros mayores. No obstante, pese a lo importante que es esta labor para la calidad de vida de las personas interesadas, se desempeña en unas condiciones de trabajo muy precarias.

²⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, ob. cit., pág. 19.

²⁶ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. BOE 17 de noviembre de 2011. Introducción, párrafo tercero.

²⁷ «Empleadas de hogar: igualdad de derechos», en *Trabajadora*, Secretaría de la Mujer de CC OO, N° 34, noviembre de 2009, pág. 8. «En España, el empleo doméstico es una actividad mal considerada y peor pagada, ocupada en su mayoría por inmigrantes que soportan unas condiciones de trabajo muy precarias en cuanto a la contratación y las garantías sociales».

E. La violencia en los medios de comunicación

El reflejo de la violencia lo estamos presenciando de forma continua en los medios de comunicación. Así,

- «Los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Murcia aprenderán a repeler agresiones, los empleados públicos han sufrido unos cincuenta casos de amenazas y ataques por parte de usuarios en los últimos cuatro años»²⁸.
- «Cada año se registran alrededor de un centenar de agresiones contra los profesionales sanitarios de la Región de Murcia, aunque se estima que se producen muchas más teniendo en cuenta que todavía hay casos que no se denuncian. Para conocer por qué tienen lugar estos hechos, los Colegios de Médicos de España han acordado la puesta en marcha de un observatorio nacional que permita registrar todos los casos que se produzcan para poder analizarlos»²⁹.
- «En 2009, los docentes murcianos sufrieron hasta 174 casos de acoso y agresión durante el curso, 8 menos que en 2008, lo que ya es un paso, aunque han crecido los casos de indisciplina»³⁰.
- «La violencia contra el personal sanitario por parte de los usuarios es un problema preocupante. Entre el 10% y el 20% de los profesionales de la salud han sido agredidos físicamente durante el último año (2008), y entre el 64% y el 75% han sido víctimas de la violencia psicológica (amenazas, gritos, etcétera), según diversas encuestas»³¹.
- «Los máximos responsables de la Armada intentan evitar durante casi un mes que se conociera un delito de abuso de poder y acoso sexual en el propio cuartel general de la Marina de Guerra española, pero al final el escándalo les ha estallado en las manos. Las víctimas, hasta media decena de infantes de Marina y marineros, que fueron objeto de chantaje

²⁸ MOLLEJO, J. «Los funcionarios de la Comunidad aprenderán a repeler agresiones», diario *La Verdad*, 6 de febrero de 2010, pág. 3.

²⁹ La Verdad. «Un observatorio de agresiones para evitar la violencia en los centros sanitarios», 4 de septiembre de 2010, pág. 47.

³⁰ NAVARRO, P.: «Crecen las agresiones a sanitarios y se mantienen las dirigidas a profesores», diario *La Verdad*, 18 de marzo de 2010, pág. 3.

³¹ AMBROJO, J.C. «El 15% de los sanitarios ha sido agredido por pacientes», diario *El País*, 5 de mayo de 2009, pág. 38.

y amenazas para que accedieran a requerimientos sexuales por parte de un teniente de complemento»³².

- «En los campos de Huelva, para la recogida de fresas, la explotación sexual es un secreto a voces, pero nunca hasta ahora han prosperado acusaciones contra los responsables de una actividad competitiva en Europa»³³.
- «UGT denuncia a cinco empresas del sector agrícola por acoso laboral en la Región de Murcia, además de las presiones a las que son sometidos las trabajadoras y trabajadores de estas mercantiles, resulta sorprendente leer que una de ellas “les vende a sus propios trabajadores su ropa de trabajo que adquieren en tiendas particulares, y estas prendas no reúnen las condiciones necesarias para garantizar la seguridad a la hora de prestar servicio en las fincas”»³⁴. Esta noticia nos recuerda el régimen del *truck* en tiempos de la Revolución industrial, donde los empresarios se constituyeron en abastecedores de sus propios obreros al satisfacerles sus salarios en vales o pagarés que sólo podían canjear en sus establecimientos, en los que tenían precios abusivos y productos de mala calidad.

Se podrían escribir innumerables páginas sobre las noticias en los medios de comunicación de agresiones producidas en los centros de trabajo, pero como éste no es el objeto de este estudio, he hecho referencia a varias noticias que presentan distinta casuística. No obstante, para finalizar este apartado traemos a colación el caso Nevenka Fernández, concejala en el Ayuntamiento de Ponferrada, objeto por parte del alcalde de esa ciudad, primero de acoso sexual y posteriormente, al no acceder a sus requerimientos, de acoso moral. El caso ocupó durante un tiempo diversos titulares en la prensa³⁵.

³² GONZALEZ, M.: «Mandos de la Armada intentaron tapar un escándalo de acoso sexual», diario *El País.com*, 25 de noviembre de 2011.

³³ ANDREU, J. y JIMÉNEZ, L.: «Victimas del oro rojo. Temporeras extranjeras denuncian abusos de sus patronos en la recogida de fresa en Huelva», en *Domingo*, suplemento del diario *El País*, 13 de junio de 2010, págs. 8-9.

³⁴ Diario *La Verdad*, 7 de mayo de 2011, pág. 8.

³⁵ Posteriormente el asunto fue objeto de un libro del escritor Juan José Millás en el que queda reflejado la forma tan injusta en que fue tratada esta mujer y la discriminación a que fue sometida por una sociedad machista. Se reproducen en este asunto todos los estereotipos sociales que pretenden denigrar a la mujer, sucediendo como en multitud de ocasiones que pese a que la sentencia fue

favorable para la señora Fernández, ella tuvo que abandonar la población, mientras que el agresor permanecía en la misma.

3. Efectos de la violencia en el trabajo

La Cuarta Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (2005), señala que un 5% de trabajadores reconoce haber padecido situaciones de acoso o violencia en los doce meses anteriores, con un incremento de las personas que han sufrido violencia física, que han pasado del 4% al 6% entre 1995 y 2005 en el ámbito de la antigua UE-15. En este tipo de agresiones, ha tenido una mayor incidencia la causada por personas ajenas a la empresa (4% de los trabajadores) que la producida por personas pertenecientes a la misma (2% de los trabajadores), o una mayor incidencia de las amenazas (6% de los trabajadores) que de actos de violencia física¹.

La Quinta Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (2012), nos muestra los siguientes datos en relación a comportamientos sociales adversos. El 11% de los trabajadores declaran haber sido objeto de abusos verbales, un 5% de trabajadores declaran haber sufrido humillaciones o amenazas y un 2% atención sexual no deseada. Un 4% de trabajadores han padecido situaciones de acoso, 2% de trabajadores denunciaron haber sido objeto de violencia física y un 1% de trabajadores fueron objeto de acoso sexual².

La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2006), señala que un 3,8% de trabajadores ha padecido amenazas de violencia física, un 3,8% de trabajadores ha sido objeto de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo y un 0,8% ha sufrido violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo³.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011) nos ofrece los siguientes datos en relación a las conductas violentas en el trabajo, un 3,8% de los trabajadores ha sido objeto de amenazas violencia física, un 2,4% cometidas por

¹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. El trabajo de campo de este estudio se llevó a cabo entre septiembre y octubre de 2005 en 31 países europeos (el grupo de los 25 más Rumania, Bulgaria, Turquía, Noruega, Suiza y Croacia). Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf>

² Disponible en: <http://www.ugt.es/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionesindical-doc/IS-03-12-07-24-ENCUESTA%20EUROPEA%20DE%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%202012.pdf>

³ Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf> pág. 127.

personas no pertenecientes a su lugar de trabajo y un 0,6% cometidas por personas pertenecientes a su lugar de trabajo⁴.

En la I Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia, el 4,6% de los trabajadores y trabajadoras manifestaron haber sido objeto en los doce últimos meses de algún tipo de conducta violenta. Son las mujeres las que manifestaron con más frecuencia haber sido objeto de algún tipo de estas conductas (5,9% frente al 3,7% de los hombres). En relación a la violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo, el porcentaje es del 0,76%, y por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo el porcentaje es del 1,61%⁵.

En la II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia (2011), las conductas violentas a las que con más frecuencia aluden los asalariados son las amenazas de violencia física, la violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo y la discriminación por nacionalidad⁶. En relación a las conductas violentas en forma de amenazas de violencia física, la sufre el 4,7% de los trabajadores y otro 4,7% dice sufrirlas por parte de personas no pertenecientes a su lugar de trabajo. Este es un dato significativo que, además, supone un importante aumento respecto de la encuesta anterior, que arrojaba los siguientes datos, un 0,76% de los trabajadores y trabajadoras sufría violencia física por personas pertenecientes a su lugar de trabajo y 1,61% por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

Por sectores de actividad, los trabajadores que manifiestan haber sido objeto de conductas de acoso psicológico, presentan mayor incidencia los del sector servicios con un porcentaje de un 5,5% en el criterio menos restrictivo y 3,0% en el criterio restrictivo seguido por el sector agrario 3,8% y 2,3% respectivamente.

⁴ VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, 2011.
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

⁵ I ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005. www.carm.es/issl págs. 117 a 120.

⁶ Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia.
<http://www.carm.es/issl>

Con respecto a la edad, y estableciendo dos grupos de edad (menores de 45 y de 45 y más años), los menores de 45 años son los que se consideran más afectados por este tipo de conductas respecto a los trabajadores de más edad.

Los menores de 45 años dicen que han sufrido este acoso un 5,5% -criterio menos restrictivo- y un 3,3% -criterio restrictivo-, mientras los mayores de 45 años lo han sufrido un 3,0% y un 1,3%.

Aunque los datos en este punto no están desagregados por sexos, sabemos a través de este estudio y de otros especializados en esta cuestión que las mujeres sufren en mayor medida y de distinta forma las hostilidades en los lugares de trabajo. El ejemplo más patente es el acoso sexual, que aunque atañe a los dos sexos, lo más común es que la víctima sea una mujer, si bien según los expertos, sólo se denuncian aproximadamente un 10% de los casos⁷.

De todo lo anterior podemos concluir que estamos ante un problema socio-laboral de relevancia, que está provocando unos daños en la salud de la población femenina muy graves y que supone una barrera para conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los campos.

⁷ Según el estudio del INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, un 9,9% habían percibido sufrir acoso sexual (pág. 9) y en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que está muy próxima en el tiempo solo un 0,7% de trabajadores manifiestan que han sufrido acoso sexual (pág. 127), creo que estos datos ponen de manifiesto que no se denuncia el acoso sexual laboral.

4. Las agresiones a las mujeres en el trabajo

La violencia que se ejerce contra las mujeres se extiende también a otros ámbitos sociales, afectando al mundo del trabajo donde las personas desarrollan buena parte de su vida.

Según RUBIO DE MEDINA, la violencia afecta de manera especial a las mujeres como manifestación del traspaso de comportamientos negativos sobre la mujer en el espacio privado –la casa y la familia- al espacio público- el mercado laboral¹.

Los diversos estudios y encuestas que se han realizado sobre las condiciones de trabajo recogen que las mujeres sufren en mayor medida que sus compañeros varones las agresiones que se originan en los centros productivos.

Las mujeres padecen el acoso moral en mayor número (6%) que los hombres (4%), dándose la mayor proporción entre las mujeres de menos de 30 años (8%); también son ellas las que sufren en mayor medida el acoso sexual (tres veces más que los hombres), aunque en conjunto, sólo el 2% del total de trabajadores reconocen sufrir este tipo de acoso².

En el ámbito laboral, según RIVAS VALLEJO, las manifestaciones violentas tienen una misma raíz pero una exteriorización muy distinta, dominada por las formas propias de las relaciones de trabajo o profesionales y, por tanto, menos personalizadas quizás, pero por ello muchas veces especialmente “ocultas” para terceros, y de igual modo en forma de ataques físicos también y fundamentalmente materializados en formas variadas de violencia psicológica³.

¹ RUBIO DE MEDINA, M. D.: «Los conceptos de acoso laboral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades», en AA VV. (Directora: VELASCO PORTERO, T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las personas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010, pág. 16.

² CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit.

³ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., pág. 172.

A este respecto, PÉREZ DEL RÍO señala que la realización del trabajo constituye el marco delimitador de la violencia de género en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, de tal forma que para considerar laboral una actuación acosadora ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o cuando el acoso se encuentre relacionado de manera directa o indirecta con su relación laboral⁴.

⁴ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., págs. 35-36.

II
EL ACOSO MORAL

1. Introducción

El acoso moral en el trabajo se desarrolla en el marco de las relaciones interpersonales que se entablan en la organización social «empresa»¹. La relevancia que ha adquirido esta forma de violencia en el ámbito laboral en la última década ha sido foco de atención de numerosos estudios e investigaciones desde diversas disciplinas científicas, dando lugar a una extensa literatura sobre esta materia, considerándose “una patología socio-laboral característica y necesitada de una tipificación y una respuesta jurídica”².

Aunque gran parte de los estudios que se han realizado sobre este riesgo laboral son relativamente recientes, las acciones de hostilidad hacia los trabajadores y trabajadoras en los centros productivos, según la mayoría de autores que han tratado esta materia, constituyen un hecho tan antiguo como el propio trabajo³, existiendo, en efecto, desde que unas personas trabajan para otras; algunos de estos autores señalan

¹ La STSJ Cantabria de 17 de febrero de 2005 señala que «El acoso moral (mobbing) consiste en una agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste. La finalidad del acoso es conseguir un auto-abandono del trabajo y producir un daño progresivo y continuo a su dignidad».

² NAVARRO NIETO, F.: La tutela jurídica frente al acoso moral laboral, ob. cit., pág. 13.

³ En este sentido, Vid. ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 9. «Se trata de un fenómeno tan antiguo como el propio trabajo, que ha permanecido en una cierta clandestinidad ante el temor de las víctimas a denunciar su existencia. Sin embargo, los devastadores efectos que produce sobre la salud de los trabajadores, unido a los altos costos que representa para las empresas y la sangría económica que origina para el sistema de protección social, han sido causa de que aflore a la superficie». Vid. CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “mobbing”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002, pág. 1. «Aunque las conductas de violencia psicológica en el lugar de trabajo («mobbing») constituyen un fenómeno antiguo y muy extendido (con matices distintos según las culturas y los contextos), durante mucho tiempo se ha subestimado este grave problema y sólo en los últimos años está siendo objeto de una creciente atención en los foros científicos, judiciales, mediáticos y sindicales». Disponible en: <http://www.westlaw.es> Vid. CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006, pág. 42. «Las distintas formas de violencia relacional no son nuevas. Son situaciones que han acompañado el devenir humano a lo largo de la historia. Lo que ha cambiado ha sido la sensibilidad social frente a las mismas que ha ido aumentando de forma paralela a nuestra civilización». Vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 24. «El hecho de que un sujeto sea marginado, hostigado, vejado por sus propios compañeros o su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antigua como el propio trabajo, y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo».

que existen comportamientos de acoso psicológico descritos hace más de 3.000 años en los Salmos de la Biblia⁴.

Sin embargo, ESCUDERO MORATALLA y POYATOS I MATAS consideran que este planteamiento es erróneo, indicando que «puede ser cierto, en lo que respecta a la consideración psicológica del *mobbing*, pero no en cuanto a la jurídica», cuando se conforma un Derecho del Trabajo, y unos ordenamientos laborales que reconocen esos derechos, es cuando se puede hablar con propiedad de *mobbing* jurídico⁵.

En esta línea, RODRÍGUEZ INIESTA señala que la evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la hipersensibilidad social, han llevado al «descubrimiento», o mejor dicho al reconocimiento o toma en consideración de ciertas conductas, que siempre han estado presentes en el mundo de las relaciones laborales, pero ante las cuales nadie era consciente de su relevancia o trascendencia⁶.

La dimensión que está adquiriendo este tipo de violencia es de tal magnitud que está presente en una organización tan jerarquizada como el Ejército, si bien los casos por acoso juzgados en la Jurisdicción Militar son escasos, sí son frecuentes los abandonos de destino por estrés o falta de adaptación a la organización castrense. Al no existir estadísticas al respecto es difícil precisar el número de militares afectados por estos hechos no deseados⁷.

Tradicionalmente, se ha dado más importancia a las agresiones físicas que a los hostigamientos psicológicos, pero el descubrimiento de otras formas de violencia en el ámbito laboral y la dimensión que están adquiriendo, está cambiando el modo en que se

⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Santillana Ediciones Generales, 2003, pág. 86.

⁵ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 29.

⁶ RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El acoso laboral y la protección frente al mismo», en AA. VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La presencia femenina en el mundo laboral: Metas y realidades*, Editorial Aranzadi, 2006.

⁷ JUANES PECES, A.: «El fenómeno del *mobbing* en el ámbito castrense», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El *mobbing* desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 273.

afrontan estos problemas laborales, tanto desde el punto de vista legislativo, como desde el sindicalismo o desde las políticas y procedimientos de recursos humanos⁸.

El tratamiento jurídico de este riesgo laboral, por lo que se refiere a los países europeos, se sitúa a finales de los años noventa del pasado siglo y principios del siglo XXI, a excepción de Suecia, que desde 1994 cuenta con una regulación normativa específica sobre la materia.

En lo que respecta a nuestro país, todavía no se ha promulgado una normativa específica sobre esta materia a excepción del tratamiento parcial de que ha sido objeto este tipo de violencia en los lugares de trabajo, por parte de las Leyes 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad⁹ y 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social¹⁰, pues en ambas normas se aborda la cuestión únicamente desde la perspectiva de la lucha contra la discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual¹¹.

Asimismo, el art. 14 letra h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, es el primer referente legal expreso al acoso moral y laboral, si bien en principio sólo para el ámbito de las relaciones estatutarias y laborales de este carácter, esperando que en un futuro próximo exista una regulación legal específica en todas las relaciones laborales¹².

⁸ SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit., pág. 5.

⁹ (BOE núm. 289, de 3 de diciembre [RCL 2003, 28181]).

¹⁰ (BOE núm. 313, de 31 de diciembre; retcs. BB OO núm. 3, de 3 enero 2004 y núm. 79, de 9 de abril 2004 [RCL 2003, 3093; RCL 2004, 5 y 892]).

¹¹ En este sentido, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 27. «Sólo recientemente el legislador patrio ha introducido en la normativa por él elaborada la noción de acoso moral y lo ha hecho de forma censurablemente tangencial»; VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (Editorial Comares, 2007, pág. XIII. «No lo es, desde luego, la regulación (forzada por el ordenamiento comunitario) del acoso discriminatorio que, y sin que ello vaya en detrimento de su importancia, sólo efectúa un tratamiento parcial y desenfocado del fenómeno». Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 14.

¹² En relación al acoso en las Administraciones Públicas Vid. CONDE COLMENERO, P.: *El acoso laboral en el empleo público*, Editorial Comares, 2008. Vid. Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. 6 de abril de 2011. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011.

En el ámbito comunitario, debemos destacar la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339/INI). Esta norma está dirigida a las instituciones comunitarias –Consejo y Comisión- y a los Estados miembros, para que se considere la gravedad de esta patología, recomendando poner en práctica políticas y acciones para prevenir este riesgo. La Resolución señala que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos.

Esencialmente, el origen de las conductas de acoso se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo¹³ y la gestión de los conflictos por parte de la dirección¹⁴.

Factores como el estrés, la tensión para realizar las tareas, una mayor competitividad, menos estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria afectan también al desarrollo de estos conflictos internos en los centros productivos.

Una parte considerable de los estudios que se están realizando, aunque no hay unanimidad al respecto, indican que el origen del acoso moral en el trabajo (en adelante, AMT) se debe en muchas ocasiones a la forma en cómo está estructurada la organización del trabajo¹⁵, aportando el término de *organizaciones tóxicas*, cuando se refieren a empresas con una gestión deficiente, con métodos de trabajo y producción

¹³ En este sentido, CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “mobbing”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», ob. cit., pág. 1. «El hostigamiento laboral existe, en efecto, desde que unas personas trabajan para otras, pero como fenómeno social típico hay que vincularlo al creciente aumento del sector servicios y a la generalización de nuevas formas de organizar el trabajo que están fomentando que trabajadoras y trabajadores estén sometidos a constantes y cada vez más complejas relaciones interpersonales».

¹⁴ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista, ob. cit., pág. 477.

¹⁵ En este sentido, NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, ob. cit., págs. 14 y 15. «El acoso es una consecuencia de las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como de los problemas de organización prolongados e irresueltos».

muy pobres, ausencia de ética empresarial y escasa cultura de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales.

Según NAVARRO NIETO el acoso moral laboral, como fenómeno complejo que es, se alimenta de diversos ingredientes causales en mayor o menor medida en función de la modalidad de acoso, situándose la motivación de estos comportamientos violentos en buena parte de casos en la organización y condiciones de trabajo y, sobre todo, en las relaciones interpersonales¹⁶.

¹⁶ NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, ob. cit., pág. 16. «El AML, en suma, viene a ser una explosiva combinación de una forma patológica de organización del trabajo y de comportamientos amparados en las miserias del alma humana».

2. Mobbing

Entre las expresiones que hacen referencia al acoso moral, la más conocida es *mobbing*, asociándose normalmente en nuestro país, a conductas vejatorias y de maltrato hacia los trabajadores, utilizándose para todo tipo de conflictividad interpersonal capaz de generar una situación de violencia¹.

El término “*mobbing*” es en realidad un neologismo que no existe en la lengua inglesa, en que la expresión ordinaria para designar este tipo de conductas es el de *bully* o *bullying*. Proviene del sustantivo inglés “*mob*” que significa «multitud, muchedumbre, gentío, turba» y del verbo “*to mob*” cuya traducción es «acosar, atropellar, atacar en masa»². Pese a ser una acepción nueva en el idioma antes citado, resulta curioso observar que es la expresión más utilizada para referirse al acoso laboral en los países latinos o mediterráneos, siendo prácticamente inusual en los Estados de influencia anglosajona³.

Este vocablo fue introducido en las relaciones laborales por HEINZ LEYMANN⁴, aplicándolo a la psicología laboral para describir las actividades hostiles y sin ética, dirigidas de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento⁵.

¹ SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit. «El *mobbing* se refiere a un maltrato sistemático dirigido contra una persona por un compañero, superior o subordinado, que siendo repetitivo y continuado, puede causar graves problemas psicológicos, psicosomáticos y sociales».

² MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Amarú Ediciones, 2ª edición 2009, pág. 59. «El término *mobbing* es de origen anglosajón, deriva del verbo *to mob*, que a su vez proviene del verbo latino “*mobile vulgus*” cuyo significado indica a un grupo de personas que de modo inmoral se dedica a actividades violentas e ilícitas».

³ Vid. ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, págs. 10-11.

⁴ SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit. «Heinz Leymann, al que podemos considerar el “padre” del *mobbing*, investigó en profundidad este fenómeno y llegó a afirmar que las empresas son el último campo de batalla donde se puede “matar” a otra persona, sin que llegue a ser procesado».

⁵ Vid. GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 40.

Profundizando en los estudios sobre este hostigamiento psicológico, parece que el primer científico que utilizó esta expresión fue el etólogo HONRAD LORENZ⁶, que lo aplicó a las conductas agresivas de los grupos de animales que quieren echar a un intruso⁷.

En 1972, el médico sueco HEINEMANN publicó el primer libro sobre *mobbing*, adoptando este vocablo para definir una actividad similar en los humanos en un estudio sobre el comportamiento destructivo de los niños de un colegio⁸.

Aunque LEYMANN, en la década de los ochenta, introdujo el concepto de *mobbing* para describir las formas severas de acoso en las organizaciones⁹, en 1976, en Estados Unidos, el psiquiatra CARROLL M. BRODSKY publicó *El trabajador acosado*¹⁰, primer libro que se detuvo en las relaciones tensionadas que surgían en el lugar de trabajo, sin embargo, la obra trata en mayor medida toda la problemática que sufría el trabajador dentro de la empresa, en lugar del concepto actual de acoso¹¹.

Además de LEYMANN, es frecuente también citar las aportaciones de la psiquiatra francesa HIRIGOYEN que define el AMT como «toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona,

⁶ Vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 32. «La mayoría de trabajos sobre *mobbing* atribuyen la introducción del concepto a KONRAD LORENZ, que junto con NIKOLAS TINBERGEN y KARL VON FRISCH recibieron el Premio Nobel de Medicina en 1973 por la contribución de sus estudios sobre la conducta animal, LORENZ descubrió los mecanismos del “*imprinting*”, el proceso de formación instintiva de vínculos afectivos en el recién nacido, consiguiendo que una bandada de patos le siguiera a todas partes convencidos de que él era su madre».

⁷ Según HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 69.

⁸ También en HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, pág. 68.

⁹ LEYMANN, HEINZ: *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, Vol. 5, 1990, USA. Es la primera publicación en EE.UU. referida al concepto «atestar».

¹⁰ CARROLL M. BRODSKY. *The Harassed Worker*. D.C. Health and Company, Lexington. 1976. USA

¹¹ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 34. MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing*, ob. cit., pág. 60. «Este libro enfoca la dureza de la vida de un trabajador en una situación nunca antes reflejada en las investigaciones sobre el estrés, sin embargo, este libro tiene escasa influencia en los medios sociales de esta época».

poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo»¹². Esta autora agrupa las conductas hostiles en cuatro categorías, que van desde la más difícil de advertir hasta la más evidente:

1. Atentado contra las condiciones de trabajo. En las conductas que están dentro de esta categoría lo que se pretende es pillar en falta a la persona designada para que aparezca como incompetente. Estas conductas suelen ser las que primero se evidencian cuando el acoso moral viene de la jerarquía.
2. Aislamiento y rechazo de la comunicación.
3. Atentados contra la dignidad.
4. Violencia verbal, física y sexual¹³.

En nuestro país, son una referencia los estudios realizados dentro del ámbito de la psicología del trabajo por PIÑUEL Y ZABALA, que definen el *mobbing* como el continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que tiene como fin lograr su salida de la organización a través de procedimientos ilegales, que atentan contra la dignidad del trabajador, siendo un “proceso de destrucción” que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos¹⁴.

De las definiciones que se han tratado en los párrafos anteriores podemos destacar las características de un concepto clínico de acoso moral:

- a) elemento subjetivo, intencional o finalístico;
- b) elemento objetivo: se trata de comportamientos agresivos que se repiten en un período de tiempo, obedeciendo a un plan sistemático;

¹² HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 19.

¹³ IBIDEM, págs. 95 a 97.

¹⁴ Vid. PIÑUEL y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., págs. 57-58.

- c) la relación asimétrica entre las partes en conflicto¹⁵; y
- d) se origina un daño psicológico a la víctima.

En cuanto a la relación asimétrica, la diferencia de poder percibida por la víctima, puede deberse al poder social, al físico, al económico y al psicológico¹⁶.

En referencia al daño psicológico que se produce a la víctima, los estudios de psicología y medicina del trabajo, coinciden en identificar el acoso moral como un síndrome o una patología característicos de estrés laboral.

¹⁵ En este sentido, CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “mobbing”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», ob. cit., pág. 2. «Tres son los principales rasgos que distinguen el acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las partes en conflicto».

¹⁶ SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit., pág.

3. Causas del acoso moral

Las causas que pueden originar el acoso moral «parecen ser múltiples e inimaginables»¹, si bien la mayor parte de los estudios sobre la materia coinciden en situar estas agresiones como consecuencia de las deficiencias de la organización del trabajo², más que en la personalidad obsesiva de los acosadores o en ciertos aspectos psicológicos de las víctimas³.

En la gestión de los conflictos se observa que con frecuencia los jefes de personal no atienden las quejas de los empleados, bien porque no se las creen, no saben, no quieren ocuparse de esas tareas o porque piensan que es un tema complejo y prefieren eludirlo, haciendo dejación de sus responsabilidades⁴.

El principal obstáculo para resolver un problema es negar su existencia. Con el tiempo el conflicto crece, convirtiéndose en una amenaza para los trabajadores y repercutiendo negativamente en la organización. No obstante lo anterior son muchos los directivos que no gestionan correctamente las cuestiones que van surgiendo en sus empresas sobre el particular⁵.

¹ JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, ob. cit., pág. 34.

² SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo”, ob. cit. «En general se considera que una combinación de variables relativas a la persona (personalidad tanto de la víctima como del agresor), al entorno en general, a las condiciones del puesto de trabajo, a las características de la interacción entre los trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores, y el clima organizacional pueden estar en la base de este problema».

³ En este sentido, SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 26. «Lo decisivo es poner el acento en que el acoso moral no es fruto, las más de las veces, de la personalidad trastornada del acosador sino de los conflictos que surgen en el seno de las relaciones interpersonales en el ámbito de la empresa y cuyo origen, como se verá más tarde, se sitúa, a menudo, en deficiencias de tipo organizativo y no sólo personal»; SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo”, ob. cit., pág. 13. «Culpar de todo a los “psicópatas” de los acosadores o a la “neurótica” personalidad de la víctima parece excesivamente simplista. El mobbing sólo tendrá lugar si el acosador siente que tiene la bendición, apoyo, o por lo menos el permiso implícito de sus superiores para comportarse de esta manera. Si no lo percibe como permitido o apoyado por los superiores, un acosador se verá a sí mismo como la víctima de las propias circunstancias organizativas».

⁴ En este sentido, JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 34. «Y es que más allá de la influencia de otros factores organizativos, el conflicto no resuelto o el enfrentamiento no verbalizado y soterrado parecen estar muy a menudo en el origen inmediato de tales conductas».

⁵ VILASECA, B.: «“Guerra y paz” en las organizaciones. La resolución de conflictos entre compañeros pasa porque cada persona aprenda a estar en paz consigo misma», en *El País Negocios*, suplemento del diario *El País*, 7 de octubre de 2007, pág. 34. «Sin embargo, obviar esta realidad es precisamente lo que está ocurriendo en ocho de cada diez entornos laborales, “en donde los profesionales terminan

A. Factores

En relación a las causas, LEYMANN destacó cuatro factores importantes:

- 1) Las deficiencias en el diseño del trabajo.
- 2) Las deficiencias en el comportamiento del liderazgo.
- 3) La posición social de la víctima y
- 4) Una baja normativa moral en la organización (ausencia de protocolos y de códigos éticos).

Asimismo, el informe Randstad indica que los siguientes factores favorecen la aparición de episodios de acoso moral:

1. Políticas de seguridad e higiene poco desarrolladas o lo que es lo mismo, falta de una cultura de prevención de riesgos, sean físicos o psicológicos.
2. Empresas sujetas a grandes incertidumbres que se reflejan en cambios organizativos constantes, cambios tecnológicos profundos.
3. Reestructuraciones internas o políticas severas de reducción de costes.
4. Cambios en los equipos directivos.
5. Situaciones de falta de armonía entre grupos de trabajo o en entornos poco solidarios, en empresas con estilos de dirección autoritarios o de *laissez-faire*⁶.
6. Entorno de trabajos estresantes.
7. En organizaciones donde los roles son ambiguos y están mal definidos⁷.

por levantar muros emocionales, o que impide abrir puentes hacia el diálogo”, sostiene Redorta, autor de numerosos libros sobre el tema, entre los que destacan *Entender el conflicto* (Paidós).

⁶ Laissez-faire, laissez-passer. Del francés «dejad hacer, dejad pasar... el mundo funciona por sí mismo». Es, en cierto modo, la síntesis de la doctrina de la *Fisiocracia*, expresiva de que hay un orden natural de las cosas con sus propias leyes, siendo lo mejor dejarlo que funcione por sí mismo sin ponerle cortapisas. También se convirtió en una especie de lema para el primer *liberalismo* económico. TAMAMES, R.: Diccionario de Economía. Alianza Editorial, 1992.

⁷ *Informe Randstad. Calidad de Trabajo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral*. Elaborado por Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE-Randstad, 2003, pág. 31. Disponible en: http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf

También su origen puede estar relacionado con los procesos de *downsizing* (eliminación de niveles organizativos) y *delayering* (condensación vertical de niveles directivos), con la obsesión de la reducción de costes y el aumento de las ganancias empresariales que llevan a una cultura donde el fin justifica los medios⁸.

De lo expuesto se deduce que culpar de todo a los “psicópatas” de los acosadores o a la “neurótica” personalidad de la víctima parece excesivamente simplista⁹, demostrando quienes se escudan en estas argumentaciones, que existe una intencionalidad en ocultar los hechos agravándose de este modo los conflictos interpersonales en los centros de trabajo.

Es la organización del trabajo la que favorece o propicia el acoso laboral, porque aunque existan individuos en la empresa que quieran causar daño a sus compañeros, si no se pueden apoyar en la estructura organizativa difícilmente podrán llevar a término sus objetivos.

B. Organizaciones tóxicas

Existe una fuerte relación entre las estructuras organizativas deficientes y el acoso laboral¹⁰. El término «organizaciones tóxicas» ha sido planteado por algunos autores para identificar organizaciones con una serie de características que configuran

⁸ Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo”, *ob. cit.*, pág. 13.

⁹ IBIDEM.

¹⁰ En este sentido, LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicopsicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, *ob. cit.*, pág. 477 y 478. «**La estructura organizativa:** Estas conductas se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización extremadamente pobre, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo debido a escasez de la plantilla o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con estilos de dirección autoritarios, con provisionalidad»; JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, *ob. cit.*, pág. 34. «En efecto, se considera que el acoso se ve favorecido en aquellas organizaciones que incentivan o se muestran indulgentes ante los estilos de dirección autoritarios y/o en las que los trabajadores están sometidos a un considerable grado de estrés, bien como consecuencia de las altas exigencias laborales, bien por producirse deficiencias en la organización y gestión del trabajo que redundan en una falta de autonomía y comunicación en el desarrollo de la prestación laboral, así como en la aparición de situaciones conflictivas, que cuando no son debidamente solucionadas suelen degenerar en conductas de acoso».

tal caldo de cultivo¹¹. Las organizaciones con métodos de trabajo y producción muy pobres, con ausencia de apoyo e interés por parte de los superiores, omisión de posibilidades de colaboración, existencia de múltiples jerarquías, excesos de demanda de trabajo, escaso control sobre el trabajo, problemas de definición del rol¹², falta de ética empresarial (*todo vale*), mala gestión del conflicto, escasa cultura de prevención de riesgos laborales y de los psicosociales en particular, inadecuada gestión de la diversidad, inapropiados sistemas de comunicación, etc., favorecen las conductas de acoso laboral en la empresa.

En este tipo de organizaciones, se fomenta una cultura que tolera los comportamientos violentos, normalmente sus directivos niegan la existencia del problema, con lo cual contribuyen a incrementar los conflictos enrareciendo el clima de trabajo.

C. Diseños organizativos que pueden causar el acoso moral

La Resolución 2001/2339 (INI) del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo indica que tanto la experiencia como los estudios realizados señalan la existencia de vinculación entre acoso moral y trabajos con elevada tensión, alta competitividad, menos estabilidad en el empleo, situación laboral precaria (punto E). Asimismo, señala como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas

¹¹ Entendemos que las prácticas que realiza la empresa que se cita en el artículo que indicamos a continuación pueden originar un ambiente tóxico. MENDEZ, D. ¿Cómo le vigila su jefe? *XL Semanal*, del 1 al 7 de junio de 2008, nº 1.075, págs. 68 a 72. «La Confederación Intersindical Galega (CIG) emitió un comunicado en el que manifiesta sus sospechas de que la multinacional Lidl podría haber instalado cámaras para vigilar a sus empleados. Además, denuncia que la empresa impide a los trabajadores llamarse por su nombre de pila, incluso en las áreas de descanso... O que los propios trabajadores están obligados a reprender a sus compañeros en caso de cometer errores, e incluso que la empresa contrata empresas para espiarlos; asimismo, impide que haya parejas o relaciones familiares entre trabajadores de un mismo centro».

¹² AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 82. «El conflicto y la ambigüedad del rol se produce “cuando existe una discrepancia entre lo que espera el trabajador y la realidad de lo que exige la organización” o cuando falta claridad sobre el trabajo a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo. De forma más exacta, la NTP 443 (“Factores psicosociales: metodología de evaluación”), declara que la ambigüedad tiene lugar “cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral y organizacional”». En relación a esta nota queremos indicar que la NTP-443 está actualizada por la NTP-926.

organizativos prolongados e irresueltos que pueden desembocar en la búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral (punto F).

A continuación vamos a analizar comportamientos empresariales que se caracterizan por una «progresiva deshumanización en las relaciones laborales y con la asunción de sistemas de organización del trabajo inadecuados», motivo por el cual determinados perfiles de la entidad facilitan la instauración de situaciones de acoso¹³. Entre las estructuras organizativas que secundan este tipo de comportamientos podemos citar las siguientes:

- Empresas que fomentan estos métodos, dando lugar a unas relaciones superior-subordinado muy jerarquizado, con el convencimiento de que estas estructuras son más productivas.
- Organizaciones que muestran una total pasividad y una total inoperancia para afrontar los conflictos, siendo un pozo de cultivo para los acosadores, que se mueven con absoluta impunidad.
- Empresas que someten a las personas que emplean a una gran presión, debido a deficiencias organizativas como pueden ser: escasez de plantilla, inadecuación de los ritmos de trabajo, uso ineficaz de los recursos.
- Empresas en las que la falta de trabajo o su carácter monótono y excesivamente rutinario, potencian el aburrimiento.
- Nuevas formas de trabajo, donde no se tiene en cuenta el factor humano característico de las relaciones laborales. Estas organizaciones “actúan como exprimidores”, en tanto exigen al trabajador la máxima rentabilidad y una vez “gastado” se deshacen de él»¹⁴.
- Empresas en las que no existe una definición específica del rol del empleado.
- Entidades donde no existen unos canales adecuados de comunicación y el flujo de información entre las personas asalariadas es muy bajo, existiendo apenas consenso o diálogo en la toma de decisiones.

¹³ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 40.

¹⁴ IBIDEM, pág. 41.

- Organizaciones excesivamente rígidas y complejas, muy burocratizadas o con un estilo directivo muy autoritario. Estas características se identifican con las estructuras de las Administraciones Públicas, cuyo sistema de funcionamiento es propicio para los comportamientos de acoso, presentando de hecho una gran incidencia.

4. Fases del acoso

El acoso moral en el ámbito laboral sigue habitualmente una secuencia de cinco fases, cuya frecuencia puede durar en función de las circunstancias propias de cada situación¹.

El acoso, normalmente, surge de forma anodina y, en ese momento, las relaciones entre los sujetos intervinientes son buenas; por este motivo, la agredida, en principio, no le da mucha importancia creyendo que se trata de un hecho puntual.

Posteriormente, comienzan a hacerse visibles conductas que tienen como objetivo entorpecer las tareas de la trabajadora y desacreditarla ante sus compañeros de trabajo.

Estas conductas pueden consistir en:

- Manipular la comunicación, no dejándole relacionarse con sus compañeros de trabajo, o emitir instrucciones para que estos no hablen con ella². De esta forma se provocará su aislamiento³, consiguiendo también alejarle de quien la pueda ayudar o asesorar adecuadamente.

¹ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 24.

² STSJ Madrid 7 abril 2008 (JUR 2008/150541). «Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión».

³ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 74. «El trabajador puede descubrir que no es convocado a reuniones ni invitado a celebraciones; que no le es encomendada tarea alguna pese a la sobrecarga de trabajo padecida por sus compañeros; o que es trasladado a un despacho alejado, sin funciones y sin vías de comunicación; en fin, que se le impone el vacío dentro de la empresa a través de la advertencia a trabajadores y mandos intermedios de que ni se acerquen ni hablen con la persona seleccionada como víctima. Incluso, a menudo se aprovechará su ausencia (por baja, vacaciones o curso formativo) para introducir cambios en su puesto de trabajo».

- Poner obstáculos a su desenvolvimiento laboral, no permitiéndole acceder a la formación profesional, encomendándole cantidades de trabajos excesivos o imposibles de hacer, con el fin de agobiarla y desacreditarla como una persona incompetente, o, por el contrario, no asignándole tareas⁴ o que éstas no tengan manifiestamente ningún tipo de utilidad, o que estos trabajos sean muy inferiores a sus competencias y capacidades⁵.
- Prohibirle acceder a determinados lugares de la empresa o restringirle el uso de equipos o medios para desarrollar sus tareas.
- Difundir comentarios que la desacrediten tanto profesionalmente como personalmente⁶.
- Maltratarla en público, con el fin de humillarla ante las otras personas de la organización, para que le pierdan el respeto y la consideración debida.
- Manipular a los otros trabajadores, para que hagan causa común con el hostigador⁷.

En esta línea, las conductas típicas que aparecen recogidas en la jurisprudencia son:

⁴ Vid. JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 126. «La ocupación efectiva es un derecho expresamente recogido en el art. 4.2.a) ET con el que se entiende tutelado el derecho al trabajo y la profesionalidad del trabajador –la “promoción a través del trabajo” en los términos del art. 35.1 CE-, quedando conectado asimismo con la debida consideración a la dignidad del trabajador reconocida en el art. 4.2.e). ET. Sin embargo, no todo incumplimiento del deber de ocupación efectiva es bastante para entender que se está sometiendo al trabajador a una degradación de las condiciones equivalentes a una situación de acoso moral, como lo pone de manifiesto la doctrina judicial».

⁵ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 79. «El *shuting* (a través del cual se obliga al individuo a realizar tareas muy inferiores a las correspondientes a sus competencias o capacidades) afecta fundamentalmente al desarrollo y formación profesional de la persona, así como a su nivel de autoconfianza».

⁶ En este sentido, RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia. Estudio, Jurisprudencia y Formularios*, Thomson-Civitas. Editorial Aranzadi, 2005, pág. 47. «El resultado de la conducta acosadora puede ser (y de hecho así se verifica en la mayor parte de los casos en la práctica) la *alteración psíquica y física en la víctima*: este elemento o consecuencia pueda estar presente, pero no es esencialmente elemento del tipo o esencia del concepto, pues no debe valorarse la presencia de acoso en atención a la sensibilidad de la víctima. Por el contrario, para determinar si existe o no acoso es imprescindible que se produzca un resultado concreto evaluable en un daño psicológico, pues de este modo se haría depender la gravedad de la conducta que se juzga de la fortaleza física de la víctima».

⁷ En este sentido, la STSJ Cantabria de 17 de febrero de 2005 (STSJ CANT 244/2005), señala que «La doctrina especializada en esta materia incluye en tal categoría de “Mobbing” las siguientes conductas: 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima; El superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataques a la vida privada. 4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona.

- Cambio peyorativo de funciones.
- Cambio peyorativo de otras condiciones de trabajo, como el horario, la jornada, etc.
- Control exhaustivo y asfixiante del rendimiento (especialmente si no existen precedentes).
- Control de entradas y salidas riguroso de forma espontánea.
- Control de “visitas” a los servicios, y del tiempo empleado en ello.
- Fomento de conductas hostiles por parte de sus compañeros de trabajo que pueden aceptar la “orden” por miedo a ser objeto en el futuro de una conducta semejante o miedo a la terminación de su relación laboral temporal (en situaciones de precariedad laboral). Así, no dirigirle la palabra al hostigado, hacerle el “vacío”, etc.
- Imputación de culpabilidad en acontecimientos de la empresa o en el defectuoso funcionamiento de algún departamento, hacerle culpable de deficiencias o mala marcha de la empresa.
- Hacerle sentir “inútil”.
- Descrédito profesional y personal⁸.

Los principales caracteres de este trato degradante a la víctima consisten en:

- a) la humillación de quien lo padece,
- b) la reducción a “cosa” del humillado (cosificación);
- c) debe ser grave, como para afectar a la integridad moral⁹.

Estas conductas tienen como fin desequilibrar psicológicamente a la víctima, repercutiendo a su vez en su desempeño laboral que se modificará sensiblemente a la baja¹⁰, siendo más vulnerable a las agresiones que se vayan sucediendo, logrando con estos hechos el hostigador culpabilizarla ante la dirección de la empresa¹¹.

⁸ Según el análisis efectuado por RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia*, ob. cit., págs. 43-44.

⁹ Así, además de la doctrina dominante, se pronuncian las SSTS de 29 de septiembre de 1998, 8 de mayo de 2002 y 2 de abril de 2003. Ver en MORALES GARCIA, O.: «Mobbing: ¿Un hecho penalmente relevante o un delito específico?» en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 432.

¹⁰ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 62. «El deterioro de su estado psicológico potenciará sus fallos y culpabilidad y esa debilidad será aprovechada cuando, en la fase

Cuando el conflicto trasciende a la dirección de la empresa, existen dos posibles respuestas por parte de sus directivos: que para terminar con el problema decidan despedir a esta trabajadora por entender que la misma es la causante de los hechos, sumándose al entorno que acosa a la víctima; o, por el contrario, que adopten una serie de decisiones (cambio de puesto, modificación de condiciones) para resolverlo.

Es característico, en los procesos conflictuales degradantes que los jefes de personal no atiendan las quejas del personal de la organización productiva, bien porque no saben o bien porque no quieren implicarse al considerarlos demasiado complejos. Con esta actitud están eludiendo una de sus responsabilidades, que es intervenir en la resolución de conflictos, evitando roces entre los componentes de la plantilla.

Por ello, para defenderse de estas agresiones, la agredida pedirá ayuda, en algunas ocasiones con resultado negativo, dando lugar a su salida de la organización.

Con frecuencia el acosador para lograr sus fines recurre a varias acciones. Como ejemplo podemos citar la sentencia del Juzgado de lo Penal núm. uno de Jaén de 27 de septiembre de 2006¹². En los hechos se indica que la trabajadora, que había sido contratada con la categoría profesional de encargada de establecimiento, fue despedida, interponiendo demanda la interesada ante el Juzgado de lo Social núm. Uno de Jaén que dio lugar a los autos número 235/004 en los que recayó sentencia en fecha de 13 de julio de 2004 declarando el despido nulo y obligando a la empresa a reincorporar a la trabajadora a su puesto de trabajo. El día 25 de octubre de 2004 Doña A. se reincorporó

final, el hostigador decida su destrucción a través de maniobras cada vez más hostiles, degradantes y manifiestas». Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 26. «El trabajador entra en confusión, encontrando por primera vez una evidencia de que las acusaciones y las críticas destructivas de que es objeto tiene una verificación en un pobre desempeño laboral. La inseguridad genera lentitud, e incrementa los errores y fallos».

¹¹ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 26. «Los agresores suelen presentar el efecto del *mobbing* que han generado ellos mismos como la causa del mismo, aduciendo que lo único que le ocurre a la víctima es que está resultando víctima de su propio mal desempeño laboral, de su mala relación humana con los demás, de su mala disposición al trabajo o de sus problemas psicológicos previos».

¹² (ARP 2006, 564).

a su puesto de trabajo en la fábrica de muebles M. M., SL siéndole asignada por instrucciones del acusado una habitación sin ventilación, sucia, dotada de una mesa, una silla, un bolígrafo, y un papel, no siéndole encomendada por el empresario durante toda la jornada laboral tarea alguna y manteniéndola en una situación de aislamiento con respecto a los otros trabajadores. Dicha situación se prolongó desde el día de la reincorporación hasta el día 16 de noviembre de 2004 provocando en Doña A. un trastorno depresivo y crisis de ansiedad con presión en el trabajo y conflicto de intereses que le fue diagnosticado por el médico siendo derivada a Salud Mental y motivando baja laboral¹³.

El daño de forma intencionada que se le infringe tanto física como psíquicamente a esta mujer y que puede tener repercusiones importantes en su salud es patente, así como el desprecio y la humillación a la que es sometida.

En relación a las medidas que se pueden ejercer contra una trabajadora o un trabajador para entorpecer su labor hacemos referencia al recurso de suplicación resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en sentencia de 19 de abril de 2004¹⁴, donde estimando el recurso, reconoce la nulidad del despido de la abogada empleada por UGT basado en la situación de *mobbing* que sufría la recurrente al tiempo del cese laboral.

En la sentencia se declara hecho probado que la actora es privada de su despacho cuando vuelve de vacaciones y es trasladada a otro en la misma sede pero sin luz y sin ventilación exterior, queda también probado que las relaciones con los directivos de MCA y UGT que hasta entonces habían sido fluidas, devienen inexistentes y se le asigna un trabajo que no está relacionado con la asesoría jurídica.

El Tribunal considera que existe acoso moral por haber sido cambiada de despacho a otro peor, el asignarle un trabajo no siendo éste relacionado con asesoría

¹³ VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M.: «Presente y futuro del delito de acoso laboral», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 731/2007, pág. 2. «Es de destacar que como el caso que describe es prototípico de acoso laboral. De hecho, da la impresión de ser una obra de laboratorio, un ejemplo inventado para ilustrar algún manual. Pero es real. De ahí su valor». Disponible en: <http://www.westlaw.es>

¹⁴ (AS 2004, 2057).

jurídica, el ser despojada de sus funciones de abogada en favor de un pariente del directivo provincial, y el ataque mediante aislamiento por su incomunicación con los directivos responsables de su status laboral.

Para finalizar el comentario sobre este despido, es necesario incidir sobre la condición del empresario, que es el sindicato UGT, que su actuación en lugar de ser ejemplar, incide en algunas conductas que son propias de las empresas tóxicas, que ellos demandan por no respetar a los trabajadores¹⁵.

Se finaliza este apartado con un apunte estadístico sobre los comportamientos de acoso al trabajador que se producen con más frecuencia: asignar trabajos sin valor o utilidad alguna (9,29% sobre población activa), encargar trabajos por debajo de su capacidad profesional (9,12% Pobl. Act.), ejercer contra la persona una presión indebida (8,71% Pobl. Act.), o evaluar su trabajo de manera inequitativa (8,64% Pobl. Act.)¹⁶.

¹⁵ MARÍN MORAL, I.: «El despido nulo de una abogada de UGT por motivos de acoso moral, con derecho de la actora a optar entre la readmisión o la indemnización», en *Aranzadi Social*, paraf. 44 (Presentación) BIB 2004/1629. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

¹⁶ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 35.

5. Sujetos

A. Sujeto pasivo

Los sujetos implicados son el acosador y la víctima, si bien esta relación no tiene que ser necesariamente de carácter individual o singular. El acoso puede ser de un colectivo, como sucede en el acoso ascendente, cuando la plantilla no admite a un superior jerárquico y también puede afectar a varios trabajadores, aunque esta situación tiene un carácter excepcional.

Un caso específico de acoso moral, que se puede presentar tanto a nivel individual como a nivel colectivo, es el que le sucede a mujeres que se emplean en trabajos tradicionalmente ocupados por hombres o cuando mantienen una posición jerárquica superior, originándose comportamientos de rechazo de sus compañeros que no soportan recibir órdenes de una mujer. Si estos comportamientos se traducen en una violencia psicológica sistemática y prolongada en el tiempo, obviamente estamos ante una situación de acoso moral en el trabajo.

Aunque no hay una tipología específica de víctima de estas agresiones, existen determinados colectivos que presentan factores de riesgo más acentuados, por tener una posición más débil en el mercado de trabajo y en la propia empresa. Dentro de este apartado se encuentran normalmente las mujeres, los inmigrantes, los jóvenes, los asalariados con contrato de trabajo temporal¹, las personas que tienen alguna minusvalía física y/o psíquica² y los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.

¹ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 21. «También el colectivo de trabajadores temporales resulta especialmente sensible y vulnerable por el acoso moral. No pueden olvidarse a este respecto que nuestro país presenta los índices más altos de temporalidad de la Unión Europea, y en tal situación de precariedad, que incide en un deterioro de las relaciones laborales, es más fácil que puedan presentarse situaciones de intimidación psicológica, que difícilmente afloran a la superficie, dado que será el vencimiento del contrato y no el abandono del trabajo por parte de la víctima de acoso, lo que ponga fin a la relación laboral».

² IBIDEM, pág. 21. «En cuanto a los trabajadores discapacitados, su exclusión social se debe a las enormes dificultades que ha de afrontar el colectivo para acceder a una actividad productiva, dado el perjuicio social existente acerca de su baja productividad o rendimiento, derivado de los valores economicistas o utilitarios imperantes. En aquellos supuestos en los que se consiguen superar los obstáculos, accediendo a un puesto de trabajo, o bien cuando la incapacidad se produce de forma sobrevenida y por tanto con posterioridad al empleo, este colectivo de trabajadores se muestra especialmente vulnerable respecto del mantenimiento del trabajo y por supuesto de las conductas constitutivas de acoso moral».

Cualquier persona puede ser víctima de acoso, sin embargo, ciertas circunstancias pueden significar un factor de mayor riesgo. Por ejemplo, individuos debilitados emocionalmente, con baja autoestima, con tendencia a culpabilizarse, personas con alta competencia en el trabajo –que les convierte en rivales-, etc.³

Como se indicaba anteriormente, aunque no existe una tipología específica de trabajadores que pueden sufrir estas agresiones, el análisis de los estudios que se han realizado sobre esta materia coincide en que, en numerosas ocasiones, la persona agredida se ha convertido en objetivo porque supone una amenaza para el agresor o grupo que le hostiga.

En el análisis que efectúa PIÑUEL y ZABALA sobre los estudios Cisneros, concluye que los factores porque la víctima se convierte en objetivo del hostigamiento, suelen ser con frecuencia por ser envidiada por la aceptación o el aprecio que despierta entre sus compañeros, por no dejarse manipular por otros, o por no dejarse manejar por quienes manejan el *status quo* en la organización⁴.

Pese a la indudable gravedad de estas conductas, queremos hacer referencia a ciertos procesos que, si cabe, agravan más la violencia moral en el trabajo. En primer lugar, cuando la víctima es una mujer, que no ha aceptado solicitudes de tipo sexual y se convierte en foco de estas hostilidades para que abandone la organización. Esta empleada ha sido objeto tanto de acoso sexual como de acoso moral, con los consecuentes riesgos que puede tener para su salud este doble hostigamiento⁵.

³ En este sentido, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. ob. cit., pág. 46. «Así, por ejemplo, no es extraño que el acosador seleccione a quien reacciona contra su autoritarismo; a sujetos cuya alta competencia en el trabajo les convierte en rivales; a personas caracterizadas por una gran vitalidad que, al expresar abiertamente su placer por la vida o el trabajo, despiertan su envidia; a individuos debilitados emocionalmente (tal vez por motivos ajenos a la prestación de servicios, como puede ser un divorcio o el fallecimiento reciente de un ser querido) o, por no seguir, a quien por su tendencia a culpabilizarse o su baja autoestima puede destruir con mayor facilidad».

⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 32.

⁵ Aunque normalmente las que sufren estas situaciones son las mujeres, en algunas ocasiones los hombres también son víctimas de este doble acoso.

En segundo lugar, cuando la persona agredida presenta algunas características que la hace diferente al resto de la plantilla como puede ser la edad, sexo, costumbres, experiencia laboral, nivel de idiomas, etc.

El sujeto tanto pasivo como activo podrá ser también una persona contratada por una empresa diferente a la de la víctima. Esta situación puede ser la de los trabajadores de una ETT en misión o la de los trabajadores de una empresa que prestan servicios para otra en virtud de una contrata de obra o de servicios.

Entre estas circunstancias específicas, nos vamos a detener en la experiencia en el trabajo, ya que el resto de situaciones se trata en otros apartados.

Los trabajadores que se están iniciando en el mercado laboral o en una actividad en concreto y esta coyuntura les hacen más vulnerables, se convierten en foco de atención de los agresores. Con estos hechos se les puede entorpecer considerablemente su carrera profesional, porque en esa situación, en la que es necesario recibir el apoyo tanto de los compañeros y compañeras de trabajo como de la organización, se está poniendo en cuestión su labor y desacreditándolos, situando a estas personas tanto a nivel profesional como personal en unos mínimos que le serán difícil superar. Cuando el acoso moral se aborda desde la perspectiva del Derecho, los mecanismos tutelares a emplear pueden variar según quien sea el sujeto activo de las agresiones. Si es el empresario, la trabajadora podrá reaccionar frente al mismo por la vía de la tutela de los derechos fundamentales para que cese el comportamiento o interesando la resolución del contrato de trabajo al amparo del art. 50.1 ET, sin perjuicio de poder emprender otro tipo de acciones. Si las agresiones proceden de otros compañeros de trabajo, sin perjuicio de que la persona hostigada pueda ejercitar idénticas acciones, el acosador podrá ser objeto de sanción como autor de un incumplimiento grave y culpable.

B. Sujeto activo

En relación a las personas que pueden realizar acciones hostiles en el ámbito laboral, normalmente se hace referencia a los compañeros de trabajo de la víctima, pero estas agresiones también pueden ser ejercidas por terceras personas ajenas al espacio

antes citado, como clientes o usuarios, si bien respecto a este punto existen criterios contradictorios⁶.

En estos conflictos sociales, normalmente el acosador y la acosada se encuentran en una relación de subordinación, aunque también con frecuencia se produce en trabajadores del mismo nivel, pero el hostigador cuenta con el beneplácito de los superiores jerárquicos, bien sea por acción o por omisión.

En relación al sujeto activo, una primera clasificación atendería a dos tipos de acosador.

En primer lugar, se situaría la figura del acosador, cuyo perfil responde al de una persona desequilibrada psicológicamente, narcisista⁷, envidiosa⁸, con complejos de inferioridad⁹ y sentimientos profundos de inadecuación, etc.¹⁰.

⁶ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo». ob. cit., pág. 6. «La violencia ejercida por terceras personas ajenas al ámbito laboral, como clientes o usuarios, que puede ser importante en términos relativos en determinados sectores, actividades y profesiones (sanidad, educación...), según refleja la Cuarta Encuesta Europea, si bien no está comprendida expresamente en la descripción de acoso referida, no está totalmente excluida del mismo, pues en la Introducción del Acuerdo marco se reconoce que las diferentes formas de acoso y de violencia que pueden afectar a los lugares de trabajo pueden producirse también “por terceros, tales como clientes, consumidores, pacientes, alumnos, etc.”. Por ello, el Acuerdo establece que a estas situaciones de violencia externa se les podrán aplicar las previsiones sobre prevención, identificación y tratamiento en los “casos apropiados”, quedando esta cuestión abierta de cara a su posterior aplicación».

⁷ Vid. STSJ de Madrid 5 mayo 2008 (AS 2008/1273). «En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente de narcisismo.

⁸ Vid. GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob., cit. pág. 15. «La envidia tiene un problema: viene del latín *in-videre*, no ver. Y si no ves no tienes solución». Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: «Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo», ob. cit., págs. 11-12. «La envidia no es más que una amenaza al ego del acosador. Lo cual hace que elicit su agresividad contra la víctima».

⁹ MIRALLES, F.: «Invisibles en el trabajo», en *El País Semanal*, N° 1.659, 13 de julio de 2008, pág. 28. «...Robert Thurman, profesor de Budismo de la Universidad de Columbia..., dice lo siguiente: “La frustración interna es la que crea directa o indirectamente, los enemigos. Cuando nos sentimos inclinados al odio y a la rabia proyectamos a nuestro alrededor un campo de paranoia en el que todos pueden resultar rivales potenciales. Sentimos deseos de eliminarlos, y damos por sentado que ellos sienten lo mismo hacia nosotros. En cambio, cuando nos mantenemos tranquilos, no proyectamos enemistad hacia los demás; podemos observarles con mayor objetividad y, en caso de que surjan realmente problemas, actuamos con diligencia para resolverlos”».

¹⁰ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 173.

Algunos psicólogos, especialistas en esta materia, indican que los acosadores son conscientes de sus actos, pero que no les importa emocionalmente el sufrimiento que causan a los demás¹¹.

Estos individuos, con frecuencia, ocupan en la escala jerárquica un puesto superior a su valía profesional, y hostigando a sus subordinados cumplen dos objetivos: hacer meritos ante sus superiores y deshacerse de las personas que supongan para ellos una amenaza personal¹².

Evidentemente, la consecución de estos objetivos se verá favorecida por la estructura de la organización.

Además, estos individuos poseen unas habilidades especiales para manipular a los demás, logrando poner con frecuencia tanto a los directivos de la empresa como a los compañeros de trabajo en contra de la víctima.

Aunque la mayor parte de las veces, el acosador al hostigar a la persona acosada normalmente está persiguiendo un fin concreto, también en algunas ocasiones se produce esta conducta por aversión personal o profesional hacia la agredida, siendo en algunos casos este comportamiento inconsciente¹³.

En segundo lugar, partiendo de la base que existe una opinión mayoritaria que sitúa el origen del acoso en las deficiencias organizativas y en la ineptitud en la gestión de conflictos por parte de la dirección, más que en las actitudes egocéntricas y patológicas de algunos individuos sería necesario también profundizar en la situación tanto a nivel de salud, como a nivel profesional de algunos trabajadores que desempeñan “este triste papel”.

¹¹ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «Mi jefe me envenena la vida», en *Psychologies*, Nº 40, mayo 2008, pág. 70.

¹² SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, ob. cit. «Conductas como resultado de una micropolítica organizativa. Estas conductas van referidas a las estructuras y procesos organizativos y el uso del poder. Las suelen utilizar los acosadores como una forma de conseguir ciertas metas organizativas y como defensa de los intereses personales».

¹³ En este sentido, RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia*, ob. cit., pág. 45. «Sin embargo, este fin específico ha de ponerse en duda en cuanto se afirme como principio general y común a toda conducta hostigadora, ya que el acosador puede limitarse a ejercer esa presión sin pretensión concreta, sino como mera manifestación, incluso no consciente, de su aversión o animadversión profesional contra la víctima, sin querer conscientemente un específico resultado consistente en su dimisión o en su destrucción profesional».

Cualquier persona, en algún momento, puede ser un acosador¹⁴, y desempeñar ese papel en algunas ocasiones va estar determinado por las circunstancias; los empleados que trabajan en “empresas tóxicas”, que realizan una política de personal basada en la tensión y el miedo¹⁵, pueden llegar a efectuar una presión excesiva sobre sus subordinados y/o sus compañeros, con la complicidad de la dirección, que por su intensidad puede derivar en acoso moral.

En estos hechos influyen situaciones que los sobrepasan, que no pueden controlar, miedo a ser superados¹⁶, a ser menospreciados o a perder el favor del jefe y en última instancia a ser también acosado y perder el empleo¹⁷.

Si este trabajador no está dentro del perfil del acosador, también, cuando reflexione sobre su actitud, se va a encontrar mal, viéndose afectado en su salud y en su autoestima personal, por haber estado en esos niveles de baja moral y profesional.

Estas personas también requieren una recuperación de sus afecciones, sobre todo psíquicas, para que vuelvan a ser válidos para la sociedad y no cometan los mismos errores¹⁸; aunque esta tarea no está exenta de dificultades, porque para que alguien reconozca que ha sido un acosador, en principio tiene que vencer sus propios perjuicios,

¹⁴ LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág., 105.

¹⁵ En este sentido, HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 43. «En algunas empresas, la estrategia de gestión de personal descansa completamente sobre el miedo. Los asalariados están siempre a la defensiva y eso repercute de uno al otro extremo de la jerarquía. Es muy difícil hablar de ello porque les da vergüenza expresar un miedo propio de los niños. Los menos sólidos caerán entonces en la tentación de hacer que sus inferiores jerárquicos paguen por la violencia que les infringen a ellos».

¹⁶ IBIDEM, pág. 42. «El miedo es el motor esencial que lleva al acoso moral, dado que, en términos generales, es lo que nos convierte en seres violentos: atacamos antes de ser atacados. Agredimos al otro para protegernos de una peligro».

¹⁷ Vid. LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 105. «En ocasiones, ante situaciones que nos sobrepasan, que no podemos controlar o que nos perjudican, optamos por el camino fácil, hacemos uso de nuestro poder para doblegar a la persona que nos está molestando. Esta forma de defendernos responde a una situación de miedo ante lo incontrolable, miedo a ser superados, a ser menospreciados, a perder ese apoyo o esa imagen que de nosotros tiene nuestro entorno. Por un momento perdemos los papeles y optamos por una actitud egoísta y narcisista».

¹⁸ Vid. GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 15. «La mentira es la entrada del mal en el mundo, y creerte justificado es mentir. Por eso, si haces el mal y sufres por ello, estás en el camino de la verdad. Quizá aprendiste a acosar en tu propia carne y es lo único que sabes hacer. Anna Freud llamó a este mecanismo “identificación con el agresor”, y es una patología que tiene cura. En todo caso, tu sufrimiento personal debe ser inmenso, para que necesites transmitirlo a otros con tanto ardor. Busca ayuda».

y posteriormente los de la sociedad, debido al rechazo que se tiene hacia esas conductas¹⁹.

Por lo tanto, los empleadores que imponen estas prácticas tan cínicas, están destruyendo recursos humanos en todas las direcciones, tanto en las “personas de su confianza”, como en las que les resultan molestas, que obviamente son las más perjudicadas de esta dinámica.

Finalizamos este apartado haciendo referencia al papel que puede desempeñar el empresario o sus personas de confianza en las situaciones de acoso. Estos pueden ser sujetos activos o pasivos del acoso. Obviamente, no están exentos de responsabilidad si permiten estos comportamientos, aunque no participen activamente en los mismos.

C. Acoso plural

Las definiciones de acoso moral se refieren normalmente a comportamientos hostiles desarrollados por una o varias personas contra otra. Aunque se contempla la posibilidad de una pluralidad de sujetos activos, no es así en referencia al sujeto pasivo, que normalmente se contempla en singular. No obstante, desde una perspectiva clínica es perfectamente posible, siendo de interés destacar que en estas situaciones se tratará igualmente de una agresión individual²⁰.

¹⁹ Vid. LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob.cit., pág. 3. «No cabe olvidar, en fin, la cuestión de la reeducación y recuperación del acosador si fuera posible y de la oportunidad que la sociedad debe darle de arrepentirse de su conducta y de abandonarla definitivamente, contribuyendo con ello y con su nueva actitud, a las tareas de prevención y erradicación del mal, que es un tema al que no se suele hacer mención, quizás porque se sobreentiende, y porque va de suyo, al menos en el ámbito estrictamente penal, como una de las finalidades del castigo y a modo de elemento importante en su ejecución, pero que en todo caso, debería resaltarse, porque la sociedad paga bien caro el abandono en que deja a sus hijos, como todos los padres que no educan a los suyos, y no todos los casos de acoso son enjuiciados como delito, aunque puedan tener consecuencias punitivas de otra índole para el acosador, que si no van acompañadas de otras medidas y aunque en la generalidad de los casos puedan resultar definitivamente disuasorias, en otros pueden incluso tener el efecto contrario y servir de estímulo a un tal comportamiento en el mismo o en nuevo escenario».

²⁰ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 45.

En el orden jurídico existen algunos pronunciamientos judiciales al respecto, entre los que podemos citar los contenidos en las STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001²¹ y las SSTSJ del País Vasco, de 14 de mayo de 2002²² y de 9 de julio de 2002²³.

En relación a este tipo de hostigamiento, SERRANO OLIVARES señala que, aunque no puede excluirse la existencia de acoso por el mero hecho de que el sujeto pasivo sea plural, probablemente no podría concebirse un comportamiento de acoso moral dirigido a todos o a gran parte de los trabajadores de un centro de trabajo o empresa, en la medida en que los destinatarios no percibirían la conducta como ataque personal y difícilmente haría surgir en los mismos el sentimiento de aislamiento o exclusión característico del acoso, generándose muy probablemente el apoyo social entre las víctimas²⁴.

Comparto el criterio de SERRANO OLIVARES sin embargo, este razonamiento puede resultar acertado en cuanto el acoso esté dirigido a todos o a gran parte de los trabajadores de un centro de trabajo o empresa, no así cuando las acciones hostiles afecten a unos colectivos específicos dentro de la plantilla de la organización.

En este punto resulta de interés hacer referencia a las situaciones de prejubilación que afectan en la actualidad a muchísimos trabajadores. Analizar este colectivo es una tarea compleja, entre otras razones porque la sociedad los contempla como una suerte de privilegiados que disfrutan de un salario sin trabajar.

Al igual que cuando hemos tratado las distintas expresiones que se utilizan para definir el acoso moral, se hacía mención a las confusiones que se pueden originar si no hay una concreción en los términos, del mismo modo podemos observar cómo perciben distintas situaciones la ciudadanía, estando en algunas ocasiones la realidad muy lejos de lo que se aprecia.

²¹ (AS 230916).

²² (AS 2457).

²³ (AS 2635).

²⁴ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 46-47.

Según las asociaciones de prejubilados, estas personas cuando han llegado a la edad de jubilación, han perdido cerca del cincuenta por cien de su poder adquisitivo; teniendo unos índices de divorcio, abandono de la familia y dificultades de adaptación significativos, de lo que se puede deducir que su realidad dista de la percepción que de la misma se ha hecho la sociedad.

No obstante, y pese al elevado número de prejubilados que existe en nuestro país, no se ha profundizado en la situación de estos trabajadores ni las causas que han podido originar su nueva situación laboral, ventajas e inconvenientes.

En Suecia, país pionero en los estudios sobre el *mobbing*, se ha verificado que los empleados que sufren acoso muestran una tendencia hacia la jubilación anticipada, como se constata en las estadísticas públicas. Las cifras de 1992 muestran que por lo menos el 25% de los trabajadores de más de 55 años se retira anticipadamente. Considerándose que entre un tercio y un quinto de las jubilaciones anticipadas, antes de los 55 años, han sufrido acosos prolongados²⁵.

En Japón, por medio de presiones o vejaciones psicológicas se está intentando que dejen la empresa los asalariados demasiado viejos o inútiles, convirtiéndose en un acoso moral brutal que se está generalizando, y dado la gravedad del mismo se está denunciando por los medios de comunicación²⁶.

²⁵ CARBONELL VAYÁ, E. J., *et al.*: *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, ob. cit., pág. 49.

²⁶ Vid. HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 70.

6. El acoso laboral a las mujeres embarazadas

Con toda seguridad uno de los episodios que menos nos hace creer en la raza humana, es el de las agresiones a las mujeres embarazadas. Si cualquier acto de violencia es reprobable, este se agrava cuando la víctima es una mujer en período de gestación, por estar en unas circunstancias de mayor vulnerabilidad.

Debido a esta situación de mayor vulnerabilidad, el art. 26 de la LPRL dicta una actuación preventiva específica en los supuestos de embarazo y lactancia, apoyada en los anexos VII y VIII RSP.

No obstante, hay un número importante de empresarios y de directivos que no quieren que las trabajadoras de sus empresas se queden embarazadas y las acosan persiguiendo dos fines: expulsarlas de la empresa y disuadir al resto de empleadas de tener más hijos.

El *mobbing maternal*, o hacer la vida imposible a la embarazadas o madres, es el menos divulgado de los maltratos laborales, aunque se da en todas las escalas profesionales¹.

Pese a la escasa difusión de estas agresiones, un 37% de las españolas sufre “*mobbing maternal*” en el trabajo, según un estudio de la Fundación Madrina. Según el mismo informe, el 12% de las féminas no puede acceder al mundo laboral por estar embarazadas y se despide al 25% de las mujeres por causas relacionadas con la maternidad².

El trabajo de investigación sobre el *mobbing maternal* laboral realizado por la citada Fundación Madrina en 2010 en España nos acerca a la realidad de la discriminación que sufren las trabajadoras que quieren ser madres en nuestro país, y

¹ MARS, A.: «Sospechosas ya antes de ser madres. El acoso laboral a las mujeres embarazadas es común en todas las escalas profesionales-El alto coste de una verdadera conciliación favorece las represalias contra las mujeres trabajadoras», diario *El País.com*, 25 de marzo de 2008. Disponible en: <http://www.elpais.com>

² Los datos pueden verse en MATTERN, A.: «¿Los empresarios “temen” a las empleadas embarazadas?», en *Mujer hoy*, Nº 590, del 31 de julio al 6 de agosto de 2010, pág. 20.

sólo nos ofrece una idea aproximada de esta cuestión, porque al igual que sucede con los diversos tipos de violencia que sufre el sexo femenino, el 90% de los casos nunca ha llegado a los tribunales.

Según el citado informe, cada hora en España 9 mujeres se encuentran en situación de exclusión psicosocial y laboral, convirtiéndose la maternidad en un factor de desigualdad laboral y social³.

Estos hechos dan lugar a que estas mujeres sufran depresiones e insomnio, teniendo efectos colaterales perversos: separación de pareja, enfermedades graves o crónicas y un 60% abandonan el mercado laboral.

Todas estas cifras apuntan a una misma realidad: el embarazo sigue siendo una causa de discriminación laboral frecuente. Y esto es debido en gran medida a que en las empresas se trata como una enfermedad y mientras se siga en esta dinámica muchas mujeres embarazadas serán rechazadas o tendrán que dejar de trabajar para ser madres.

Aunque no existen estadísticas de esa situación de maltrato que sufre la mujer, a la misma habría que sumar el importante número de trabajadoras a las que no se les ha renovado el contrato de trabajo por estar embarazadas o entender la empresa que podían estarlo en un futuro próximo.

Asimismo, también hemos de tener en cuenta a las mujeres que no se atreven a ser madres, porque piensan que las van a despedir al finalizar su contrato o se les va a impedir su promoción profesional⁴.

En un país que tiene voluntad de ser libre, no se puede limitar la libertad de las personas en unas decisiones que son fundamentales en su proyecto de vida.

³ *Mobbing Maternal Laboral – mml. España 2010*. Fundación Madrina. Disponible en:

<http://www.hazteoir.org/files/Fundaci%C3%B3n%20Madrina-INFORMEMobbing%202011.pdf>

⁴ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «La maternidad y la conciliación en la Ley de Igualdad, y en especial su regulación para la carrera judicial», ob. cit., pág. 78. «Los derechos de maternidad deben garantizar la libertad de ser madre sin sufrir perjuicios en la vida laboral».

7. Relación entre el acoso sexual y el acoso moral

Las mujeres sufren situaciones de acoso con más frecuencia que los hombres y además lo padecen de forma distinta. Con cierta asiduidad, una trabajadora que se ha negado a las pretensiones sexuales de su jefe o de algún compañero es agredida psicológicamente para humillarla y vejlarla ante los integrantes de la plantilla¹.

Algunas veces estos sucesos traspasan el ámbito de la empresa y estas mujeres son estigmatizadas también socialmente. Un claro ejemplo de esta situación lo tenemos en el caso Nevenka Fernández.

Se traen de nuevo a colación las agresiones de que fue víctima la señora Fernández, porque, además de ser seguramente el acoso laboral que más repercusión ha tenido en los medios de comunicación, en el mismo concurrían todas las circunstancias que nos exponen con toda claridad la gravedad de estos hechos, demostrando la equivocación de los que no toman en consideración estas hostilidades, agravando el estado de las mujeres afectadas por las mismas.

En este caso, al rechazo del acoso sexual le siguió el acoso moral, estando este guión muy presente en estos conflictos laborales. Fiel reflejo de esta situación podemos verlo en las películas españolas *Acosada*² y *Mónica*³, donde las protagonistas al decidir hacer frente al agresor, éste convierte su vida en un infierno, desacreditándolas y vejándolas continuamente ante sus compañeros y compañeras de trabajo.

¹ LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 71. « El agresor no entiende que la víctima pueda negarse, por lo que, si lo hace, padecerá como respuesta nuevas humillaciones y agresiones».

² ACOSADA. Director: Pedro Costa. Guión: Pedro Costa – Virginia Yagüe. Intérpretes: Cristina Plazas, Alex O'Dogherty, José Luis García Pérez, etc. Año de producción: 2002.

³ MONICA. Director: Eduard Cortés. Intérpretes: Ana Fernández, Antonio Resines, Pep Molina, Maru Valdivieso, Manel Barceló, etc. Año de producción: 2003.

Según HIRIGOYEN «el acoso sexual no es sino un paso hacia el acoso moral»⁴. Hay algunas mujeres que son discriminadas o acosadas por el simple hecho de ser mujeres.

En relación a estas circunstancias es ilustrativa la Sentencia de 24 de octubre de 2003 del Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 18 de Madrid, en la que se condena a un Ayuntamiento a indemnizar a una trabajadora acosada moral y sexualmente⁵. La empleada fue objeto de comentarios sexistas y descalificadores por parte de un concejal y se manipulo sus relaciones de trabajo con terceros a través de diversos comportamientos y actitudes como aislamiento, asignación de funciones ajenas a su puesto de trabajo, trato discriminatorio y grosero.

Parecido criterio comparte GONZÁLEZ DE RIVERA, que considera que el acoso moral y el acoso sexual no son dos temas radicalmente distintos, y que esta diferenciación sólo es neta en los casos estrictos de acoso sexual puro y quizá también en los de chantaje sexual⁶.

Existe una ordenación específica en materia de acoso sexual, y a la hora de caracterizar jurídicamente al acoso moral suele ser habitual en los estudios especializados trazar paralelismos entre esta figura y el acoso sexual. Según SERRANO OLIVARES una de las modalidades de acoso moral más extendidas es el acoso sexual⁷. En contra, CORREA CARRASCO defiende que no son fenómenos parangonables desde el punto de vista teleológico⁸.

⁴ Vid. HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 89. «En ambos casos, se trata de humillar al otro y considerarle como un objeto que está a nuestra disposición».

⁵ LA LEY 94/2004.

⁶ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 117. «La mayoría de los expertos consideran que el acoso moral o psicológico y el acoso sexual son dos temas radicalmente distintos. Sin embargo, esta diferenciación solo es neta en los casos estrictos de acoso sexual puro y quizá también en los de chantaje sexual, cuando se pretende un placer carnal a cambio de ayudar o de no perjudicar al acosado/a en otro campo. En muchos casos de acoso sexual, las dinámicas que actúan son muy próximas a las de acoso moral. La sexualidad, más que un fin en si misma, es utilizada como medio, instrumento o pretexto para ejercer control, puesta al servicio del poder y no del placer».

⁷ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 16.

⁸ Vid. CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. 72. «Sin embargo, no puede decirse que sean fenómenos parangonables desde el punto de vista teleológico, ni que, en consecuencia, el acoso sexual sea una especie dentro del género acoso moral. La diferencia está en la intencionalidad del agresor en uno y en otro caso».

8. Bienes jurídicos afectados por el acoso laboral

Las trabajadoras que sufren situaciones de acoso pueden ver afectadas las siguientes facultades y derechos constitucionales: el respeto a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE)¹, el derecho a la integridad física/y o psíquica de la trabajadora, así como su integridad moral (art. 15.1 CE)², el derecho a la libertad de expresión, opinión y comunicación (art. 20.1 CE), el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE)³ y el principio de igualdad de trato cuando el acoso venga acompañado de matiz discriminatorio (art. 14 CE)⁴.

En relación a la vulneración de estos derechos constitucionales, es manifiesto que en esta sociedad no se puede realizar ninguna actividad que atente contra los valores y principios que se proclaman en el artículo 10 CE: la dignidad de la persona, los

¹ En este sentido, ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 36. «En cualquier Estado de Derecho la consagración de la persona y su dignidad constituye el centro del sistema constitucional; VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 43. «La dignidad personal constituye un valor espiritual y moral inherente al individuo y cuyo respeto goza del mayor nivel de protección, como derecho fundamental. (STC 192/2003, de 27 de octubre, que define la dignidad personal como “el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional, igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno...”».

² Vid. PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006. «Puede definirse como el derecho de toda persona a no ser sometido contra su voluntad a tratamientos susceptibles de anular, modificar o herir su voluntad, ideas, pensamientos o sentimientos».

³ Vid. Sentencia del TSJ de Canarias de 3 de febrero de 2006. «El acoso moral puede constituir por ejemplo una lesión del derecho al honor protegido por el artículo 18.1 CE, donde tiene cabida el prestigio profesional, dado que en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. En este sentido debe recordarse que la protección del artículo 18.1 CE solo alcanza a aquellas críticas que, pese a estar formalmente dirigidas a la actividad profesional de un individuo, constituyen en el fondo una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales, poseyendo un especial relieve aquellas infamias que ponga en duda o menosprecien su probidad o su ética en el desempeño de aquella actividad».

⁴ Vid. CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “mobbing”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», ob. cit., pág. 7. ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 38. «El acoso moral genera en el trabajador un trato desfavorable que supone infringir el art. 14 CE desde el momento en que dicho precepto constitucional prohíbe la existencia de conductas vejatorias con origen en cualquier condición o circunstancia personal o social».

derechos fundamentales que le son inherentes, el respeto al libre desarrollo de la personalidad son el fundamento del orden político y de la paz social⁵.

En este punto es importante recordar que el proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde a una exigencia de dignificación de las condiciones de vida y de trabajo de una gran parte de la población que está formada por los trabajadores asalariados⁶.

Esta vocación humanitaria y social, que tiene desde sus orígenes el Derecho del Trabajo, queda patente desde sus primeras normas jurídicas, en donde se protege la vulnerabilidad física de las personas asalariadas, para permitirle a las mismas y a su familia unas condiciones de vida dignas.

En la Constitución Española, la dignidad humana está entre los valores superiores del Estado, sin embargo la ausencia de una definición concreta del término mencionado dificulta en gran medida su reconocimiento y obliga a la doctrina a la realización de una labor de determinación de ésta que permita, cuanto menos, resaltar sus elementos característicos, propios y diferenciadores⁷.

El Tribunal Constitucional en su sentencia 53/85, de 11 de abril, afirma que la dignidad humana se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10 CE) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15 CE), la libertad de ideas y creencias (art. 16 CE), el honor y la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE), tratándose de un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.

Según MIR PUIG, *la dignidad humana* se configura como base y sustento de todos los derechos fundamentales y también como base del derecho a la integridad

⁵ BLANCO BAREA, M. J.: «Estrategias multidisciplinares de defensa jurídica contra las conductas de riesgo psicosocial», ob. cit., pág. 2. «En esta sociedad, el ser humano no puede tener ninguna actividad privada que vaya en perjuicio, dañe, o ponga en peligro los valores y principios que se proclaman en el artículo 10 de la CE...».

⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 34ª edición, 2013, pág. 31.

⁷ PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo blanch, 2007, pág. 68.

moral, que tiene una mayor concreción «es el interés de toda persona a ser respetada como tal, a no ser sometida a comportamientos que se dirijan a humillarla o a generarle sentimientos de humillación, utilizándola como mero instrumento o “cosa” en manos del sujeto activo»⁸.

A este respecto, se está debatiendo la posible equiparación del derecho a la integridad moral con la protección de la salud psíquica «a la hora de concretar los difusos contornos del art. 15 CE»⁹. Este debate cobra especial significación en la delimitación jurídica del acoso laboral.

En la noción de *integridad* existe una excesiva supeditación al daño a la salud, en el caso concreto del acoso, concretamente a la salud psíquica; pero un importante sector doctrinal aboga por que la integridad moral protegida por el art. 15 CE se identifique principalmente con la prohibición de tratos vejatorios o humillantes que lesionan el derecho de la persona a ser tratada con el respeto que merece por el mero hecho de serlo¹⁰.

En este sentido, JURADO SEGOVIA señala que lo proclamado en el art. 15 CE no es sólo un derecho a la salud física y psíquica, sino que con el reconocimiento constitucional de la integridad moral parece que se quiere garantizar también el aspecto más espiritual y anímico de la persona, no protegido de forma específica en ningún otro precepto constitucional¹¹.

En esta línea se pronuncia también PÉREZ MACHIO señalando que el derecho a la integridad física y moral, previsto en el artículo 15 de la Constitución, se refiere a dos realidades distintas y claramente diferenciadas. La integridad física debe considerarse como salud en general, cuyo contenido esencial se conforma por la integridad física y la integridad psíquica, entendida esta última como salud psíquica o

⁸ MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (*Mobbing*) y en la escuela (*Bullying*) y el Derecho penal», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

⁹ JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, ob. cit., pág. 95.

¹⁰ IBIDEM, págs. 95-96. «..., aquí se aboga por una concepción de la integridad moral que [...] queda directamente enlazada con el valor superior a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad».

¹¹ IBIDEM, pág. 97.

mental; resultando innecesarias las alusiones a la integridad psíquica, al integrarse en el concepto global de integridad física al que se refiere el artículo 15. En referencia a la integridad moral, ésta se vincula a la integridad anímica y a la ausencia de sentimientos de humillación y degradación con los que se niega la condición misma de persona, debiendo reconocérsele un ámbito de aplicación propio, autónomo y ajeno al resto de derechos junto a los que figura¹².

En relación a la salud en el trabajo, se debe respetar el derecho a la vida estricto de las personas trabajadoras para garantizarles que no sufrirán ningún daño físico, pero también se debe respetar su derecho a la dignidad, de que no recibirán tratos humillantes o vejatorios que afecten a su salud psíquica y a su integridad moral.

Ante tal situación, la persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no cabe duda de que el art. 15 CE proporciona base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el art. 24 del texto constitucional¹³.

Puede considerarse una lesión del derecho al honor protegido por el art. 18.1 CE, cuando en determinadas circunstancias se realiza un juicio crítico acerca de la conducta profesional o laboral de una persona, pudiendo constituir un ataque a su honor personal.

En este sentido, se dará una vulneración del derecho al honor cuando para llevar a fin el acoso se efectúen injurias, calumnias o la ridiculización en público del trabajador¹⁴.

El ordenamiento jurídico laboral, inspirando en los fundamentos del orden constitucional reposa básicamente en el reconocimiento de la dignidad de la persona y de los derechos fundamentales. La positivación del reconocimiento de derechos

¹² PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, ob. cit., pág. 85.

¹³ STSJ de Madrid 5 mayo 2008 (AS 2008/1273).

¹⁴ JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, ob. cit., págs. 110-111.

fundamentales está presidida por fórmulas abiertas como la que se indica en el art. 4.2º e) ET¹⁵.

En el ET existe un conjunto de referencias a la protección de la dignidad del trabajador, del que son ejemplo los siguientes preceptos:

- Art. 4.2.e) ET: *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- Art. 18 ET, en relación a las facultades de control del empresario en materia de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares: *En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.*
- Art. 20.3 ET: *El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso».*
- Art. 39.3 ET: *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional,...*
- Art. 50.1.a) ET que posibilita la resolución del contrato de trabajo con derecho a indemnización, cuando se lleven a cabo: *modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sin respetar lo previsto en el art. 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.*

El art. 177 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) dispone que cualquier trabajador que invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados sus derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros

¹⁵ PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, ob. cit. pág. 65.

vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

Como se indica en la exposición de motivos, la Ley 36/2011 desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho y la unificación de la materia laboral en el orden social convierte también a éste en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Además de la mencionada atracción competencial de los litigios vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, se unifica el conocimiento de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso de acoso.

El acoso sexual en el trabajo es uno de los más evidentes comportamientos atentatorios a la intimidad de la persona en el ámbito laboral¹⁶. Como señala MERCADER UGUINA el ámbito más íntimo de lo íntimo es, sin duda, la sexualidad, por lo que es evidente que el libre ejercicio de la sexualidad y la determinación de la persona o personas con las que se mantiene o desea mantener una relación de esta naturaleza forma parte de la propia decisión personal del individuo que, en el ejercicio de su libertad, decide ceder apartados importantes de su intimidad, como son los constitutivos de su propia disposición corporal a cambio de sentimientos igualmente íntimos que anidan en cada persona¹⁷.

¹⁶ En este sentido vid. MERCADER UGUINA, J. R.: «La “parte general” de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo», ob. cit., «La intimidad personal no debe ceder lo más mínimo por el mero hecho de encontrarse dentro del ámbito de la relación laboral, por cuanto que se trata de manifestaciones de la propia libertad sin que puedan quedar limitadas por deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico no regula, al no formar parte de las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral».

¹⁷ IBIDEM, pág. 37.

III

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. Introducción

Entre los comportamientos violentos que sufren las mujeres en el ámbito laboral, el que se produce con más frecuencia es el acoso sexual¹ que, además, lo sufren casi exclusivamente porque son pocos los varones que son víctimas de estos hechos².

La mujer se convierte en la principal víctima del acoso sexual porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional³.

Los comportamientos violentos que sufren las mujeres en el trabajo en la mayoría de las ocasiones tienen su origen en las relaciones de poder⁴ y como un instrumento más de discriminación de la mujer⁵, que en la creencia, a veces muy extendida, de los cánones tradicionales de belleza.

¹ «El acoso sexual es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave que acarrea una serie de consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica tanto de la víctima como de la empresa». INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral*, 2006.

² En este sentido Vid. LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», ob. cit., pág. 3. «No se comprende la violencia contra la mujer si no es atendiendo al concepto de género –de ahí la denominación, no siempre bien recibida, de violencia de género-: la mujer no sufre la violencia por las características físicas de su sexo sino por los estereotipos sociales asociados a su sexo –una aclaración es necesaria: el hombre sólo excepcionalmente sufre la violencia de género, como el ejemplo cinematográfico de mujer acosadora al asumir los roles masculinos, o el más usual ejemplo del hombre rechazado al no cumplir con los roles de su género-». Vid. SERRANO GARCIA, J. M.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo, 2007, pág. 42. Refiriéndose la autora al acoso sexual «Éste afecta principalmente, aunque no en exclusividad, al colectivo femenino existente en el mundo laboral».

³ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 2.

⁴ Vid. SERRANO GARCIA, J. M.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, ob. cit., pág. 42. «El acoso no es una conducta patología y fácilmente reconocible, ni tampoco implica una conducta concreta que pueda ser aprehendida evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones desfavorable para las mujeres donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos».

⁵ SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, págs. 226 y 227. «El acoso sexual es básicamente un atentado al derecho a la intimidad de la persona y en el caso de que la víctima sea una mujer es, además, una lesión a la prohibición de discriminación por razón de sexo».

En la mayoría de las ocasiones los hostigamientos se utilizan para expulsar a la mujer de la empresa, o para situarla en una posición de inferioridad respecto a los compañeros de trabajo.

Esta situación de discriminación es en principio un atentado a su dignidad como persona y una vulneración de sus derechos fundamentales, pero además es un ataque contra el conjunto de la sociedad, porque si no se avanza en igualdad de oportunidades, estamos sufriendo unos costes irre recuperables.

El acoso sexual es un riesgo psicosocial muy complejo donde la aportación de distintas disciplinas científicas resulta necesaria para progresar en su erradicación.

Es preciso avanzar en las medidas que faciliten los objetivos de igualdad de oportunidades, y entre éstas las que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, porque están perjudicando la salud de las mujeres afectadas y su proyecto vital.

En primer lugar, porque se trata de una agresión física y un atentado contra su dignidad, que puede causarle importantes daños en su salud. Y todo trabajador o trabajadora, está en su derecho a realizar las tareas en un ambiente sano y libre de violencia.

En segundo lugar, es una discriminación por razón de género, porque aunque trabajadores y trabajadoras pueden sufrir vejaciones de naturaleza sexual, resultan anecdóticos los casos en que los varones aparecen como víctimas, siendo la mayoría de los supuestos un problema que afecta a las mujeres⁶.

En tercer lugar, porque estos actos hostiles se pueden y se deben prevenir, y aunque en principio parezca un arduo cometido, la experiencia nos demuestra que si promovemos acciones, le damos la máxima difusión e implicamos a las personas interesadas se puede lograr.

⁶ LASAOSA IRIGOYEN, E.: «Indemnización por daños y perjuicios derivada de acoso sexual en el trabajo», en *Aranzadi Social* BIB 2003/1518. «Esta configuración del acoso sexual como un problema femenino justifica su tratamiento como una de las desigualdades que juegan en contra de la mujer en el ámbito laboral o, en otras palabras, como un tipo de discriminación por razón de género». Disponible en: <http://www.westlaw.es>

En cuarto y último lugar, porque las cifras que reflejan los datos estadísticos no son reales. Si es grave que la mujer sufra acoso en el lugar de trabajo, también es alarmante que no lo denuncie, pues además de la agresión sufre la amenaza que le hace silenciar los hechos.

2. El acoso sexual

El acoso en el ámbito laboral se ha convertido en un fenómeno social que, en mayor o menor medida, está presente en todas las actividades del tejido productivo, afectando a un importante número de trabajadoras. En ese sentido, las cifras que muestran las estadísticas en algunos sectores son alarmantes, siendo el sector servicios el más proclive a sufrir esta patología.

El actual interés por lo fenómenos de acoso y por sus consecuencias clínicas (los síndromes de acoso¹) se inició con el descubrimiento del acoso sexual en el mundo laboral²; asimismo, la tutela jurídica frente a las situaciones de hostigamiento en los centros de trabajo tuvo su origen en el ámbito de la prohibición del acoso sexual en la empresa, que en la normativa comunitaria se conectaba con la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres pero que, en nuestro país, la doctrina constitucional fundamentaría en el derecho a la intimidad³.

En relación a estas agresiones, GONZÁLEZ DE RIVERA señala que el acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada⁴.

La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición⁵:

¹ GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 16. «Síndrome es el conjunto de signos y síntomas que coinciden en un determinado estado o proceso patológico, cada uno de los cuales puede desarrollarse, en cada caso, por mecanismos diferentes».

² IBIDEM, pág. 117.

³ SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», ob. cit., pág. 227.

⁴ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 16.

⁵ Diario Oficial: L049 de 24/02/1992 f. 0001-0008.

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) *dicha conducta es indeseada. Irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
- b) *la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores o los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o*
- c) *dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.*

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas.

De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías⁶:

- **Conducta física de naturaleza sexual.** Está aquí incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, “pellizquitos” o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

⁶ LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 9, 2008, págs. 179-194. Disponible en: www.uv.es/.../El%20acoso%20sexual%20en%20la%20empresa

- **La conducta verbal de naturaleza sexual.** Este tipo de conductas pueden incluir: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- **La conducta no verbal de naturaleza sexual.** Aquí quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

La determinación sobre qué comportamientos resultan o no resultan molestos, depende del receptor de las conductas⁷.

En este mismo sentido, GONZÁLEZ DE RIVERA señala que la decisión sobre la adecuación de una conducta sexual corresponde a quien la recibe. Toda insistencia en comportarse de manera que una de las partes considere inadecuada, sean cuales fueren sus razones, entra en el terreno del abuso o el acoso sexual⁸.

⁷ PÉREZ BILBAO, J., et al: Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo, ob. cit., págs. 101-102. RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», en AA. VV. (Dirección: JANKANISH, M. B.), *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. (Título original: Combating sexual harassment at work. Originalmente publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1992. Traducción: CAZORLA PERALES, C.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995, pág. 17. «Debido a que el acoso sexual se refiere a un comportamiento que no es deseado por el acosado, se llega a la conclusión que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quién. Si una mujer disfruta con los abrazos ocasionales de un colega masculino con el que tiene amistad, por definición, eso no es acoso sexual. Sin embargo, eso no confiere una autorización a otros hombres ni significa que ella tenga que aceptar un abrazo molesto de otra persona. El acoso sexual es esencialmente un concepto subjetivo: a cada individuo le corresponde decidir qué es lo que le ofende y lo que no le ofende».

⁸ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit, pág. 120.

3. El acoso sexual como elemento discriminatorio de la mujer

La violencia contra la mujer tiene su causa en la discriminación de la mujer. A este respecto, SANZ CABALLERO señala que la violencia contra la mujer constituye, a su vez, una forma clara y flagrante de discriminación, que no es el resultado de actos individuales de abusos y mala conducta realizados al azar, sino que está profundamente arraigada en relaciones estructurales de desigualdad entre sexos¹.

El acoso que sufren las mujeres en el lugar de trabajo, con frecuencia obedece a causas discriminatorias; bien por sentirse amenazado el varón por esta competencia o por querer seguir ejerciendo el poder en el ámbito laboral, dado que hasta hace poco tiempo lo ostentaba con exclusividad².

¹ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 193

² IBIDEM, pág. 193. «Difícilmente podemos considerar que esos actos de violencia sean causales, aleatorios o que no respondan a patrones concretos que intentan perpetuar la discriminación, la dominación, la sumisión y, en definitiva, la discriminación de la mujer frente al varón». RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., pág. 173. «El hombre como tal se siente peligrar, y reacciona frente a este supuesto ataque con verdaderas dosis de violencia, que se administran según los individuos, contextos y circunstancias». VIEJO, T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, ob. cit., pág. 182. «Aquel que somete a la dictadura del miedo para conseguir favores sexuales en el fondo está rebelándose contra aquella mujer con la que debe medirse en el escenario de la vida». INSTITUTO DE LA MUJER.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 21. «El contexto psicológico del acoso sexual está conformado por una relación de poder, ejercido por una de las partes, junto a una reacción de sumisión, por parte de la persona que lo sufre». FERRER PÉREZ, V. A. y BOSCH FIOL, E.: «Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo», ob. cit. «El modelo sociocultural considera que el acoso sexual es una de las formas de manifestarse el sistema patriarcal de relaciones que está vigente en nuestra sociedad, un producto de las normas, valores, estereotipos, mitos y expectativas y creencias que prevalecen en la sociedad occidental y que perfilan la dominación del hombre sobre la mujer». PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 31. «Sin embargo es mayoritariamente reconocido que a pesar de que el acoso sexual tenga como base una conducta de naturaleza sexual, en el fondo, en la motivación de dicho comportamiento no existe, o no existe solo, o no existe predominantemente, un deseo sexual sino una finalidad de dominio o de afirmación de poder». SÁNCHEZ TORRES, E.: «Apreciación de acoso sexual entre personas del mismo sexo: a propósito de la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005», Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. «Ya ha sido apuntado por la doctrina (Larrauri y Sánchez) que el acoso sexual es fundamentalmente una manifestación de “tecnología del sexismo” (Abrams), por cuanto en la mayor parte de las ocasiones se articula como un medio de perpetuar el poder y las pautas de comportamiento del género masculino sobre el femenino en el lugar de trabajo». Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art04.htm>

Las empresas en las que las trabajadoras perciben que son discriminadas en el trabajo por el hecho de ser mujer tienen una mayor incidencia de acoso sexual. De hecho, se duplica la incidencia del acoso (18,7%) entre las trabajadoras que trabajan en empresas que discriminan a mujeres³.

Lo que subyace en las hostilidades que sufren las mujeres en el ámbito productivo es la violencia como instrumento de poder de género⁴, porque en el fondo el objetivo de los agresores es imponer su dominio o afirmar su autoridad⁵.

En este sentido, CHIN-NING CHU señala que a pesar de todos lo que hemos avanzando y de todas las leyes que se han promulgado, el acoso sexual está por todas partes en el lugar de trabajo. No importa cuántas leyes se hagan para proteger a las mujeres, siempre habrá hombres lamentables que se sientan poderosos diciendo y haciendo vulgaridades de carácter sexual⁶.

Este marco de abuso de poder, tanto jerárquico como de género, puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas sino también discriminatorias por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual⁷.

³ INSTITUTO DE LA MUJER: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, ob. cit., pág. 11.

⁴ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 168. «Históricamente, los roles sociales de género, que delimitan el papel que compete a cada sexo en las relaciones familiares, comunitarias y en las relaciones con el Estado, han colocado a la mujer en una posición de subordinación y servicio con respecto al varón. Por ello la violencia contra la mujer es una violencia estructural, basada en las clásicas relaciones patriarcales y otros modos tradicionales de dominación en los que la mujer está subordinada al varón».

⁵ PÉREZ BILBAO, J., et al.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 106. «Con una perspectiva más social, algunos investigadores (Torns y otros) han indagado en lo que hay tras el propio hecho del acoso, mostrando que el acoso sexual, más allá de estar relacionado con el poder laboral, no es sino una forma de “expresión de poder patriarcal que siempre existe, de formas más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres”, con lo que se hace hincapié en la vinculación del acoso sexual con las relaciones de poder».

⁶ CHIN-NING CHU: *El Arte de la Guerra para las Mujeres*. (Traducción: Navío Martínez, Lola. Título original: *The Art of War for Women*). Random House Mondadori, 2009, pág. 152.

⁷ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 168. «Las mujeres padecen la violencia ejercida por los hombres al margen de todas estas circunstancias, en razón de su sexo. A veces incluso se acumulan las circunstancias y se ejerce violencia por razón de sexo contra mujeres con discapacidad, o mujeres inmigrantes, o contra mujeres de determinada etnia, o mujeres de edad, o mujeres pobres, etc.». SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: «Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo», ob. cit., pág. «Ser “distinto” por alguna razón en un grupo, por género, grupo étnico, discapacidad, etc., aumenta el riesgo de ser víctima».

De lo que se deduce que las asalariadas pueden sufrir y en muchas ocasiones sufren un acoso múltiple, por su condición de mujer y por alguna de las otras características indicadas en el párrafo anterior.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación directa e indirecta, por razón de sexo, comprendiendo también todas las situaciones de acoso que se pueden dar en el ámbito laboral por considerarlas discriminatorias.

La Constitución Española se ha ocupado de tutelar a la mujer trabajadora, para evitar tratos diferenciales ofensivos a la dignidad, centrándose su actuación en el deseo de evitar tratamientos discriminatorios⁸.

El art. 35.1 CE reconoce que *todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo* indicando que *en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo*. En desarrollo del aludido precepto el art. 4.2.c) de la LET reconoce a los trabajadores el derecho básico *a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo*. En este sentido, el art. 17 LET expresa que *se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas* por circunstancias de sexo en el empleo, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo.

El acoso sexual es una forma típica de violencia de género. Según establece el artículo 1º de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es una *manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres*.

⁸ MERCADER UGUINA, J. R. y HERRAIZ MARTÍN, M. S.: «Las dimensiones constitucionales, española y europea, del trabajo femenino», en AA. VV. (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*. Editorial Aranzadi, 2006, ob. cit., pág. 51. «La discriminación en razón de sexo, implica la consideración arbitraria e irracional del sexo en la adjudicación de beneficios y posiciones».

La doctrina mayoritariamente ha calificado el acoso sexual más como una cuestión de poder que de sexualidad⁹, siendo en este sentido una manifestación de la violencia de género¹⁰, lo que justifica su carácter discriminatorio, puesto que no obedece tanto a las apetencias sexuales del agresor como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad¹¹.

Si todo tipo de violencia debe ser rechazada, la violencia contra la mujer es totalmente inadmisibles, más si cabe cuando la misma se utiliza como una barrera en el derecho de igualdad¹² y acceso a las mismas oportunidades que tienen todos los ciudadanos de un país.

La desigualdad de trato por razón de sexo ha estado siempre presente en las relaciones laborales, realizando normalmente la mujer los trabajos menos valorados socialmente y consecuentemente peor remunerados.

Esta diferencia de trato quedó especialmente patente en la Revolución Industrial, al producirse de forma masiva la incorporación de la mujer a las fábricas para ocupar idénticos puestos que los hombres, recibiendo, sin embargo, salarios menores¹³.

Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer, un 18,6% de las mujeres se sienten discriminadas en su trabajo. Las situaciones de discriminación más habituales

⁹ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 120. «El acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada».

¹⁰ El 92,4% de las mujeres trabajadoras considera que el acoso sexual laboral es una forma de violencia. Instituto de la Mujer. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 5.

¹¹ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa (Consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo blanch, 2008, pág. 20.

¹² VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., págs. 11-12. Texto extraído del prologo de Celia Amorós. «Si afirmo que tan valiosa es tu diferencia como la mía, que ser varón es equivalente a ser mujer como ser negro es equivalente a ser blanco, estoy presuponiendo la igualdad. La igualdad es algo distinto de la identidad: nadie afirma que el varón y la mujer o el negro y el blanco sean idénticos». «Así, el derecho a la diferencia presupone el derecho a la igualdad, a ver reconocida mi diferencia como equivalente, igual a la tuya en el orden del derecho al reconocimiento y al otorgamiento de valor».

¹³ GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *La protección Jurídico-Laboral de mujeres y menores*, ob. cit., pág. 21.

señaladas hacen referencia a “menores sueldos en puestos de la misma categoría” (31%), la “dificultad de acceso a puestos de mayor nivel” (29,1%), la “realización/asignación de tareas menos cualificadas” (21,3%), “trato verbal discriminatorio” (16,1%) y “mayores dificultades en sectores masculinizados” (14,2%)¹⁴.

En este sentido, un dato significativo es que mientras en entornos laborales mayoritariamente femeninos el porcentaje de trabajadoras que se sienten discriminadas se sitúa en el 13%, este porcentaje se eleva al 22% en entornos de equilibrio de género y alcanza el 24,5% en entornos laborales masculinizados¹⁵.

¹⁴ INSTITUTO DE LA MUJER.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., págs. 3 y 4.

¹⁵ IBIDEM, págs. 3 y 4.

4. Concepto de acoso sexual

El artículo 7.1 de la LOIMH, 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.*

Esta definición deja al margen expresamente el ámbito penal, en el que seguirá rigiendo el concepto de acoso sexual contenido en el art. 184 del Código Penal, mucho más restringido¹.

El concepto de acoso sexual que dispone la LOIMH es más escueto que el que establece la Directiva que traspone (Directiva 2002/73, relativa a la 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo)², no haciendo mención a la necesidad de que ese comportamiento tenga que ser no deseado, y que el entorno que se crea además de intimidatorio, degradante u ofensivo sea hostil y humillante.

Según CARRERO DOMÍNGUEZ y QUINTERO LIMA, debemos entender que estas omisiones no son tales, en tanto que si es deseado ya no nos encontraríamos ante una situación de acoso y, además, todo comportamiento ofensivo, degradante e intimidatorio por naturaleza crea un entorno humillante y hostil³.

¹ Art. 184.1 CP *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 provocase a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, 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 diez meses.* Estas penas se incrementaran si el culpable 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 aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación. Asimismo se castiga más duramente cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

² DOL núm. 269, de 5 de octubre.

³ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007, pág. 237.

En este mismo sentido, PÉREZ DEL RÍO señala que la LOIMH de forma coherente con el concepto, elimina la referencia expresa a que el acoso deba ser indeseado tanto en el supuesto de acoso sexista como del acoso sexual ya que, obviamente, si la víctima desea el acercamiento sexual, no sería acoso y si la víctima se siente tal y denuncia es porque no lo desea, siendo el criterio de esta autora que el elemento definitorio en el que debe insistirse, aparte de su carácter discriminatorio, es el de ofensividad⁴.

A este respecto, también expone QUESADA SEGURA que el carácter indeseado del comportamiento ofensivo que debe manifestar la persona objeto del mismo, de forma acertada desaparece de la definición de la figura siempre presente en las diferentes normas comunitarias. Señalando que la jurisprudencia venía entendiendo de forma razonable que no debe exigirse el rechazo directo y reiterado ante cualquier acción de esta naturaleza, bastando con que bien directamente, bien a través de otras personas, la persona afectada manifestara su incomodidad ante tal situación o incluso lo reflejara a través de su comportamiento⁵.

En relación al comportamiento no deseado, CONDE-PUMPIDO TOURÓN señala que el acoso sexual es una cuestión de poder, no de sexualidad, con lo que el ilícito se consuma con el acto ofensivo, no con la negativa de la víctima⁶.

Por su parte, ALTÉS TARREGÁ opina que la omisión de los comportamientos no verbales debe ser considerado como un error de transcripción respecto de la Directiva 2002/73/CE, pues la utilización de medios no verbales como conductas constitutivas de acoso sexual está ya asentada en nuestra doctrina científica, sin que este criterio haya variado como consecuencia del concepto que recoge la LOIMH⁷.

⁴ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 32.

⁵ QUESADA SEGURA, R.: «El acoso sexual y el acoso por razón de género en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GÓNZALEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. Editorial Aranzadi, 2009, pág. 194.

⁶ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», ob. cit., págs. 134-135.

⁷ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., págs. 34-35.

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁸, define el acoso de forma idéntica a como lo hizo la Directiva 2002/73/CE, citada anteriormente, desde una doble vertiente.

Por un lado, indica que el acoso sexual aparece en *la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentarse contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo* (art. 2.1.d).

Por otro lado, hace referencia al acoso relacionado con el sexo, que se va a tratar en el siguiente apartado.

El concepto de acoso elaborado por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) se asemeja mucho al aportado por el Derecho Comunitario y parte de la objetividad y gravedad de un comportamiento, físico o verbal, manifestado en actos, gestos o palabras que se percibe como indeseado e indeseable por su víctima o destinatario, y que es capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato⁹.

En este punto, se ha considerado conveniente aportar el concepto de acoso sexual que propone PÉREZ DEL RÍO, por compartir con la citada autora que en su definición quedan claros la mayoría de los elementos configuradores del acoso sexual, sus tipos, el ámbito en que la actuación ha de tener lugar y los sujetos activos de la actuación: *«se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuando la posición ante la misma por parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso tiene como objetivo o como*

⁸ DOL núm. 204, de 26 julio.

⁹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 44. [SSTC de 13 de diciembre de 1999 (RTC 1999, 224.FJ 3) y 18 de junio de 2001 [RTC 2001, 136.FJ 4) y ATC de 7 de abril de 2003 (RTC 2003, 107.FJ 3)]

consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo»¹⁰.

En las definiciones expuestas en este apartado se manifiesta que en este tipo de acoso el comportamiento debe ser de índole sexual. A este respecto, QUESADA SEGURA señala que se distingue el acoso por razón de sexo del acoso sexual en que, mientras en el primero, el maltrato o la ofensa viene determinado como consecuencia de ser mujer, es decir por el hecho de pertenecer al género femenino, lo que da lugar a actitudes basadas en el menosprecio de la víctima y la prepotencia del agresor y en todo caso tendentes a desvalorizar a la mujer, por el hecho de ser mujer, en su actuación laboral, en el acoso sexual la conducta ofensiva está relacionada con la sexualidad de las personas, lesiona la dignidad e intimidad de éstas, porque afecta a su libertad sexual¹¹.

¹⁰ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. ob. cit., pág. 15.

¹¹ QUESADA SEGURA, R.: «El acoso sexual y el acoso por razón de género en la negociación colectiva», ob. cit., págs. 193-194.

5. Concepto de acoso por razón de sexo

En la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹, se considera acoso *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 la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo* (art. 2.1.c).

En este concepto se da relevancia jurídica al acoso relacionado con el sexo como una conducta distinta al acoso sexual, algo hasta ahora inédito en la norma, no en la realidad².

La definición de acoso relacionada con el sexo, indicada anteriormente, es una definición paralela -y casi idéntica en su literalidad³- a la de acoso relacionado con el origen racial o étnico del artículo 2.3 de la Directiva 2000/43, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independiente de su origen racial o étnico⁴, y a la del acoso, contenida en su artículo 2.3 relacionado con alguno de los motivos de discriminación de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁵.

En relación a estas definiciones, LOUSADA AROCHENA señala que coinciden en dos elementos, un elemento objetivo, a saber, *un comportamiento[...] con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*, y otro elemento subjetivo, a saber, *un comportamiento[...] no deseado*. Definiciones diferentes en un identificador elemento: el comportamiento está relacionado con el ámbito de tutela de cada Directiva, y, tratándose de la 76/203/CEE, *con el sexo de una persona*⁶.

¹ DOL núm. 204, de 26 de julio.

² ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., pág. 19.

³ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», ob. cit., pág. 2.

⁴ DOL núm. 180, de 19 de julio.

⁵ DOL núm. 303, de 2 de diciembre.

⁶ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», ob. cit., pág. 2.

Estos tres elementos –los dos coincidentes y el diferente identificador- nos permiten caracterizar el acoso relacionado con el sexo como la intersección de otras dos figuras más amplias, el acoso moral y la discriminación sexista⁷. Siguiendo este argumento, la doctrina científica considera el acoso relacionado con el sexo como una manifestación de acoso moral que, por su relación con el sexo, se convierte en discriminatorio sexista⁸.

La LOIMH define el acoso por razón de sexo (art. 7.2) como *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 este sentido, RIVAS VALLEJO señala que sobre este concepto deben hacerse las siguientes precisiones:

- Se conceptúa con base en estereotipos sociales, rasgos sexuales, y rasgos biológicos femeninos, pese a que literalmente alude al “sexo”.
- Respecto a la terminología empleada por la ley, se ha excluido el término “género” (que se vincula a roles sociales y a estereotipos asociados a la mujer), y se ha sustituido por el de “sexo” (que se identifica con el rasgo sexual biológico). La ley opta por el rasgo sexual o biológico sobre el estereotipo social en el término utilizado, pero ello no significa, a tenor del espíritu de la ley, la exclusión del acoso basado en los roles sociales asociados al género.
- La definición legal aproxima el concepto al acoso sexual, pero se distingue en que el móvil no es sexual o la obtención de favores sexuales,

⁷ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 139. «El sexismo es una actitud de prejuicio hacia las mujeres. Puede entenderse como una ideología, un conjunto de creencias acerca de los roles, características y comportamientos considerados apropiados para hombres y mujeres, y sobre las relaciones que ambos deben mantener entre sí».

⁸ IBIDEM, pág. 139. «El miedo de determinados sectores masculinos a perder sus privilegios y su poder marcará su virulencia hacia las mujeres. Podemos hablar de un sexismo hostil (actitud de claro rechazo hacia las mujeres, especialmente aquellas que son percibidas como una amenaza para el dominio masculino) y un sexismo benévolo (conjunto de actitudes estereotipadas hacia las mujeres que las engloban en determinados roles pero que en apariencia tienen un tono afectivo positivo, aunque esconden un claro elemento discriminatorio)».

ni tampoco la creación de un entorno intimidante basado en connotaciones sexuales.

- El acoso por razón de sexo es una modalidad dentro del que pueda denominarse acoso discriminatorio. Este concepto no significa que se establezca la presunción de que todo acoso, cuando tiene como víctima a una mujer es automáticamente discriminatorio. Por el contrario requiere móvil discriminatorio, o, mejor dicho, móvil sexista. Y si es sexista, será discriminatorio y, por consiguiente, entrarán en juego las garantías propias de éste, así la inversión de la carga de la prueba, *ex art. 13*, o la protección frente al despido⁹.

En este último punto discrepamos con RIVAS VALLEJO porque compartimos el criterio de HIRIGOYEN que expone que prácticamente se podría afirmar que todo acoso es discriminatorio, ya que señala el rechazo a una diferencia o una particularidad de la persona¹⁰.

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia considera acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 22.1) *cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo*. Si este comportamiento tiene carácter sexual (art. 22.2), *el acoso por razón de sexo se considera “acoso sexual”*¹¹.

Este tipo de comportamientos es más frecuente y está asociado a ciertas conductas que tienen su origen en determinados estereotipos sociales y sexuales, que relegan a la mujer a un segundo plano.

Un acto sexista, según BOSCH FIOL, es cualquier acción conducta o actitud en la que existe un elemento de inspiración sexual que tenga por objeto la discriminación,

⁹ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., págs. 195-196.

¹⁰ HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 92.

¹¹ BORM núm. 21, de 21 de abril de 2007.

distinción, exclusión o restricción del goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres¹².

A este respecto, PÉREZ DEL RÍO señala que en estas acciones el acosador manifiesta su desprecio por las mujeres, la desconfianza en sus capacidades y el valor social secundario que en su opinión éstas deben seguir ocupando¹³.

Según MERCADER UGUINA, el acoso por razón de sexo se da en los más variados contextos, aunque su forma varía dependiendo del tipo de trabajo. A veces, el acoso toma forma de desprecio hacia la destreza física de la mujer, como en el caso de los bomberos; otras, adopta la vía de subestimar su competencia técnica, como en el campo de los negocios o en el científico; otras veces se lleva a cabo cuestionando su capacidad para adoptar la necesaria agresividad, como en la policía o en las ventas; en otras ocasiones se la considera demasiado agresivas, como en finanzas o leyes; otras veces adopta la forma de negativa a someterse a la autoridad de una mujer, incluso cuando ella es la supervisora; en otras ocasiones se denigran sus logros intelectuales, como en el terreno académico; y, en otros casos, se la trata como si fuera un niño o una persona dependiente, en lugar de una trabajadora totalmente competente¹⁴.

¹² BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres, ob. cit., pág. 139.

¹³ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 31.

¹⁴ MERCADER UGUINA, J. R.: «La “parte general” de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo», ob. cit., págs. 38 y 39.

6. Tipología del acoso sexual

A. Chantaje sexual o acoso de intercambio

En este tipo de acoso se fuerza a una empleada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales¹ o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.)².

El acoso de intercambio está identificado en el art. 7.4 LOIMH como *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 trata de un abuso de autoridad porque sólo puede ser realizado por quien tenga poder para modificar la situación laboral de la trabajadora³. Podrá ser sujeto activo en este tipo de acoso sexual, el empresario físico, el representante legal del empresario jurídico o un directivo con competencia delegada para decidir el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la trabajadora.

El acoso sexual vertical se considera más grave que el acoso ambiental porque, en este supuesto, el acosador se aprovecha de la ventaja que le proporciona ser jefe⁴ y

¹ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 124. «La motivación del acoso es la consecución de un fin sexual, incluye chantaje sexual. (El sexo es la finalidad; el acoso, es un instrumento)».

² En este sentido, vid. ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., pág. 37: «El acoso de intercambio se ha venido definiendo como aquel en que el sujeto activo condiciona la calidad del empleo o bien el empleo mismo –contratación y cese- del sujeto pasivo a la realización de un acto de contenido sexual. Suele entenderse como una proposición o requerimiento sexual realizado por un superior jerárquico bajo la amenaza de influir en las condiciones de empleo».

³ En este sentido, vid. SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», ob. cit., pág. 228: «Resulta prohibido el chantaje sexual o el llamado acoso sexual “*quid pro quo*” (solicitud a cambio de) en el que el sometimiento a los requerimientos sexuales indeseados se alza en una condición del empleo o de su aceptación o rechazo por el acosado se hace depender consecuencias sobre su acceso a la formación en su promoción profesional en las condiciones de trabajo en el salario o su estabilidad en la empresa».

⁴ El art. 184.2 del Código Penal establece un castigo superior si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevalidándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica.

de que de él depende la continuidad en la empresa, las condiciones de trabajo y la promoción de la víctima⁵.

No obstante, pueden «existir sujetos que sin ocupar una posición jerárquica superior sí poseen la capacidad de influir sobre las condiciones laborales de la víctima»⁶. Las relaciones de poder en la empresa son muy complejas y, a veces, no obedecen a la situación jerárquica del empleado. Con cierta frecuencia la capacidad de influencia depende de otros factores personales o profesionales.

También se pueden dar solicitudes sexuales de intercambio realizadas por compañeros de trabajo, bajo amenaza de comunicar algún fallo o error o algunos aspectos personales de la vida privada de la víctima, que ésta no quiere que trasciendan.

Respecto a la forma en que se puede cometer este chantaje sexual, la doctrina expresa que se puede realizar de forma explícita o implícita.

Por un lado, estaríamos ante un acoso directo o explícito cuando las múltiples formas que puede adquirir queden englobadas en una de estas dos categorías:

- a) Proposición o solicitud sexual: en este caso no se prescinde de la voluntad de la trabajadora acosada.
- b) Requerimiento sexual: en este caso sí se prescinde de la voluntad de la trabajadora y normalmente va acompañado del uso de la fuerza física⁷.

Por otro lado, estaríamos ante un chantaje indirecto cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo,

⁵ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit, pág. 5. «El 43,9% de las encuestadas opinan que “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo”». Pág. 7. «El 85,6% de las trabajadoras valoran como acoso muy grave “las presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo la amenaza del despido”, en tanto que el 89,6% remarca la extrema gravedad del acoso cuando el acosador consigue “realizar actos sexuales bajo presión de despido”».

⁶ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., pág. 40.

⁷ IBIDEM, pág. 130.

en idénticas circunstancias, han mejorado sus condiciones laborales por aceptar un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación⁸.

Un ejemplo de este tipo de acoso y de las dificultades que se le presentan a una mujer cuando denuncia estas agresiones, lo podemos observar en la STC 250/2007 de 17 de diciembre⁹.

Antes de describir los supuestos de hecho, conviene tener en cuenta el tiempo transcurrido, (diez años al realizar URRUTIKOETXEA BARRUTIA el análisis de la sentencia) y el hecho de que la trabajadora no haya visto culminado su derecho ni reparado el daño. Quizás sea oportuno recordar que una justicia tardía es siempre una mala justicia.

Asimismo, también es oportuno indicar que estas situaciones ayudan a que las víctimas no denuncien los hechos como viene ocurriendo con más frecuencia de la que sería deseada.

En relación a los hechos analizados por la sentencia, es preciso señalar la peculiaridad del lugar del trabajo, un barco, como lugar de convivencia forzada más allá de la jornada laboral, donde existe una mayor exposición al acoso y una menor posibilidad por parte de la trabajadora de evitar el encuentro y el contacto con el agresor.

La trabajadora fue cambiada de puesto de trabajo por decisión del trabajador acosador y demandado. Al requerir la actora la razón de la modificación al superior del trabajador demandado, aquél le respondió que para recuperar su anterior puesto de trabajo debería pasar por la cama del demandado. Tras estos acontecimientos la trabajadora tuvo que ser atendida por el médico del barco, desembarcando poco después por prescripción facultativa.

⁸ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, ob. cit., pág. 130.

⁹ (LA LEY 216775/2007). El análisis y los comentarios realizados sobre la sentencia objeto de examen tienen su base en la lectura de la misma y en el artículo de URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual», en *Aranzadi Social*, N° 2/2008 (Estudio). BIB 2008/580. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

Como consecuencia del acoso sufrido, la recurrente padeció desde el 26 de mayo de 1997 hasta el 5 de febrero de 1998 daños psicofísicos, consistentes en depresión, angustia, ansiedad, tristeza, apatía, insomnio, pérdida de peso y trastorno de conducta alimentaria. Sufrió una recaída, viéndose obligada a reanudar el tratamiento psicofarmacológico el 22 de febrero de 1998. Ha permanecido en tratamiento y ha estado sometida a terapia de apoyo 411 días.

Como se ve, éste es un claro ejemplo de chantaje sexual en el que concurren todas las características del mismo: la colaboración por parte del superior, el acosador sigue en su lugar de trabajo, mientras la mujer agredida tiene que abandonar el trabajo vulnerándose su dignidad y habiendo sufrido daños en su salud.

B. Acoso sexual ambiental

La ya citada Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, en relación a este tipo de acoso dice que se produce cuando se crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

En este sentido, GONZÁLEZ DE RIVERA señala que en este tipo de acoso se produce un ambiente o polución psíquica por creación de un clima humillante, intimidatorio u hostil a través de manifestaciones ofensivas de naturaleza sexual¹⁰.

Normalmente el agresor y la víctima tienen igual rango, pero puede que el acosador sea superior en la jerarquía.

Según el estudio realizado por el Instituto de la Mujer, esta modalidad de acoso se produce con más frecuencia porque solo un 4,7% aceptan la relación de acoso sexual y jerarquía laboral¹¹.

¹⁰ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso, ob. cit., pág. 124.

¹¹ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 5.

No obstante, estas situaciones de acoso son de menos gravedad porque los compañeros de las víctimas suelen participar de manera más intensa en los chistes y en las bromas de contenido sexual a diferencia de los superiores jerárquicos donde adquieren un mayor protagonismo los abrazos y los acorralamientos.

Históricamente se persiguió primero el chantaje sexual, considerándose mucho después que la imposición de un medio intimidatorio mediante comentarios de contenido sexual podía resultar también inaceptable¹².

¹² RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio», 2002. Disponible en: <http://www.mobbing.nu/estudios-ERPineiro-acoso.htm>

7. Sujetos

A. Sujetos activos

Los sujetos activos del acoso pueden ser: los empresarios, directivos, superiores inmediatos, compañeros de trabajo, clientes y usuarios. Los estudios realizados indican que en la mayoría de los casos el acosador es un compañero de trabajo, no obstante se ha podido constatar que los superiores jerárquicos aumentan su protagonismo a medida que se eleva la gravedad de estas agresiones¹.

El acosador puede tener la colaboración de dos tipos de sujetos: los cómplices, que colaboran de forma activa en el proceso, y los denominados cooperadores necesarios. Según PÉREZ DEL RÍO, estos últimos participantes son personas que a pesar de su aparente neutralidad, colaboran tácitamente en la constitución del acoso, argumentando que la víctima algo habrá hecho para merecer el tratamiento de que está siendo objeto².

En este sentido, ROJAS MARCOS señala que para las mujeres maltratadas hay una tribulación adicional porque todavía, en muchas sociedades, se tiende a responsabilizarlas de haber causado su propia desgracia³.

Es frecuente que en los miembros de la plantilla se desarrolle el mecanismo de *obediencia debida a la autoridad*, lo que nos confirmaría que estas agresiones tienen su apoyo en modelos organizativos que no contemplan la igualdad de mujeres y hombres, y que en muchas ocasiones fomentan esta desigualdad.

¹ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., págs. 21-22. «Un 14,3% de situaciones susceptibles de ser consideradas acoso sexual son realizadas por clientes». PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., págs. 35-36. «Ello explica que el sujeto activo del acoso pueda ser cualquier persona, no solo el empleador sino sus representantes o personas en quien este delegue su poder de dirección, otros trabajadores de la empresa cualquier que sea su relación jerárquica con la víctima, personas relacionadas con ésta con motivo de cualquier tipo de conexión de aquellas con la empresa, especialmente clientes y/o proveedores».

² PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, ob. cit., pág. 24.

³ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., pág. 27.

Las secuencias que sigue el acosador normalmente son las siguientes:

- Elige una víctima con un perfil bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
- Se granjea su confianza, apoyándose en aspectos relacionados con su trabajo y la llena de halagos, convirtiéndose en una especie de amigo-padre-protector.
- A partir de aquí empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la víctima o los requerimientos para ser visitado en su despacho, etc.
- El resto de los trabajadores han percibido que existe una relación especial entre acosador y acosada, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros y al aislamiento de la víctima en el entorno del acosador. En este sentido, ella misma puede llegar a sentirse como “la elegida”, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.
- Empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución natural de la relación, para pasar luego al chantaje, y si no tiene efecto recurre a las amenazas para conseguir sus propósitos⁴.

Los agresores pueden ser varones de cualquier edad, clase social, creencia religiosa e ideología política. Pueden ser personas sin cultura o personas muy formadas académicamente, en estos aspectos no reúnen unos rasgos propios que los puedan definir⁵.

⁴ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 14.

⁵ VARELA, N.: *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, ob. cit., págs. 113-114. «Hay maltratadores de todas las edades y entre todas las clases sociales, de todas las creencias religiosas, de todas las ideologías políticas, analfabetos y másters en telecomunicaciones».

B. Sujetos pasivos

Tradicionalmente se ha venido señalando que presentan mayor riesgo de sufrir acoso sexual las mujeres que están en una situación personal y laboral más vulnerable.

El hostigamiento a la mujer en el mundo laboral está más asociado a las relaciones de poder, y como sucede en otras facetas de las relaciones laborales afecta en mayor medida a los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo (jóvenes, inmigrantes, paradas de larga duración, trabajadoras con escasa formación profesional, etc.), dificultando su carrera profesional. Al mismo tiempo existe una asociación entre la probabilidad de ser víctimas de este tipo de acoso, con el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad de la persona. Siendo estas mujeres víctimas de acoso en una doble vertiente, por razón de sexo y por ser vulnerables debido a su situación económica y/o social.

La OIT señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son: las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en el mercado de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular⁶.

Las estrategias que pueden adoptar las víctimas para hacer frente a estas hostilidades pueden depender de varios factores:

- La percepción de la gravedad o severidad de las conductas de acoso.
- La persistencia y reiteración del acosador en sus conductas.
- La respuesta del acosador a las demandas de la víctima de que desista.
- La existencia de procedimientos formales en la empresa para hacer frente al acoso.
- El conocimiento que tiene la víctima sobre la existencia de tales procedimientos.

⁶ Según información proporcionada por NTP-507: Acoso sexual en el trabajo, pág. 1. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

- La percepción que tiene la víctima de la actitud de los gestores hacia el problema⁷.

Las mujeres que sufren estas agresiones tienden a afrontarlas en solitario. Según un estudio del Instituto de la Mujer, sólo una cuarta parte de las víctimas reconocen haber comentado esta situación con alguien de su entorno, mayoritariamente sus interlocutores son otras mujeres, como amigas (56,3%) y/o compañeras (46,7%). Con menos frecuencia lo han comentado a otros hombres: (25,7%) y/o compañeros de trabajo (16,1%)⁸.

La familia es el recurso menos utilizado, solamente un 31,5% se lo ha contado a algún familiar, probablemente para no darle ese disgusto y, lo que es más llamativo, en el año anterior al estudio citado, ninguna mujer se lo ha comentado a su superior jerárquico, lo que demuestra la desconfianza que tienen las trabajadoras hacia los directivos y el fracaso del modelo organizativo, pues difícilmente se puede prevenir ningún riesgo si no existen buenos canales de información.

La respuesta más común para afrontar estos hechos por parte de las acosadas consiste en evitar al acosador y tratar de reconducir la situación evitando la confrontación directa. En la mayoría de los casos esta estrategia tiene consecuencias negativas, por cuanto que en muchas ocasiones, el trabajo conlleva interactuar con el agresor, incrementándose de este modo la probabilidad de que ocurran más episodios de acoso y además tiene un impacto negativo en el funcionamiento laboral diario⁹.

C. La complicidad de terceras personas

El análisis de los sujetos del acoso sería incompleto si no se menciona que en numerosas ocasiones se produce el mismo con la actuación activa o pasiva de terceras personas¹⁰.

⁷ PÉREZ BILBAO, J., *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 106.

⁸ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, cit., págs. 17 y 18.

⁹ PÉREZ BILBAO, J., *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., págs. 105-106.

¹⁰ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 16. «Una tercera parte (el 30,7%) de los trabajadores y trabajadoras tienden a

Normalmente esta complicidad es de los compañeros y/o compañeras de trabajo y de los directivos de la empresa, pero también puede ser de los clientes y/o usuarios.

Además, en la violencia de género, muchas veces el entorno tiende a culpabilizar a la víctima¹¹, con lo que los mediocres encuentran argumentos para justificar su conducta.

Para evitar las agresiones en los lugares de trabajo es necesaria la colaboración de las personas más cercanas a la trabajadora, sin embargo, al contrario de lo que se pueda pensar, no es tarea fácil, porque existe temor a represalias.

Con bastante frecuencia los compañeros y compañeras de la víctima también le tienen miedo al agresor, o quieren mantener las distancias con el mismo, por lo que prefieren mirar hacia otro lado y dejar a la trabajadora agredida sola a ser foco de atención del hostigador.

Todos tenemos miedo de intervenir ante quienes cometen actos violentos, tememos también ser víctimas de sus comportamientos, normalmente no sabemos cómo debemos actuar cuando somos testigos de estos conflictos, y en consecuencia muchas veces optamos por el silencio¹².

En este sentido, TARTAR-GODDET señala que somos productores de violencia activa por omisión cuando nos quedamos indiferentes con las infracciones que se cometen ante nosotros, dando lugar a incertidumbre y confusión y permitiendo que algunos, sin límites ni marco de referencia, cometan violencias graves con toda legitimidad¹³.

minimizar el problema e incluso un significativo 24% se pone frente a la mujer acosada, bien dándole la espalda o bien culpabilizándola».

¹¹ El 38,2% de las mujeres trabajadoras consideran que en el acoso sexual laboral el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres. INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 5.

¹² TARTAR-GODDET, E.: *Convivir con la violencia cotidiana*. (Traducción: AGUIRRE SETAS, J. A.), Ediciones Mensajero, 2005, pág. 150. «No nos atrevemos a indicarle sus transgresiones y a recordarle las reglas sociales o jurídicas, en especial si está maltratando a alguno ante nosotros».

¹³ IBIDEM, pág. 151.

Esta es una de las consecuencias de no haber informado adecuadamente a los miembros de la plantilla de cómo puede afectar la violencia que se produce en el trabajo tanto en las personas agredidas como en la que han sido testigos de estos hechos¹⁴.

A este respecto, ROJAS MARCOS señala que los habitantes de los países de Occidente no abandonan este mundo sin antes haber afrontado, por término medio, dos serias adversidades que pusieron en peligro su integridad física o mental. En este elevado cálculo se incluyen los afectados directamente y los testigos que estaban allí, sentados a su lado, viendo lo que ellos veían, oyendo lo que ellos oían o, incluso, sintiendo lo que ellos sentían. De hecho, una cuarta parte de las personas que sufren trauma emocional fueron testigos presenciales de alguna tragedia¹⁵.

Este impacto a nivel profesional y personal puede llegar a afectar más a las personas que apoyan y se solidarizan con las víctimas¹⁶, por lo que entiendo que es necesario en las políticas de prevención facilitar a los testigos la denuncia de estos hechos.

¹⁴ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., pág. 147. «En tiempos inciertos todos buscamos guías que nos infundan confianza, nos ayuden a encontrar la explicación de los hechos y nos den consejos útiles».

¹⁵ IBIDEM, pág. 21.

¹⁶ INSTITUTO DE LA MUJER: *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*, ob. cit., págs. 7 y 8.

8. Conductas susceptibles de configurar el acoso sexual

Según el ya citado estudio del Instituto de la Mujer, se establece una clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo de lo que puede considerarse acoso leve, grave o muy grave, según la percepción de las trabajadoras, que se transcribe a continuación:

Acoso leve: criterio → menos de un 55% lo considera grave o muy grave.

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/ comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave: criterio→ de un 55% a un 85% lo considera grave o muy grave.

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

Acoso muy grave: criterio→ más del 85% lo considera grave o muy grave.

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

De todas estas conductas, según el estudio del Instituto de la Mujer, suelen ser más frecuentes aquellas clasificadas como leves, siendo los chistes de contenido sexual sobre la mujer (13,1%) y los piropos y comentarios sexuales sobre las trabajadoras (9,8%) las que mayor incidencia presentan.

Además, también destacan abusos como acercamiento excesivo (3,2%), pedir reiteradamente citas (1,8%), hacer preguntas sobre la vida sexual (3,3%) o los gestos y miradas insinuantes (3,4%).

Estos hechos nos indican que el acoso ambiental, que es cuando el acosador crea una situación hostil, humillante o intimidatoria a la víctima, contraria al principio de igualdad de trato¹, está muy presente, constituyendo un primer paso para otros tipos de comportamientos más perjudiciales.

Otras conductas tienen una incidencia más baja pero, dada su gravedad, deben ser tenidas en cuenta al mismo nivel de importancia. Entre ellas se encuentran los abrazos o besos impuestos (0,9%), los tocamientos y pellizcos (0,9%) y acorralamientos (1,6%).

Asimismo, y en el mismo estudio, se diferencia entre «acoso técnico» y «acoso declarado», este último, también denominado *gap perceptivo* expresa el porcentaje de mujeres que aún sufriendo en su trabajo situaciones técnicas de acoso sexual, no las perciben como tales. De forma global, un 5% de las mujeres que padecen acoso sexual no lo perciben como tal, siendo lógicamente las situaciones consideradas como leves las que adquieren un mayor grado de tolerancia.

La gran mayoría de mujeres (98,9%) que padecen algún tipo de acoso en su puesto de trabajo están expuestas a conductas de compañeros que se podrían calificar de leves, algo menos de la mitad de ellas están expuestas a actuaciones graves de acoso y un 12,2% están expuestas a las muy graves.

Las hostilidades que sufren las mujeres no constituyen una situación aislada o agresión específica, sino que coexisten diferentes situaciones de acoso. Con cierta asiduidad las mujeres que sufren acoso sexual también son víctimas de acoso moral, o se les discrimina en relación a su género y a su región de origen.

¹ COBO DEL ROSAL, M. y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C.: *El acoso sexual*, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, 2006, pág. 89.

Como conclusión, las trabajadoras consideran que las situaciones de acoso más graves son las que se caracterizan por la existencia de un contacto físico y cuando se ejerce una presión sobre la víctima con el fin de mantener relaciones sexuales².

² Los datos de este apartado han sido extraídos del estudio del INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*.

IV

EL ACOSO A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

1. Introducción

El trabajo autónomo ha tenido una evolución considerable en las últimas décadas, pasando de ser una actividad que sólo tenía presencia en ciertas áreas productivas a extenderse prácticamente a todos los sectores económicos.

El autoempleo ha adquirido un protagonismo socio-laboral considerable por significar una alternativa laboral a las elevadas cifras de desempleo, acrecentado por la crisis económica¹. Constantemente en los medios de comunicación los dirigentes políticos hacen referencia a los *emprendedores* como una opción importante para crear empleo.

Asimismo, el perfil de las personas que desarrollan sus tareas en esta actividad ha experimentado un profundo cambio, como se expone en el preámbulo de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la figura del trabajador autónomo no coincide con la de hace algunas décadas, donde el trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad, la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Este incremento del trabajo por cuenta propia ha originado que además de la figura del trabajador autónomo clásico, aparezcan otras como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad

¹ MORGADO PANADERO, P.: Prólogo de AA. VV.: *Trabajo Autónomo e Igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo*. (Coordinadora: MORGADO PANADERO, P.), Editorial Aranzadi, 2010, pág. 13. «La situación actual de crisis económica y financiera por la que atravesamos, que ha puesto de manifiesto la imposibilidad de que el trabajo asalariado asuma la mano de obra existente, a la par que cada día expulsa a más personas del mercado laboral, hace necesario que se tengan en cuenta otras fórmulas de actividad. Y en este contexto, el recurso al trabajo autónomo y al emprendimiento se erige como una alternativa real».

económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

Debido a la dimensión que está adquiriendo esta figura y al desequilibrio contractual entre los trabajadores que operan en esta actividad y las grandes empresas ha sido necesaria la intervención del legislador y a estas necesidades y cambios corresponde la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA) y la aprobación del Real Decreto 179/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de trabajadores autónomos².

² Vid. OLARTE ENCABO, S.: *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, Editorial Comares, 2009, pág. 11.

2. Datos estadísticos sobre las trabajadoras autónomas en España

Para analizar cómo afecta la violencia laboral a las trabajadoras por cuenta propia, es necesario conocer el número de mujeres que están realizando esta labor y las circunstancias más relevantes de este colectivo.

A 31 de diciembre de 2011 el número de trabajadores autónomos inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social era de 1.947.659¹, siendo el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) el más numeroso de ellos².

Los varones representan el 66,8% (1.300.458) y las mujeres el 33,2% (647.201) del total. Estos porcentajes cambian cuando se tienen en cuenta otras variables:

- En los tramos de base de cotización más elevados, el porcentaje de varones supera el 80%.
- En Asturias y Galicia las mujeres son más del 40%, mientras que en la Industria y Construcción no llegan al 20%.

El 13% de los autónomos trabaja en la agricultura, el 5% en la industria y el 70,6% en el sector servicios; y sólo el 18,2% tiene asalariados a su cargo.

A 31 de diciembre de 2012 había 1.909.916 trabajadores autónomos propiamente dicho, inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo de nuevo el RETA el más numeroso de ellos.

Los varones representan el 66,5% y las mujeres el 33,5% del total³. De la comparación de los datos con el año 2011 se observa que la crisis económica también

¹ Trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

² Los datos que se analizan en este apartado están extraídos del documento Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas: *Trabajadores autónomos, propiamente dicho en alta en la seguridad social*. 31 de diciembre de 2011. Disponible en: http://www.meyss.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2011/4trim/Publicacixn.pdf

ha afectado al empleo por cuenta propia, incidiendo más en los varones que en las mujeres.

Centrándonos en el colectivo femenino de trabajadoras autónomas, a continuación se hace referencia a los datos más significativos en relación al objeto de nuestro estudio:

- Por edad, es en el tramo de 40 a 54 años donde más mujeres figuran de alta, sumando un total de 277.420.
- Según la base de cotización 547.193 mujeres están cotizando en la base mínima.
- En el sector servicios es donde el porcentaje de mujeres es más elevado, suponiendo un 39,3% respecto al de varones.
- Por el contrario, en la construcción es donde el porcentaje de mujeres es el menos representativo, suponiendo un 4% respecto al de varones.
- El porcentaje de trabajadoras autónomas sin asalariados es del 79,3%, teniendo empleados bajo su responsabilidad el 20,7%.

De la lectura de estos datos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el número de varones que están inscritos como trabajadores autónomos supone más del doble de mujeres que realiza su labor en esta actividad económica. Sí como nos están diciendo los expertos desde diversos foros de la importancia de los autónomos para salir de la crisis económica, podemos deducir que dada la escasa presencia que tiene el sexo femenino en este apartado, le será más difícil superar esta difícil situación.

³ *Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en alta en la seguridad social 31 de diciembre de 2012. Resumen de resultados.* Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2012/4trim/Publicacion_RESUMEN_DE_RESULTADOS.pdf

En segundo lugar, el sector servicios es el que tiene registrado mayor número de trabajadoras autónomas, siendo en esta actividad donde más incidencia tienen las diversas manifestaciones de violencia en el trabajo.

En tercero y último lugar, al igual que ocurre con las asalariadas, las trabajadoras autónomas están cotizando en los tramos de cotización más bajos, lo que supone prestaciones inferiores cuando están de baja por incapacidad temporal y peores pensiones en el futuro, lo que significa un paso más en la feminización de la pobreza.

De todo lo anterior podemos concluir que las mujeres ya trabajen por cuenta propia ya por cuenta ajena están discriminadas tanto en el aspecto laboral como en el económico.

3. La trabajadora autónoma ante la violencia en el trabajo

Todas las personas al desarrollar su profesión pueden ser víctimas de tratos discriminatorios y de distintas manifestaciones de violencia, independientemente de la forma contractual que realicen su trabajo.

Si bien apenas existen referencias ni existen datos estadísticos sobre violencia laboral en mujeres autónomas esto no significa que estén exentas de padecer estas agresiones, porque están igual de expuestas que las trabajadoras asalariadas y la realidad demuestra que también son víctimas de estos hostigamientos.

Una idea de la dimensión de este problema lo encontramos en la LETA, cuyo art. 3 al señalar los derechos individuales de los trabajadores autónomos establece lo siguiente:

- *a) A la igualdad ante la ley a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de algunas de las lenguas oficiales dentro de España o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- *b) A no ser discriminados por razones discapacidad.*
- *c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.*

Un análisis del citado precepto nos permite concluir que se constata en todos los ámbitos que existe una inquietud por la magnitud que está adquiriendo la violencia en el trabajo y que afecta tanto al personal asalariado de las empresas privadas como al de las administraciones públicas, afectando también al profesional independiente y a las personas que trabajan por cuenta propia.

Igualmente, es preciso resaltar que en el mismo se indica de forma explícita la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y el resto de la violencia moral en cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

Entendemos que es muy importante afrontar la violencia en el trabajo que sufren las trabajadoras autónomas, que representan un 33,2% de este colectivo, deduciéndose que el legislador es consciente de que un considerable número de mujeres que trabajan por cuenta propia pueden ser víctima de hostilidades y se les quiere dar una mayor protección frente a las agresiones.

No obstante, se debería haber incluido también el acoso laboral, porque también lo padecen una elevada proporción de trabajadoras, y con frecuencia las mujeres que hacen frente al acoso sexual posteriormente son víctimas de acoso moral.

Sí tenemos en cuenta que la violencia de género en el ámbito laboral se genera, como se ha indicado con anterioridad, por sentirse el varón amenazado o por querer seguir ejerciendo el poder también en el mundo del trabajo; si su superior jerárquico es una mujer su actitud puede ser mucho más agresiva. Al reprimirse estos individuos ejercer la violencia, por temor a perder el puesto de trabajo, cuando muestran su agresividad lo hacen de forma mucho más virulenta.

Además, debemos tener en cuenta que el mundo empresarial es muy amplio y hay profesionales que desempeñan su actividad en grandes empresas, pero también hay autónomas que se desenvuelven en condiciones muy precarias como veremos en el epígrafe siguiente.

Asimismo, hemos de valorar que el acoso de un superior por uno o más subordinados se toma poco en consideración y, sin embargo, puede ser igual de destructivo. Según HIRIGOYEN, las víctimas de esos casos no saben a quién dirigirse para defenderse, no a los sindicatos, naturalmente, pero tampoco a la justicia, que no se toma en serio este tipo de quejas¹.

En este contexto en que tienen que desarrollar su labor las trabajadoras autónomas, que como hemos observado es sumamente complejo, hay que sumarle las presiones que pueden tener por parte de sus clientes, así como las que puedan tener para

¹ HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 101.

organizar a los trabajadores a su cargo y por el hecho de que tienen que llevar también la administración de su empresa.

Este escenario lleva una carga de estrés, que puede tener consecuencias negativas tanto para su salud como para su trayectoria profesional.

Al estudiar la situación socio-laboral de las mujeres que desarrollan su labor profesional por cuenta propia, también se ha de observar que tienen más dificultades para conciliar su vida profesional con la familiar, porque con mucha frecuencia se enlazan ambas, no sabiéndose dónde termina una y empieza la otra.

Consciente de estos hechos el legislador en la LETA en el art. 3.g) expresa que los trabajadores tendrán derecho *a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar* y en el art. 14.4 en el apartado del trabajador autónomo económicamente dependiente expone que *el horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional*².

² OLARTE ENCABO, S.: *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, ob. cit., pág. 128. En este sentido, señala que el precepto no apuesta por la conciliación al no reconocer a estos trabajadores un derecho a la adaptación horaria, sino que simplemente se la recomienda. Es decir, no hay una apuesta legal por los derechos de conciliación de los autónomos, lo que desde la perspectiva preventiva que nos interesa es en sí un factor de riesgo, dada la tensión, estrés laboral, ansiedad, trastornos psicosomáticos u orgánicos a que pueden llevar las dificultades de conciliación y la doble jornada, problemas, hoy por hoy, que afectan más a la mujer –y muy especialmente a la mujer autónoma-.

4. Las agresiones a las trabajadoras autónomas dependientes

En la prevención del acoso dentro del mundo empresarial femenino, creemos que se debe prestar especial atención a las trabajadoras autónomas económicamente dependientes. Por entender que su situación es muy vulnerable y tienen mayor probabilidad de sufrir este riesgo.

Según el art. 11.1 de la LETA se consideran trabajadores autónomos económicamente dependientes *aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*

Este nuevo colectivo constituye una figura “híbrida” con características de ambas figuras. El objetivo de su diferenciación es proteger a quienes, realizando su actividad de forma autónoma, dependen prácticamente de un solo contratante (cliente), lo que los coloca en situación económica muy vulnerable¹.

La nueva figura pretende así dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos surgido fundamentalmente de la externalización y la subcontratación que, a pesar de su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata de forma que de él obtienen, al menos, el 75% de sus ingresos².

Esta posición de debilidad y la dependencia de su proyecto de un solo cliente, pueda colocarla en unas circunstancias muy adversas, por lo que es necesario que este colectivo reciba una atención especial.

En este sentido, RIVAS VALLEJO desde la perspectiva de género señala que las trabajadoras autónomas económicamente dependientes no parecen hallar un mecanismo

¹ LASTRAS, J. M.: «Cese de un autónomo dependiente», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 25 de abril de 2010, pág. 45.

² LASTRAS, J. M.: «Autónomos dependientes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 11 de noviembre de 2007, pág. 25.

específico de tutela en la LETA que de respuesta a las situaciones de acoso a las que también les expone su trabajo aún por cuenta propia³.

Además, al no formar parte de una plantilla de trabajadores, no existen delegados sindicales que puedan asesorarles o intermediar en sus conflictos con los clientes⁴.

Muestra de la deficiencia en materia preventiva de este colectivo de trabajadores lo podemos observar en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente, en donde solamente se hace referencia a la prevención de riesgos en el art. 4.3 donde se regula el contenido potestativo de estos contratos, en la letra d) expresando *la manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como a su formación preventiva de conformidad con el art. 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo.*

A este respecto, la norma reglamentaria no ha introducido ningún nuevo mandato, derecho ni garantía específica para los trabajadores autónomos económicamente dependientes en materia preventiva⁵.

En referencia a lo que se indica en el citado precepto, es importante volver a recordar que solo se cita la integridad física, sin hacer ninguna mención a la integridad moral ni a la dignidad de la persona trabajadora, facultades y derechos constitucionales que se vulneran con frecuencia en el sector servicios, donde desarrollan sus funciones un importante número de trabajadoras por cuenta propia.

³ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit. pág. 78.

⁴ IBIDEM, pág. 78. «A menudo las exigencias externas por parte de clientes pueden ser incluso más “letales” que las provenientes de un círculo organizativo interno sujeto a un mayor control, tanto interno por parte de la representación de los trabajadores, como externo, por parte de la Administración laboral –Inspección de Trabajo-, y en todo caso más visibles al control legal y jurisdiccional».

⁵ OLARTE ENCABO, S.: *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, ob. cit., pág. 35.

Todas estas circunstancias son más que suficientes como para que se inicien políticas preventivas que eviten que estas mujeres sufran agresiones en su vida laboral.

5. La prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo

Las especiales circunstancias que concurren en este colectivo originan una importante desprotección en materia de seguridad y salud laboral. En cierta medida a esta situación también ha contribuido que las personas que se desenvuelven en esta actividad han priorizado el aspecto económico antes que otros elementos.

Asimismo, las políticas públicas no han apostado por una política preventiva a favor de estos trabajadores y la LPRL tiene en el trabajador por cuenta ajena y en el empresario su centro de imputación normativa, no obstante siguiendo a OLARTE ENCABO el concepto legal de prevención resulta perfectamente adecuado no sólo a la realidad del trabajo asalariado, sino que tiene cabida, igualmente, en el trabajo autónomo por cuanto se define, *ex artículo 4. 1º LPRL*, como *el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*. Del mismo modo, el concepto de «riesgo laboral», en absoluto remite o se limita a la existencia de un vínculo contractual laboral, ya que la LPRL lo define como *la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo* (art. 4, 2º). Riesgos del trabajo y prevención de los mismos, existen (los riesgos) y son posibles de adoptar medidas (preventivas) en el trabajo autónomo¹.

La LETA hace referencia a la prevención de riesgos laborales en los siguientes preceptos²:

- Art. 4.3. que, entre los derechos profesionales incluye en el apartado e) [de los trabajadores autónomos] el derecho *a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo*.
- Art. 8, que lleva la rubrica de «Prevención de riesgos laborales».

¹ OLARTE ENCABO, S.: Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, ob. cit., pág. 28.

² Cfr. RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit. pág. 77. «La irrupción en el panorama legislativo de la regulación integral del trabajo autónomo llevada a cabo por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, supone un acercamiento al régimen jurídico dispuesto para los trabajadores por cuenta ajena en la propia LPRL, siguiendo las instrucciones contenidas en tal sentido en la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, *relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos*».

- Art. 16, donde entre las causas que se consideran debidamente justificadas de interrupción de la actividad, en el apartado c) se cita el *riesgo grave e inminente* para la vida o salud del trabajador autónomo.
- Y la disposición adicional duodécima, relativa a la participación de los trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.

Al igual que ocurre en la prevención de riesgos laborales del personal asalariado, la Ley da más importancia a los riesgos que pueden afectar a la integridad física del trabajador, no mencionando los factores psicosociales de gran incidencia en este colectivo de trabajadores, dado que la mayoría de ellos realizan sus funciones en el sector servicios donde tienen mayor presencia los riesgos psicosociales.

Sin embargo, el modo en que se presta este trabajo no permite excluir sin más la repercusión de los factores psicológicos sobre el trabajo, la independencia funcional y jerárquica bajo la que se desarrollan los trabajos en régimen de autonomía o cuenta propia no constituye en modo alguno antídoto infalible contra los problemas de salud ligados al trabajo. Por el contrario, puede constituir incluso el caldo de cultivo propicio para el desarrollo, y hasta en mayor medida, de estrés laboral, pero tampoco evita la aparición de otros riesgos asociados a patologías de conducta, pues éstas pueden ubicarse fuera del círculo interno de organización del propio trabajador, y situarse en el marco de las relaciones entabladas con clientes³.

³ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit. pág. 78.

TERCERA PARTE
PREVENCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LA VIOLENCIA LABORAL

I

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. Introducción

La violencia es nociva para toda la sociedad, genera daños en las víctimas y degrada al agresor¹, que al ejercer actos violentos renuncia a parcelas de su humanidad y erosiona también a la ciudadanía al tambalearse cimientos de convivencia básicos como el respeto, el derecho a la integridad física y psíquica o el derecho a vivir en paz. Con la violencia nadie gana, todos perdemos².

Si, además, situamos las consecuencias negativas de estas agresiones en los trabajadores que, obviamente, son los más perjudicados, en primer lugar, la doctrina judicial y los iuslaboralistas consideran el acoso como un atentado a los derechos fundamentales de estas personas; en segundo lugar, las víctimas de esta violencia³ se ven afectadas en su salud, relaciones sociales, ambiente familiar, aspiraciones profesionales y también en su patrimonio a causa de las bajas laborales, los costes en médicos y medicinas, la posible pérdida de empleo y a veces la difícil empleabilidad futura que tienen las víctimas de acoso laboral⁴.

Igualmente, no puede pasar desapercibido que las cuentas de resultados de las empresas donde se producen situaciones de violencia tienen un impacto claramente negativo, porque en estas organizaciones baja la productividad y la calidad del servicio

¹ GARCÍA, P.: «Incógnitos torturadores futuros. Las leyes democráticas pueden ser imperfectas, pero nos protegen de esa gente “normal” que en circunstancias excepcionales puede convertirse en monstruos. Como le ocurrió al doctor Josef Mengele», diario *El País*, 28 de abril de 2009, pág. 27. «Lamentablemente, los estudios efectuados en diversas universidades norteamericanas (experimento Milgram y otros) registraron porcentajes preocupantes de individuos *normales* capaces de torturar a sus semejantes, con el simple requisito de que se les proporcione una motivación supuestamente válida: la obediencia a una autoridad que les garantice la impunidad».

² PARRA, N. y GONZÁLEZ, B.: «Capítulo I. La caja de herramientas del Programa por los Buenos Tratos», en AA. VV. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), *Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista*, Talasa Ediciones, 2010, pág. 30.

³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001. Disponible en: <http://www.westlaw.es> «A este respecto, entendemos por violencia laboral, en el marco problemático que propicia este análisis, toda situación conflictiva en la organización de trabajo que es gestionada a través de un desenvolvimiento de las relaciones en ella instauradas, básicamente configuradas como relaciones asimétricas de poder, por la vía del recurso a la fuerza psicológica, emocional, económico-organizativa o carismática».

⁴ Los damnificados sufren una sensible reducción en sus ingresos económicos, que en algunas ocasiones adquiere tintes dramáticos.

prestado a los clientes, aumenta el absentismo y tienen que pagar los subsidios por incapacidad temporal y eventuales indemnizaciones a los trabajadores acosados.

Y, por último, a la sociedad le supone una verdadera sangría económica para el sistema de protección social y, también, un alto coste que, en principio, se presenta muy difícil de evaluar, que es la pérdida del capital intelectual de las personas afectadas por estas patologías, porque estas agresiones les afectan en su autoestima, minorando sensiblemente su capacidad, dándose a veces situaciones extremas desde las que es muy difícil la reincorporación de estos trabajadores al sistema productivo.

En este sentido, ROMERO RODENAS señala que de esta forma las consecuencias de los conflictos interpersonales que se presentan en el interior de la empresa, se trasladan al conjunto de la sociedad que ha de asumir los altos costos que representa la atención a las personas que han sufrido daños psíquicos como consecuencia de la violencia ejercida frente a las mismas⁵.

Por todo lo anterior, la violencia que se origina en los lugares de trabajo no es sólo un problema de las empresas y de los integrantes de su plantilla, sino que tiene consecuencias para el conjunto de la ciudadanía al dar lugar a un problema de salud pública.

⁵ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 9.

2. Consecuencias para las víctimas

Una de las características de la violencia laboral es su pluriofensividad. Los derechos afectados por las variadas conductas de hostigamiento en el trabajo pueden ser diversos, situándose en diferentes esferas de la personalidad de la víctima, por lo tanto, los daños que probablemente deriven de estos sucesos pueden ser de diversa índole, de ahí que la responsabilidad de los agresores también haya que situarla en diferentes planos¹.

Estos perjuicios se pueden situar en las siguientes esferas de la persona: la moral, la psíquica², la física (a causa de las lesiones sufridas y por somatización del daño psíquico), la profesional y la patrimonial³.

Según VALDES DE LA VEGA, la vulneración de derechos y bienes de carácter individual –salud psíquica y física, integridad moral y dignidad de la persona- es coincidente con el interés general, dado que la dignidad en el trabajo debe ser considerada como un bien colectivo⁴.

Porque debemos tener presente que el acoso supone un trato degradante, situándose en el mismo plano que las torturas o tratos inhumanos en distintas normas internacionales, ratificadas por España, que deben influir en la práctica legislativa y judicial conforme a lo establecido en el artículo 10.2 de la Constitución Española, y que

¹ VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», ob. cit., pág. XV.

² TARTAR-GODDET, E.: *Convivir con la violencia cotidiana*, ob. cit., pág. 81. «El hecho violento produce, en quien lo padece, una o unas reacciones que participan en la elevación de su nivel de tensión psíquica».

³ Vid. FERNANDEZ GARRIDO, J.: «Perspectiva psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, 2006, págs. 28 a 30: «Los daños que se produce a la persona en las diferentes facetas son:

En la persona afectada. Con repercusiones en el trabajo y la calidad de vida laboral, y en la salud.

En el entorno laboral. Deterioro del ambiente y moral laboral, pérdidas económicas, e impactos en los “testigos del acoso”: quienes son testigos o presencian los hechos pueden resultar igualmente perjudicados en una serie de áreas: rendimiento, satisfacción y moral laboral, y salud.

En los próximos a la persona afectada. También en quienes conviven con quien ha sido acosado se producen impactos».

⁴ VALDÉS DE LA VEGA, B.: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva», en AA.VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, pág. 184.

se integran en el Ordenamiento interno (art. 96.1) cuando estén ratificadas y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Así, el artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948) dispone expresamente que: *Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes*⁵.

Las trabajadoras que sufren este tipo de agresiones, habitualmente no encuentran la comprensión de su entorno más inmediato (compañeros y compañeras de trabajo, familia, amigos y amigas)⁶, y en muchas ocasiones ni de ellas mismas, que desarrollan un sentido de culpabilidad, creyendo que en alguna medida son responsables de esta situación, bien por su personalidad, su forma de ser, no haber sabido entablar relación con el agresor o por otras causas⁷.

Además de no encontrar apoyo en los integrantes de la plantilla⁸, reiteradamente sucede que éstos apoyan al agresor y se vuelven contra la víctima, bien por la habilidad del acosador en manejar la situación y poner de su parte a los otros empleados, bien por miedo a enfrentarse a esta persona y ser ellos las próximas víctimas⁹. Este aislamiento social y laboral de la agredida facilita que la trabajadora abandone la organización¹⁰.

⁵ MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (*Mobbing*) y en la escuela (*Bullying*) y el Derecho penal», ob. cit., pág. 189.

⁶ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit. págs. 50 y 51. «A menudo, los compañeros de trabajo, los superiores jerárquicos y los directivos tienden a buscar la explicación del aislamiento o estigmatización de la víctima en las características personales de la misma –tildando su carácter de difícil-, más que en las condiciones ambientales. Incluso, algunos autores defienden la existencia de un perfil de víctima ideal –de tipo melancólico-. Sin embargo, tal afirmación tiene poca base científica».

⁷ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 116 «Los trabajadores que se saben acosados por el empresario o por alguno de sus compañeros se sienten en una posición demasiado débil, lo cual les lleva en ocasiones a autoculparse de la situación generada –“algo habré hecho”- y dudan acerca de cómo actuar o a quien acudir».

⁸ Vid. CARBONELL VAYÁ, E. J., et al.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, ob. cit., pág. 32. «El carácter colectivo de la agresión, que en ocasiones puede ser “de acción colectiva” y en otras de “desinhibición colectiva” frente al agredido, es decir, desamparando a la víctima. Esa inhibición se da también en las organizaciones y en cierta forma cuando los casos pasan por magistratura».

⁹ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 26. «Hay dos tipos de víctimas. Las primeras siguen el lema: *cuando no puedes contra ellos, únete a ellos*. De esta manera se convierten en cómplices por temor, mediocridad, cobardía y porque obtienen ventajas de esa situación. Son víctimas de su mediocridad y de su incapacidad para hacer nada, sólo saben recoger las migajas que caen de la mesa de las personas con un proyecto personal, son los advenedizos que no son capaces de convertirse en hostigadores por sí mismos. No tienen fuerza ni capacidad».

¹⁰ CARBONELL VAYÁ, E. J., et al.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, ob. cit., pág. 32.

Esta falta de solidaridad de las personas más cercanas, en ocasiones se agrava cuando la trabajadora denuncia la agresión. Estos hechos no son fáciles de relatar, y muchas veces los asesores que tienen que intervenir para solucionar estos conflictos, no tienen la formación necesaria y carecen de la sensibilidad para tratar sucesos de esta naturaleza. En este punto es necesario recordar la figura del asesor o la asesora confidencial que existe en otros países de la Unión Europea, como por ejemplo el asesor o la asesora especializada en materia de problemas psicosociales que contempla la normativa belga¹¹.

Estas dificultades, que constituyen un calvario para las personas afectadas, se incrementan cuando la denuncia de los hechos llega a los responsables de la empresa.

El empresario, normalmente, niega o no quiere ver que se producen situaciones de acoso en el seno de su empresa, circunstancia que se incrementa según va disminuyendo el tamaño de la misma. Ha de tenerse en cuenta que en las pequeñas empresas o en las empresas familiares, el acosador puede ser el empresario, o un familiar suyo, o una persona de toda su confianza, en la que ha delegado responsabilidades y que es, en ocasiones, la que le resuelve las situaciones más espinosas.

Entre las acciones a que hacemos referencia en el párrafo anterior podemos citar por considerarla muy grave, deshacerse de las trabajadoras más molestas, debido a que estas se han significado:

- Por luchar por sus derechos y animar a los otros compañeros y compañeras a que sigan su ejemplo.
- Por tener alguna enfermedad y con frecuencia presentar bajas laborales.
- Por haberse enfrentado con el jefe.

¹¹ Vid. RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., pág. 129. «La ley belga, sobre la prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo se aprobó el 12 de junio de 2002». Las normas legales sobre la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en Bélgica han sido modificadas por la Ley del 10 de enero de 2007 y la Ley de 6 de febrero de 2007 que refuerzan el estatuto jurídico de la persona de confianza. *Revista de Actualidad*, núm. 107, octubre 2007, págs. 103-108. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista107/103.pdf>

- Por imaginarse el mando intermedio que pueden quitarle su puesto, etc.

En suma, son varias las circunstancias que pueden inducir al empresario a creer que se equivocó al contratar a una trabajadora en concreto, que le hacen recelar de la misma y la solución de este “error”, frecuentemente, es despedir a la empleada con el menor coste posible. Estas situaciones se agravan considerablemente cuando el empresario es un egocéntrico y tiene poca formación humana y empresarial.

A todo este “itinerario” que tiene que recorrer la víctima, hay que sumar las acusaciones que se producen con frecuencia contra su persona¹², tales como que estas agresiones son imaginadas o creadas por la misma, como consecuencia de un desequilibrio mental, que se evidencia con síntomas de personalidad paranoica, maniaco-depresiva o con alteraciones del carácter¹³, o de problemas extralaborales que ha magnificado, al tratarse de simples incidentes¹⁴.

¹² PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 28. «El mecanismo psicológico conocido como “error básico en la atribución”, es la causa de porqué compañeros, jefes y directivos tienden a buscar la explicación de la situación de hostigamiento en supuestas características individuales de las víctimas, en lugar de buscar intervenir sobre los factores de un entorno organizativo tóxico (ausencia de gestión del conflicto, mala organización del trabajo, competitividad interna, ausencia de valores, inadecuación del tipo tarea, pobreza de liderazgo, cargas laborales inadecuadas, caos, etc.).

Los departamentos de recursos humanos de las empresas, habitualmente poco informados y menos aún formados sobre la incidencia del *mobbing* y sobre cómo operan de forma correcta, estos mecanismos perversos, incurren en el mismo error atribucional, facilitándose de este modo la adopción de la solución limpia, barata y rápida de “cortar por lo sano” excluyendo al trabajador que resulta doblemente víctima».

¹³ LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., págs. 18 y 19. «Un elemento a tener en cuenta es que la dolencia o enfermedad que aquejará al trabajador/a como consecuencia de cualquier conducta acosadora será, en la práctica totalidad de las ocasiones, de origen psíquico (depresión, ansiedad, neurosis varias) y que frente a ellas existe una cierta apriorística prevención por el subjetivismo que comporta, tanto en la valoración del afectado como incluso en el propio diagnóstico clínico –que en parte es fruto de lo que el propio paciente refiere- habiendo asimismo llamado la atención la doctrina y los Tribunales respecto del fenómeno mismo del acoso (no ya de la enfermedad que se pueda padecer o se crea sufrir como consecuencia del mismo) en aquellas situaciones en las que la persona afectada se siente acosada pero en realidad no lo está, derivando ello de afecciones psíquicas ajenas a tal circunstancia o posiblemente también, de la especial configuración anímica del sujeto que cree padecer una situación de esa clase que, por tanto, en esas circunstancias, tampoco puede calificarse como tal».

¹⁴ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob.cit., pág. 26. «Un enfoque de perfiles sobre agresores y víctimas condenaría a las víctimas ya que, desde este punto de vista, son depresivas, son inestables o tienen un carácter débil; en otras palabras, tienen una predisposición a ser acosadas. Estas tesis son completamente falsas. Sí es cierto que hay víctimas que colaboran en el hostigamiento, pero es el menor de los casos. Los supuestos conocidos demuestran que la víctima es atrapada en la red del acosador por su inexperiencia y expectativa de bondad natural».

Si esta situación se prolonga en el tiempo irá en detrimento de la víctima, porque sus problemas de salud se agravarán, entorpeciendo la defensa de sus derechos y su empleabilidad.

Las consecuencias en la salud de las víctimas se tratan en otro capítulo de este trabajo¹⁵, si bien, basta adelantar que las víctimas de cualquier tipo de agresión, generalmente suelen sufrir daños físicos (si la agresión ha sido de esta índole) y también daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar estos hechos.

Estos daños los pueden sufrir tanto las víctimas primarias (lo sufren directamente) como las secundarias (testigos de la situación). En las víctimas secundarias se produce una insatisfacción con el clima de trabajo y con los líderes, habiéndose señalado que perciben las consecuencias de este tipo de violencia de manera más negativa que las víctimas primarias, porque se sienten cómplices del acosador¹⁶.

En el acoso laboral se dan una serie de circunstancias que, normalmente, producen en las víctimas unos desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de hostigamiento, y que si no son tratados en sus primeras fases pueden perdurar en el tiempo, convirtiéndose en crónicos; asimismo, los citados efectos pueden traer consigo consecuencias en las capacidades relacionales del individuo¹⁷, afectando en sus relaciones de pareja y familiares así como a nivel social¹⁸, dificultando su recuperación.

¹⁵ Capítulo X: Cómo afecta la violencia en el trabajo en la salud de las mujeres.

¹⁶ SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo», en *Aranzadi Social* paraf. 37 (Presentación), BIB 2001/2012, pág. 4. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

¹⁷ STSJ de Madrid 7 de abril 2008 (JUR 2008/150541). «En el acoso moral lo que se advierte, en todo caso, es un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisibles y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás».

¹⁸ Vid. STSJ de Madrid 5 mayo 2008 (AS 2008/1273). «Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social. Efectos que trastocan el entorno familiar, laboral y social, del acosado».

Este cuadro se puede agravar aún más si la trabajadora agredida ha abandonado su empleo, por no poder superar la tensión a que se ha visto sometida, porque estos daños en su salud física, psíquica y social, le supondrán un fuerte escollo en la búsqueda de un nuevo trabajo. Puede decirse que la salud social de la persona «se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo»¹⁹.

A. Consecuencias laborales

En el contexto laboral, estas agresiones pueden afectar en el volumen y la calidad del trabajo de la persona agredida, que a causa de las mismas puede sufrir un descenso en su creatividad e ilusión por hacer las tareas, repercutiendo en su rendimiento.

Esta situación puede acarrear consecuencias graves para la trabajadora, tales como el despido o abandono de la empresa. También le puede ocasionar el traslado, un cambio de funciones o la incapacidad temporal o permanente.

Estos hechos evidencian el daño a la profesionalidad de las personas que son víctimas de violencia moral en el trabajo, obstaculizando el desarrollo de la carrera de estas trabajadoras, tanto en su empresa como en el mercado de trabajo.

A nivel interno, con frecuencia, se le colgará la etiqueta de empleada conflictiva y muchos mandos intermedios evitarán que trabaje en su departamento y a nivel externo, los informes que pueden llegar sobre ella pueden desacreditar su labor profesional.

En conclusión, que además de sufrir amenazas y agresiones, se menoscaba su imagen profesional y se perjudica su futuro en el ámbito laboral.

¹⁹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 96.

B. Consecuencias relacionales

Además de los problemas de salud que se pueden originar en las asalariadas acosadas, estos efectos negativos se extienden a sus relaciones sociales, de pareja o familiares²⁰.

A nivel social, hemos de tener en cuenta que el lugar de trabajo es donde la persona pasa buena parte de su vida, establece relaciones con los demás (compañeros y compañeras de trabajo, clientes y clientas) y se integra en un sistema de relaciones interpersonales. Esta red de amistades y contactos, asociada al status de la trabajadora, se puede quebrar a causa de la situación personal de la empleada sometida a un proceso de acoso, ya que con frecuencia piensa que no ha tenido el apoyo adecuado del resto de la plantilla, o a causa de las afecciones psíquicas tiende a alejarse de los demás.

A nivel de pareja, a causa de los traumas que le ha producido esta experiencia, en algunas ocasiones se originan tensiones con las personas más cercanas, bien porque la víctima percibe que no han comprendido su situación o porque ha tenido unos cambios notables en su comportamiento que ha generado roces con sus seres más queridos.

Estas situaciones se ven agravadas, porque muchas veces la trabajadora acosada no ha identificado que está siendo víctima de *mobbing*, y, por tanto, no ha sabido comunicárselo a su cónyuge o pareja. Esta falta de comunicación y comprensión agravará el problema, pudiendo tener como consecuencia la ruptura de la pareja²¹.

A nivel de vínculos parentales, el clima enrarecido en que está inmersa la persona acosada, disminuye sus habilidades para tratar los problemas cotidianos, ocasionando tensiones con los hijos (que puede llegar a actos violentos), aumento de

²⁰ PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 43.

²¹ En este sentido, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 95. «A nivel de pareja, el acoso puede llegar a conducir, incluso, a la ruptura de la relación, agravando la situación de la víctima con una nueva fuente de trastornos psicológicos».

conflictividad, cansancio de los otros miembros de la familia que pueden provocar el abandono del hogar familiar²².

Estos problemas familiares, agravarán los que ya de por sí tiene la trabajadora, hundiéndola en una fuerte depresión, que sin duda harán más difícil su recuperación, el afrontamiento de la situación en que se encuentra o la búsqueda de otro empleo que le permita recuperar su autoestima.

²² AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 96. «A nivel de vínculos parentales, el clima insano ocasionado por el acoso se traducirá en tensiones con los hijos (que pueden llegar a la violencia en el seno de la familia), aumento de conflictividad (discusiones) y de morbilidad de alguno de los integrantes del núcleo familiar, retraimiento de la víctima, falta de apoyo a los intentos del acosado de hacer frente legal o psicológico al acoso o, en fin, huida de las personas del entorno, cansadas de los síntomas del estrés y la obsesión».

3. Consecuencias para la sociedad

Como se ha dicho en repetidas ocasiones, el acoso laboral supone uno de los problemas más importantes de la salud laboral en los últimos años en la Unión Europea. Reflejo de estos hechos son las cifras que se observan en las estadísticas, pero es importante que subrayemos que las cifras distan mucho de aproximarse a la realidad.

En la Resolución 2339/2001 del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo, de 20 de septiembre, se indica que un ocho por ciento de los empleados de los países de la Unión Europea, esto es, unos doce millones de personas, sufren hostigamiento psicológico en el trabajo¹.

De las encuestas efectuadas en el ámbito de la Unión Europea, se extrae que en España un cinco por ciento de las personas asalariadas ha sufrido algún episodio de acoso, pero, como indicábamos anteriormente, existe bastante polémica sobre las diferencias que puedan existir entre las cifras que conocemos a nivel estadístico y la magnitud real de este problema.

Los INFORMES CISNEROS (estudios pioneros en esta materia en nuestro país), reflejan que más del 16% de la población activa en España es objeto de violencia psicológica².

¹ Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 16. «En la encuesta efectuada por The Third European Survey on Working Conditions 2000 a 21.703 trabajadores sobre un amplio elenco de temas relacionados con las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran las diversas formas de violencia en el trabajo, señala que un 9 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea, aproximadamente 12.000.000 de trabajadores, han sufrido en los últimos 12 meses previos a la encuesta, algún episodio de acoso. En particular, tratándose del caso español, la cifra desciende hasta un 5 por ciento, apuntándose en el Informe como posible causa la distinta percepción cultural del fenómeno, pues un mismo comportamiento se valorará de forma distinta en función del contexto cultural en que se dé. (Dublín 2002)».

² Vid. INFORME CISNEROS II (IÑAKI PIÑUEL, OCTUBRE DE 2004) «1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral. Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39% de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06% los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55% son los subordinados. Más del 16% de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos seis meses con una frecuencia semanal. Dos de cada tres trabajadores afectados por el mobbing desconoce estar afectado por el problema».
<http://www.acosomoral.org/cisneros2.htm>

Aunque al conocer estas cifras, nos pueda alarmar ver la dimensión tan importante del problema, es también fundamental tener en cuenta que las mismas nos ofrecen sólo información a nivel cuantitativo, pero no tenemos completa la información cualitativa, por la gran dificultad que entrañaría la misma.

Pero es obvio que el hostigamiento psicológico afecta a la capacidad de las personas (se está produciendo un daño a la trabajadora, que sufre unas lesiones que en ocasiones son críticas de las que tarda mucho tiempo en recuperarse), y en consecuencia hay una pérdida de capital intelectual que se desaprovecha en perjuicio de la sociedad³ y que pueden producir la no reincorporación de la víctima al trabajo.

Si, además, consideramos que en muchos casos, en su vehemencia los hostigadores persiguen a las víctimas incluso después de la salida de la empresa, con el objeto de la destrucción laboral de esta trabajadora y su proyecto de vida, nos podemos hacer una idea del gran daño que se está ocasionado tanto a las víctimas como a la sociedad en su conjunto⁴.

De estos hechos se deduce que las consecuencias de los conflictos interpersonales que se presentan en la empresa se trasladan al conjunto de la sociedad, que tiene que asumir los costes que representa atender a las trabajadoras que han sufrido daños en su salud a causa de las situaciones de acoso. De lo que se puede deducir que este riesgo profesional no es un problema que afecta exclusivamente a la empresa, debido a que sus efectos repercuten negativamente en toda la comunidad⁵.

³ IGOA, M.: «El valor de la crisis», en *Psychologies*, nº 40, mayo 2008, pág. 10. «Es humano, pero triste también, empezar a ser conscientes del valor de algo, o en este caso de alguien, únicamente una vez que lo hemos perdido. Ser capaces de apreciarlo sin necesidad de sufrir su ausencia es un signo de inteligencia que, a veces, puede mejorar radicalmente la única vida que poseemos».

⁴ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda*, ob. cit., pág. 34 indica que «El mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de **re-mobbing**».

⁵ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 9. «Es por ello que el acoso moral en los lugares de trabajo no es sólo un problema de la empresa, que afecta exclusivamente a las relaciones personales en el seno de una organización productiva, sino que trasciende al conjunto de la sociedad por las graves consecuencias que el hostigamiento psicológico acarrea a las víctimas, que frecuentemente han de recibir asistencia de los sistemas públicos de protección social». CARBONELL VAYÁ, E. J., et al.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, ob. cit., pág. 50. «Por otra parte, la Federación estatal contra el acoso psicológico en el trabajo apuntaba en 2004 que el acoso laboral cuesta 483 millones de euros al año al Estado, por cada 100.000 trabajadores afectados por acoso en situación de incapacidad temporal. El informe elaborado por Madrid demuestra el alto coste económico al año que está suponiendo para el Estado su inhibición en

Profundizando en este análisis se observa que las profesionales más afectadas por este problema son las funcionarias y el personal laboral contratado de las Administraciones Públicas, las trabajadoras de la enseñanza, las trabajadoras de la salud (médicos y enfermeras en especial), las cuidadoras de guarderías y escuelas infantiles, el personal de hostelería y turismo, el personal de bancos e instituciones financieras, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas (instituciones y sindicatos). En general, todo el sector de los servicios resulta afectado en mayor proporción.

Es importante resaltar que en el marco de las Administraciones Públicas, son la Sanidad y la Educación los sectores más afectados llegando a duplicarse y a triplicarse el número de casos respecto del resto de sectores.

Se observa también que los colectivos de trabajadoras más afectados por estos problemas suelen ser, como ocurre habitualmente, los más vulnerables: jóvenes, trabajadoras temporales, etc. Pero es esencial tener en cuenta que no hay ni una sola trabajadora inmune ante este riesgo laboral.

De los datos analizados, se percibe que existe una gran coincidencia entre las profesiones afectadas por el acoso laboral y el síndrome de burn-out; aunque se trata de riesgos psicosociales con características distintas, esta coincidencia quizás se deba a que ambos riesgos puedan compartir situaciones de organización empresarial deficientes.

Si trasladamos estas cifras tan alarmantes al gasto que supone su tratamiento por la Seguridad Social, los importes que resultarían serían elevados⁶. Estas cifras alcanzan

esta problemática: casi quinientos millones de euros por cada 100.000 trabajadores afectados en incapacidad temporal y sobre la base de 21 millones de jornadas laborales perdidas, tomando como referencia la base mínima de cotización a la Seguridad Social en 2004 y cifrada en 537,30 €/mes. En dicho informe se presentó igualmente el coste para las pensiones por incapacidad permanente partiendo de la base de que aproximadamente el 2% de los anteriores trabajadores pasan a esta situación: 29 millones euros/año».

⁶ Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: “Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo”, ob. cit., pág. 15. «En la Comunidad Autónoma del País Vasco, Gutierrez y Mugarra (2003) hacen una estimación de los costes sociales del *mobbing* en el año 2002. Para esta estimación analizan los costes en tres apartados: los procedentes por bajas laborales, las consultas de salud mental de las personas afectadas en tratamiento y el consumo de fármacos y antidepresivos. Tomando en consideración un porcentaje de afectados por *mobbing* entre un mínimo del 5% (Paoli y Merllie, 2001) hasta el 16% (Piñuel, 2001) concluyen: Por bajas laborales el coste iría desde los 77.8 hasta los 248.9 millones de euros. Por

unos porcentajes suficientemente altos como para promover desde las diferentes instancias, acciones sociales e institucionales para tratar de erradicar o, al menos, corregir el problema. Situándonos en el ámbito del Derecho, un argumento más de que se debe efectuar un tratamiento jurídico-legal preciso y concreto.

En este sentido, uno de los objetivos primordiales de las naciones con regímenes políticos democráticos y con suficientes recursos económicos, es conseguir avances en los sistemas de seguridad social que les permitan lograr unos niveles de protección en sanidad que repercutan en el bienestar de la población.

Porque, es obvio, que todos los problemas que afecten a la salud de la ciudadanía, tienen consecuencias negativas en el conjunto de la sociedad, bien sea en costes sanitarios, en subsidios a cargo de la seguridad social, gastos en medicamentos, horas de trabajo perdidas que tienen que sufragar las empresas, etc.

Por estos hechos, y debido a que los recursos son limitados, una gestión sanitaria eficaz en un país tiene que tener como objetivo la prevención⁷, porque está

consultas de salud mental desde los 128.79 hasta los 412.32 millones de euros. Y, por consumo de antidepresivos desde los 2.8 hasta los 9 millones de euros. Por tanto el coste total sería de unos 243.39 millones de euros anuales en la previsión más favorable, hasta los 778,5 millones de euros en la menos favorable».

Los manuales o artículos que se hace referencia en esta nota son:

GUTIERREZ, A., MUGARRA, I. (2003). Impacto Económico del acoso psicológico laboral – *mobbing*- en la CAMV. Artículo presentado en el XXIII Jornadas de la Asociación de Economía de la Salud. Cádiz. Junio 2003.

PAOLI, P. y MERLLIE, D. (2001). Third European Survey on Working Conditions in the European Union European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburgo: Office for the Official Publications of the European Communities. 2001-2000.

PIÑUEL, I. (2001). Estudio Barómetro CISNEROS II, Madrid: Universidad de Alcalá de Henares.

Vid. PASTRANA JIMÉNEZ, J.L.: «¿Cuánto cuesta el mobbing en España?» Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o «mobbing», Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV, núm. 7, 2002. En este estudio se estima, que en nuestro país, las conductas de acoso podrían llegar a suponer un total de 1.850.0000 días de baja laboral al año, lo que en términos económicos supondría alrededor de 52 millones de euros en prestaciones de Incapacidad Temporal.

⁷ Vid. FUSTER, V. y CORBELLA, J.: *La ciencia de la salud*, Editorial Planeta, marzo 2006, págs. 7 y 8, «Resulta frustrante ver como el número de personas que sufren infartos no deja de aumentar. Es una de las grandes paradojas de la medicina actual: aunque nunca antes habíamos sabido tanto sobre el corazón y las arterias, y nunca antes habíamos tenido tratamientos tan eficaces como los actuales, nunca habían muerto tantas personas por enfermedades cardiovasculares como ahora. En Europa occidental, el 47% de las muertes en mujeres y el 39% en hombres se deben a enfermedades del corazón y las arterias: más que las muertes de todos los cánceres sumados. En el conjunto del mundo, las cifras alcanzan dimensión de catástrofe humanitaria 14 millones de muertes en 1990, según los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Más que la malaria, la tuberculosis y el sida juntos.

manifiestamente demostrado que las políticas de prevención afectan positivamente en la salud de la población, suponiendo también un importante ahorro en costes.

Un ejemplo de las políticas de prevención lo tenemos en la Ley 28/2005, de medidas sanitarias frente al tabaquismo⁸, que tiene como objetivo evitar los importantes daños que causa en la salud de la ciudadanía el consumo de tabaco y los altos costes que supone para la sociedad, el consiguiente gasto en medicinas y en atención hospitalaria de las personas afectadas.

Otro ejemplo destacable, enfocado más a un plano reparador que preventivo, lo encontramos en Suecia, en el año 1994, entró en vigor la Vocacional Rehabilitation Act (The Swedish Occupational Safety Ordinance. AFS, 1993). Esta ley establece que las organizaciones están obligadas a presentar un plan de rehabilitación vocacional cuando un empleado haya estado de baja durante un mes, o diez veces en los últimos doce meses⁹. Con esta ley se sitúan los costes en la empresa, que es la responsable del problema, y es la que en primera instancia tiene los medios para evitar que se produzca este tipo de violencia en los centros de trabajo.

Estos datos son la prueba de un fracaso: el fracaso de la prevención. Hoy día los médicos son capaces de salvar el 90% de los pacientes que llegan a urgencias con un infarto, pero no son capaces de evitar que lo tengan».

⁸ Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. (BOE núm. 309, de 27 de diciembre).

⁹ SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo». ob. cit., pág. 4.

4. Consecuencias para las empresas

Además de los daños a las víctimas, y al conjunto de la sociedad, es preciso tener en cuenta cómo afecta esta patología a las empresas en cuyo seno se producen situaciones de acoso laboral.

Es un hecho que en las citadas empresas baja la productividad y la calidad del servicio prestado a los clientes¹, aumenta el absentismo y las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados para cubrir las bajas por enfermedad, se incrementa el tiempo perdido por los trabajadores (realizando comentarios sobre los hechos ocurridos), teniendo que soportar también los costes originados de pagar los subsidios por incapacidad temporal y eventuales indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras acosados². También se produce el abandono de la empresa de trabajadores y trabajadoras con un nivel de cualificación profesional elevado descontentos con el clima de trabajo (que puede haber supuesto un coste importante a la empresa en formación, y que supone también un coste en formar al trabajador que le sustituye). Por último se incrementa el nivel de siniestralidad ya que disminuye la capacidad del trabajador de realizar sus funciones habituales en condiciones de seguridad.

Debido a estos costes tan importantes GONZÁLEZ DE RIVERA señala que la presentación del acoso psicológico es más probable en organizaciones cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y eficacia. Por eso dentro del ámbito empresarial, parece darse con más frecuencia en universidades, hospitales y ONGs, aunque ninguna entidad, pública o privada, está a salvo del problema³.

¹ Diario *El País*, 4 de junio de 2001. «El 7,9 % de las personas en activo se muestra totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso laboral generalizado reduce mucho la eficacia. (Datos de la Primera Encuesta sobre Violencia en el Entorno Laboral, llevada a cabo por la Escuela de Estudios Empresariales de la Universidad de Alcalá)». MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, G.), Ediciones B, enero 2004, pág. 390. «Parece que es más fácil aceptar unas pérdidas cada vez mayores en productividad y unos mayores costes en sanidad que realizar una pequeña inversión en medidas preventivas, como la del tratar a los trabajadores de forma reflexiva y como a seres humanos en busca de un significado, en lugar de como piezas de la máquina corporativa».

² CARBONELL VAYÁ, E. J., et al.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, ob. cit., págs. 49-50.

³ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 114. «Las empresas que han de autofinanciarse para sobrevivir no pueden permitirse el desperdicio de energía, tiempo, emociones e inteligencia que se requiere para

En relación a estos costes, como dato significativo podemos indicar que la tasa de absentismo estimada con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo oscila entre el 3% en 2003 y el 3,8% en 2009; en 2010 desciende levemente al 3,7%, y en el año 2012 se sitúa en el 4,3%, siendo España uno de los países con mayor nivel de absentismo, con una media de 11,4 días perdidos por trabajador y año⁴. Si se emplea la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, la tasa es algo mayor, y sube desde el 3,7% en 2000 hasta el 4,8% en 2009, en 2010 es del 4,6%. El factor determinante de la tasa de absentismo, en ambos casos, es el de las horas no trabajadas por incapacidad temporal⁵. En nuestro país, tras un incremento del 66% de los costes económicos del absentismo entre 2004 y 2008, el coste de 2008 se llegó a cifrar en 2.500 euros por empleado al año, lo que supone 12.700 millones de euros anuales, es decir, un 1.21% del PIB nacional⁶. Estas faltas al trabajo suponen unos costes de unos 10.600 millones de euros al año (1,1% del PIB). Como dato de referencia al objeto del tema que estamos tratando, el estrés es el causante del 30% de estas faltas al trabajo⁷.

Desde una perspectiva psicosocial, el absentismo es una herramienta útil que nos permite analizar la participación del trabajador en la organización, observando los daños que pueden provocar las faltas al trabajo⁸.

Por otro lado, las empresas o centros de trabajo donde se han producido situaciones de acoso laboral o las condiciones de organización pueden propiciar que se

mantener situaciones de acoso, ni tampoco perder o bloquear indefinidamente a sus miembros más valiosos».

⁴ ADECCO: *II Informe Adecco sobre Absentismo*. Disponible en: <http://www.adecco.es/-data/NotasPrensa/pdf/475.pdf>

⁵ ADECCO: *I Informe Adecco sobre Absentismo*, pág. 2. Disponible en: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/362.pdf

⁶ VILLAPLANA GARCÍA, M. D.: *El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el período 2005-2010*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de Trabajo, Murcia, 2012.

⁷ «El absentismo sale caro». Diario *El País*, 9 de marzo de 2008, pág. 46. En relación al coste del estrés laboral en términos de absentismo les remitimos al estudio realizado por GAMERO, C., GONZÁLEZ, M.L. y GARCÍA, D.: Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral, págs. 78-82, donde se trata detalladamente la incidencia económica de esta dolencia.

⁸ En este sentido, LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 408. «El absentismo, desde una perspectiva psicosocial, es una herramienta útil, que refleja una realidad latente, ante la cual el ser humano siente, participa o se niega; provocando estas acciones u omisiones daños a la salud global de las organizaciones, tanto desde un criterio competitivo como desde una óptica personal, ya que está claro que los daños no saben más que provocar pérdidas, claramente cualquier disfunción provoca pérdidas.

produzcan en un futuro, rompen el objetivo conjunto de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional de Trabajo que quieren que en el lugar de trabajo se dé el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social⁹.

En distintos apartados de este trabajo se ha expuesto cómo en la sociedad española existe una conciencia muy extendida de la importancia de gozar de una buena salud para poder llevar a cabo los proyectos de vida de los individuos, esta conciencia se extiende también a las empresas, siendo muchos los directivos que reconocen que el éxito de la empresa está relacionado con la salud de sus empleados.

Fruto de esta nueva dinámica en las empresas y en las instituciones son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹⁰ y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que suponen un importante paso en el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres y la eliminación de diversas formas de discriminación, como asimismo poder prestarle a la familia la atención que requiere.

Si eliminar las innumerables barreras que discriminan a las mujeres en todos los ámbitos y de forma particular en el laboral es muy importante para la ciudadanía, también debemos tener presente que para que puedan realizar su carrera profesional las trabajadoras es necesario desarrollar políticas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, pues la realidad demuestra que la mujer sigue desarrollando la mayoría de las tareas del hogar, y que los profundos cambios que se han producido en la sociedad española en los últimos años han afectado en una medida importante en la composición

⁹ Vid. PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», ob. cit., págs. 98 y 99. «La materialización de esta conducta rompe el objetivo conjunto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, sobre la base de que la salud en el trabajo es el logro, desde la prevención, del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social en el ambiente laboral quiere hacer de este lugar un entorno favorable permitiendo el desarrollo conjunto y dinámico de todas las dimensiones de salud. Vulnera, así tanto el Acta de Constitución de la OMS, ratificado por España en 1973, como el Convenio de la OIT número 155, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por España en 1985, en el que se establece que “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo».

¹⁰ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266, de 6 de noviembre; rect. BOE núm. 271, de 12 de noviembre).

de la familia existiendo un porcentaje considerable de familias monomarentales, estando los hijos solamente bajo el cuidado de sus madres.

Estas políticas de conciliación repercuten en una mejor salud de los trabajadores, porque disfrutar de más tiempo para atender las responsabilidades familiares disminuye los niveles de estrés y permite un mejor equilibrio en la persona, influyendo positivamente en el trabajo, porque facilita el desarrollo de las potencialidades de la persona, beneficiando directamente a la empresa donde presta sus servicios, repercutiendo favorablemente en la sociedad en general.

En el aspecto económico también se benefician las empresas, por tener importantes incentivos en la contratación de interinidad durante el permiso por maternidad de la trabajadora o el trabajador sustituido y por sustituir a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo.

El argumento de que las políticas que benefician a los asalariados repercuten positivamente en su labor y en consecuencia favorecen a las empresas y a la sociedad es un hecho que podemos constatar en cualquier organización. Una muestra evidente de este argumento es la crisis económica que estamos viviendo en la actualidad, y también las anteriores crisis que hemos conocido a través de la historia¹¹, que han sido fruto de políticas especulativas que no han tenido en cuenta el valor que aporta el trabajo a la consolidación de una economía.

De lo que podemos concluir que una política empresarial para evitar que se produzcan actos de violencia en su seno, revierte de forma positiva en el clima laboral y elimina importante costes, compensando de manera notable las inversiones que se hicieran en estas acciones.

¹¹ TRÍAS DE BES, F.: *El hombre que cambió su casa por un tulipán*. Ediciones Temas de Hoy, 2009. El autor trata en esta obra los diversos paralelismos de las crisis económicas que ha vivido la humanidad en los últimos siglos y analiza las burbujas más irracionales de la Historia, concluyendo ¿por qué hasta el más prudente puede transformarse en un necio que, como decía Antonio Machado, confunde valor y precio?

5. La incidencia de la violencia de género en el ámbito laboral

Los importantes índices de violencia que sufren las mujeres en los centros de trabajo merecen una atención especial, particularmente desde la perspectiva de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹.

Observemos las estadísticas. La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2007 indica que en los últimos doce meses un 0,7% de los asalariados han sufrido acoso sexual y un 0,9% discriminación sexual². La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011 refleja que 0,4% de trabajadores han sufrido acoso sexual y un 0,6% discriminación sexual³.

La I Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo en Murcia de 2005, indica que sólo un 0,17% de trabajadores han sufrido acoso sexual durante los últimos doce meses y un 1,7% discriminación por razón de género⁴. En la II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia la discriminación por género lo sufre un 1,2% y acoso sexual un 0,9% de las personas encuestadas.

En la misma Encuesta, en el apartado de conductas de acoso psicológico, están los datos desagregados por sexos y las mujeres indican estar afectadas por este tipo de conductas en mayor porcentaje que los hombres, tanto en el criterio restrictivo –ser objeto de conductas de acoso diariamente o al menos una vez por semana- (2,3% hombres frente al 3% mujeres) como en el criterio menos restrictivo –ser objeto de conductas de acoso diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes- (4,4% hombres frente al 4,9% mujeres).

Estos datos que reflejan una incidencia muy baja de estas agresiones no muestran la realidad. A este respecto SANZ CABALLERO, señala que lo que se

¹ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., pág. 166.

² VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Disponible en:
<http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf>

³ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011. Disponible en:
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

⁴ I ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005. Edita Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Trabajo y Política Social. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, 2005, www.carm.es/issl

conoce es sólo la punta del iceberg de lo que existe. Porque se trata de una violencia a menudo invisible, a menudo ignorada, a menudo no denunciada. Por ello cualquier estadística en la materia resulta forzosamente inexacta y siempre a la baja⁵.

Uno de los problemas para cuantificar la violencia de género en el ámbito laboral proviene que se trata de un delito oculto, esto es, un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer⁶.

Un ejemplo de lo anterior lo podemos observar respecto a los datos de la Región de Murcia, que hemos expuesto anteriormente, si nos centramos en las diversas circunstancias que concurren en la población trabajadora de esta zona geográfica:

- Trabajadoras de distintas nacionalidades y de culturas muy diversas⁷.
- Alto porcentaje de trabajadoras temporales.
- Un importante número de trabajadoras en sectores productivos donde hay menos presencia sindical y es más difícil denunciar las agresiones.

En suma, de este contexto podemos inferir que las mujeres que trabajan en esta región, debido al entorno socio-laboral en que se desenvuelven, probablemente estén entre las más vulnerables de nuestro país, de lo que se deduce fácilmente, que las mujeres además de sufrir estos comportamientos violentos, también están sufriendo amenazas, ya sean de carácter explícito o implícito, para que no denuncien estos hechos⁸.

⁵ SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», ob. cit., pág. 193.

⁶ BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 108.

⁷ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 203. «La emigración constituye un factor de riesgo para la salud mental y física, no tanto por el tipo de población emigrante, que no siempre es la más pobre ni la que menos educación ha tenido, sino por el tipo de trabajo que deben realizar en los países de destino, con precariedad y con la angustia del mandato de regreso si no mantiene un puesto de trabajo. Las largas jornadas laborales pueden suponer riesgos para la salud física y mental, y las mujeres son más a menudo víctimas de violencia, abuso y violación».

⁸ VIEJO, T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, ob. cit., pág. 184. «El 85 por ciento de los acosos no se denuncian y, en un porcentaje muy elevado, es la mujer la que termina abandonando el lugar de trabajo, mientras que el acosador queda indemne. (*Informe Hite*)».

Asimismo es necesario saber «por qué callan las mujeres»⁹, a qué se debe que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en toda España sólo recibiera 152 denuncias por esta causa en el año 2008, al margen de la vía judicial¹⁰. En el año 2011 las actuaciones inspectoras en el apartado de acoso sexual ofrecen los siguientes datos: 498 actuaciones, 6 infracciones en actas, 13 requerimientos y 1 mediación o consulta¹¹.

A este respecto, el Instituto de la Mujer ya reveló que una de cada diez mujeres sufría algún tipo de acoso sexual en el trabajo, pero sólo una cuarta parte había comentado su situación con alguien¹².

Por lo tanto, debemos observar en las organizaciones de trabajo cuáles son los impedimentos o barreras que influyen en las mujeres para no denunciar estos hechos. A este respecto, la Guía de Prevención y Atención de la Violencia de Género en las Universidades señala que la percepción de que los sistemas de gobierno en las universidades no abordan adecuadamente la violencia de género y los comportamientos que la potencian, el miedo a no ser tomada en serio o a no recibir apoyo por parte de la institución universitaria, conlleva que no se informe de incidentes de violencia que han sucedido en el contexto universitario¹³.

Esas circunstancias están presentes también en muchas empresas e instituciones y una de las primeras tareas que se debe realizar es analizar sus estructuras para que los integrantes de su plantilla sepan cómo deben actuar cuando puedan sufrir una agresión o tengan conocimiento que otra persona de esa entidad la ha sufrido.

⁹ MARS, A.: «Por qué callan las mujeres», diario *El País*, 6 de junio de 2009, págs. 34-35. Los datos de este párrafo y del siguiente están extraídos de este artículo.

¹⁰ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 8. «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó en 2004 120 actuaciones por acoso sexual, de las que sólo se detectó una infracción».

¹¹ Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2011.

¹² Esta situación no es sólo exclusiva de nuestro país, un 66% de las militares de EE UU que han buscado atención médica en el Departamento de Veteranos ha sido víctima de asaltos sexuales. De este porcentaje, nada menos que un 27% declaró a sus médicos y especialistas que había sido objeto de violaciones o intentos de violación. Muchas habían denunciado los hechos a sus superiores en el momento de ser agredidas, pero la consigna de los mandos es alinearse con sus hombres y quitar hierro al asunto para evitar el desprestigio de la institución. Apenas el 2% de los acusados de violación llega a ser juzgado en tribunales militares. Con ese escenario, no es de extrañar que las veteranas tengan de dos a tres veces más probabilidades de suicidarse que las mujeres que nunca vistieron de uniforme. Los datos de las militares de EE UU están extraídos del artículo de NOBREGA, J. P.: «El fuego amigo», en *Vivir*, suplemento del diario *La Verdad*, 20 de diciembre de 2009, pág. 11.

¹³ INSTITUTO DE LA MUJER: Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades, ob. cit., pág. 8.

En el estudio que realiza el Instituto de la Mujer en abril del 2006¹⁴ se indica que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España ha sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico)¹⁵. Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado)¹⁶.

Trasladando estos datos al conjunto de las mujeres activas en España, que según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el cuarto trimestre de 2005 (año en que se realizó el estudio al que hacemos referencia en el párrafo anterior) ascendían a 8.425.000 trabajadoras, se estima que 1.310.000 trabajadoras han sufrido en España alguna situación de acoso sexual en el trabajo en ese año, si bien sólo 835.000 mujeres lo han vivido como tal.

Según un informe de la Confederación Sindical Internacional, en los países industrializados, entre el 42% y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual, en la Unión Europea el 40-50% y en los países de Asia-Pacífico 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral¹⁷.

Como hemos indicado anteriormente en este trabajo, la violencia hacía la mujer está presente en todos los ámbitos productivos y también en el espacio educativo, y la Universidad no se escapa a esta realidad.

¹⁴ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 9.

¹⁵ Acoso técnico: el padecido por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual.

¹⁶ Acoso declarado: se entiende aquellas situaciones sufridas por una trabajadora que ella las considera como acoso sexual.

¹⁷ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *El acoso sexual en los lugares de trabajo: una guía sindical*, 2006.

Las relaciones de poder y el sexismo¹⁸ se manifiestan en las mencionadas instituciones de diversas maneras, llegando en algunos casos a generar situaciones abusivas o de violencia, o dificultado su denuncia por parte de las víctimas¹⁹.

Hace falta una visibilidad social del acoso sexual, que no se está produciendo debido a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito. Existe un entorno social que tiende a negarlo, que lo oculta²⁰.

La negación de estas agresiones puede incrementar las conductas de acoso «bien porque el acosador interprete el silencio como una aceptación implícita de sus conductas o bien porque, sin miedo a represalias de la víctima, recrudezca sus conductas»²¹.

Estos hechos nos sitúan en un escenario más complejo, porque para poder erradicar este proceso degradante, es necesario conocer su alcance y el ámbito en donde se desarrolla.

En este contexto, para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral, se tiene que trabajar, por un lado, en la labor propia de prevención y, por otro lado, en conseguir que las víctimas de estos actos tengan los medios adecuados para darlos a conocer.

En principio, es una tarea difícil y que necesita un tiempo para ir cristalizando, pero es necesaria, porque para conseguir el objetivo de igualdad, se debe evitar cualquier discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, y el acoso además de discriminar a la mujer, es un ataque a su dignidad y puede producirle graves daños en su salud.

¹⁸ VÁZQUEZ RODRIGUEZ, C. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.: *Esteriotipos, Género y Sexismo*, pág. 71. «El sexismo puede ser conceptualizado como la actitud negativa hacia un sexo; algo que se manifiesta como la discriminación o el sesgo en contra de ciertas personas a causa de su género».

¹⁹ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 7.

²⁰ IBIDEM, pág. 7.

²¹ PÉREZ BILBAO, JESÚS, *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 107.

II
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA
EN LA SALUD DE LAS MUJERES

1. El papel básico de la salud

Los avances, tanto a nivel económico como a nivel social, que se han producido en las últimas décadas en nuestro país, a los que ha contribuido notablemente el establecimiento de la democracia en 1977 y la incorporación a la Comunidad Económica Europea en 1986, entre otros hechos, han dado lugar a que la ciudadanía demandase unos niveles de protección para la salud adecuados así como unas cuotas de bienestar similares a las de otros países de nuestro entorno.

Este interés por incrementar la protección de la salud y por mejorar la calidad de vida es común en los países más desarrollados¹, donde la sociedad goza de mayor libertad y se han conseguido unos hábitos democráticos que permiten aspirar a conseguir estos objetivos, así como que estas mejoras en los niveles de bienestar se extiendan a toda la población²; con la consecución de estos fines, se crean unas sociedades más solidarias, que tienen como propósito conseguir que todos los ciudadanos y ciudadanas cuenten con los recursos básicos para poder desarrollar sus proyectos en igualdad de oportunidades y que no exista ningún tipo de discriminación que pueda limitar estas lógicas aspiraciones de mejorar de las personas.

La preocupación por gozar de un bienestar y una calidad de vida forma parte de la historia de la humanidad, pero el conseguirlo depende también de tener un escenario adecuado, como se indicaba anteriormente. Los países más avanzados tanto económicamente como política y socialmente, tienen el mejor punto de partida para conseguir estos logros, siendo un modelo a seguir por los países subdesarrollados que sufren importantes carencias, tanto en este apartado como en otros.

¹ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 113. «La calidad de vida relacionada con la salud es una medida de la salud que pretende analizar los condicionantes bio-psico-sociales y los hábitos de conducta, así como las discapacidades que impiden a un ser humano desarrollar su vida con un grado aceptable de autonomía».

² SÁDABA, J.: *La vida buena. Cómo conquistar nuestra felicidad*. Ediciones Península, abril 2009, pág. 211. «Habría que decir que si la salud es un pilar básico de la felicidad y un bien primario en el sentido expuesto, la atención sanitaria debería estar garantizada universalmente».

Reconociendo la importancia básica que tiene la salud para el desarrollo de la persona en todas sus facetas³, y de que toda la población debe gozar de unos niveles de protección de este derecho adecuados, para que pueda avanzar la sociedad en todos los campos se constituyó la Organización Mundial de la Salud (OMS) que, en sus principios básicos, indica que *la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y que el goce máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano*.

Esta declaración que realizó la OMS en 1978, conocida como la *Declaración de Alma-Ata*, afirmando que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, incluyendo parámetros sociales que pueden determinarla, es una llamada de atención a los gobiernos y a la sociedad en general para que tengan en consideración que deben velar por la salud de sus ciudadanos a través de garantizar principios básicos como la estabilidad social, el establecimiento de derechos humanos y de un Estado de libertades a través de la educación, la cultura, la salud, etc.⁴.

En relación con este principio básico de la salud PETER señala que hay dos modelos dominantes de salud⁵:

- Positivista, relacionado con una promoción idealista de un estado de bienestar psíquico, físico y social, como se indica en la definición de la OMS.
- Biomédico, que se refiere a la evitación de enfermedades.

A este respecto, sugiere un tercer modelo «que describe *la salud como libertad*, en el que une los dos conceptos anteriores pero hace énfasis en la necesidad de potenciar la capacidad de decisión personal, el empoderamiento de los individuos, del acceso a los recursos para tener unas vidas más saludables, más que en dar

³ SÁDABA, J., prólogo en ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*, ob. cit., pág. 14. «Es está un bien primario. Más aún, para algunos es el primero o fundamental de los bienes que podemos poseer en nuestro vivir y sin el cual la existencia o se hace anodina o no merece la pena o, sencillamente, perece a manos de la enfermedad».

⁴ ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*, ob. cit., págs. 185-186.

⁵ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., págs. 25-26, con cit. F. Peter, «Health equity and social justice», *J Appl Philosophy*, 18 (2), 2000, págs. 19-170.

informaciones o medicaciones para combatir riesgos que podrían cambiar modificando hábitos de vida».

En relación a estos modelos, VALLS-LLOBET introduce el concepto de *salud para disfrutar o salud para vivir*, donde se entiende un nuevo concepto de salud ligado a la potenciación de la energía de las personas, a mejorar su rendimiento físico e intelectual subsanando la mayoría de carencias metabólicas o las disfunciones endocrinológicas. Un concepto de salud relacionado con la calidad de vida, con la capacidad de trabajar en mejores condiciones, pero no sólo entendiendo el cuerpo como productivo sino como cuerpo de seres capaces de gozar del ocio, de la sexualidad, de la sensualidad y de las relaciones humanas⁶.

Pero respecto a este modelo, la autora se hace la siguiente reflexión ¿nos podemos plantear una salud para disfrutar si muchas mujeres sólo se pueden permitir sobrevivir?

Al ser consciente la sociedad del papel primordial que representa gozar de unos índices de salud aceptables⁷, es por lo que demanda unos niveles más elevados de protección sanitaria a las instituciones públicas, siendo cada vez mayor el volumen de recursos que se tienen que destinar a este fin, convirtiéndose en un objetivo prioritario para la Administración conseguir los medios para poder atender esta demanda.

Como es lógico, esta aspiración de la sociedad en incrementar la protección de la salud también está presente en el mundo laboral, donde obviamente todas las mejoras en este sentido repercutirán en el bienestar de los trabajadores, incrementado la productividad de las empresas y beneficiando al conjunto de la nación.

La Ley General de Sanidad dispone en su art. 18.8 que las Administraciones Públicas desarrollarán las siguientes actuaciones: *La promoción y mejora de la salud mental* y en el art. 18.9: *La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. Asimismo, el art. 32 de

⁶ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 26.

⁷ ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*, ob. cit., pág. 213. «La salud no sólo es una obligación de los gobiernos, sino que es una necesidad de los individuos y de la sociedad».

la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (en adelante, LGSP) establece que *la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto nivel de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida y relacionada con el trabajo*. Estas actuaciones reflejan una vertiente preventiva y una vertiente reparadora en relación al derecho de protección a la salud que reconoce el art. 43 de nuestra Carta Magna.

En este sentido, SALA FRANCO señala que «de la combinación de estos preceptos constitucionales se deduce que el derecho a la protección de la salud laboral reconocido en la Constitución es un “*derecho complejo*”, en parte absoluto en lo que supone tutela básica del derecho fundamental a la vida y a la integridad del trabajador como ciudadano (art. 15 CE), y en parte relativo, cohonestable en términos políticos y jurídicos con la libertad empresarial de organización y las razones productivas en lo que supone de una superior protección integral de la salud del trabajador (arts. 40.2, 43.1 y 45.1 CE)»⁸.

Entre la doctrina existe cierta polémica en orden a encuadrar o enmarcar la tutela en los procesos de acoso, bien en el ordenamiento de la seguridad y salud en el trabajo (dimensión preventiva), bien en el ordenamiento de los derechos fundamentales y libertades públicas (dimensión correctora o reparadora).

Según el Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo, en ambos casos la tutela queda planteada en términos análogos, aunque la prevención servirá *ad futurum*, porque los casos hoy diagnosticados de acoso y que se encuentren en una fase especialmente avanzada no tienen más defensa que la tutela reparadora⁹.

⁸ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2003, pág. 19.

⁹ Observatorio Vasco sobre el Acoso moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing– en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., pág. 29. «En ambos casos, y salvo algunas diferencias de matiz, la tutela queda planteada en términos análogos, aunque sea ante jurisdicciones diferentes, la laboral en un caso, la contencioso-administrativa en otro, para el empleo privado o para el empleo público (funcionariado), pues el Derecho preventivo es sustancialmente el mismo –LPRL–, como lo es la vigencia de los derechos fundamentales, que forman parte tanto de un Estatuto, el laboral, como de otro, el funcional». «La prevención servirá *ad futurum* sobre todo, pues es obvio

Uno de los principios básicos de la OMS es que es un derecho fundamental *el goce de grado máximo de salud*. Para conseguir este fin deberá evitarse que se produzcan daños en la salud de los trabajadores, siendo necesario para ello partir de unas políticas de prevención adecuadas y que el desarrollo de las mismas sea prioritario. En buena lógica, cuantos más logros se consigan en la vertiente preventiva menos incidencia tendrá la vertiente reparadora y, consecuentemente, afectará positivamente a toda la sociedad en su conjunto.

que los casos hoy diagnosticados de acoso y que se encuentren en una fase especialmente avanzada, la estigmatización y/o exclusión, no tienen más defensa que la reparadora».

2. Salud y género

El papel secundario al que ha relegado la cultura patriarcal al sexo femenino, también se ve reflejado en la atención sanitaria donde las mujeres han sido invisibles para la ciencia médica¹.

A este respecto, VIVAS LARRUY señala que se constata el «desvalor social» de las enfermedades de las mujeres, así como la falta de escucha a la especificidad de las mismas entre la clase médica y otros profesionales al tiempo que desde el punto de vista del empleo, del mercado de trabajo y del ámbito público, a las mujeres se las responsabiliza por las enfermedades, la «doble presencia» y por las estrategias de supervivencia que eligen².

Los estudios de las Facultades de Medicina que han iniciado la concepción del estado de salud y de lo que es la enfermedad, han nacido principalmente a partir de las personas hospitalizadas, que en su mayoría han sido hombres, debido a esta situación la mayoría de conocimientos médicos provienen de la patología masculina.

La investigación médica, la docencia y la asistencia sanitaria han mirado a las mujeres como si fuesen hombres, en los libros de medicina las enfermedades no tienen sexo y hasta finales del siglo XX no se ha empezado a estudiar si existían diferencias en las patologías de mujeres y hombres³.

¹ MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», ob. cit., pág. 19. «El Objeto de la ciencia no era el *ser humano*, sino en realidad un hombre blanco, occidental de clase media». GARCÍA MOUTON, P.: «Género como traducción de gender: ¿anglicismo incómodo?», en AA. VV. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN), *“Género”, sexo, discurso*, Ediciones del Laberinto, 2002, pág. 137. «En este caso, “el otro” es también la mujer, sujeto casi ignorado en los estudios científicos, escondida a lo largo de la historia detrás del hombre». VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 22. «El hecho de que las mujeres sean invisibles para la atención sanitaria en el diagnóstico y en el tratamiento de muchas enfermedades, o que sus síntomas sean confundidos, minimizados o no bien diagnosticados y que sus quejas sean frecuentemente atribuidas a etiología psicológica o psicosomática, hace replantear las bases en que se ha apoyado la ciencia para reconocer los problemas de salud de hombres y mujeres».

² VIVAS LARRUY, M. A.: «Constataciones y conclusiones», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 320.

³ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 156. «Existe aún un gran desconocimiento, por falta de investigación y de información, de las enfermedades que padecen las mujeres, de sus causas y de la manera de prevenirlas. De hecho, la formación médica no había remarcado que podía haber diferencias en el modo de enfermar de mujeres y de hombres, que los métodos de diagnosticar pudieran ser diferentes, o que las terapias y los fármacos tuvieran diferentes maneras de actuar en

Estudiando a los hombres ya estaban estudiadas todas las mujeres, menos en el embarazo y el parto; ésta era la única diferencia que formaba parte de los estudios básicos de medicina y profesiones sanitarias⁴.

De la distorsión del androcentrismo y sus terribles consecuencias en la medicina, cita un ejemplo VARELA: «es conocido popularmente que los síntomas de un infarto son dolor y presión en el pecho y dolor intenso en el brazo izquierdo. Pero no es tan popular que éstos son los síntomas de un infarto en un hombre, en las mujeres esta dolencia se presenta con dolor abdominal, estomago revuelto y presión al cuello»⁵. Esto podría resultar anecdótico, si no fuera porque el infarto de miocardio es una de las primeras causas de muerte entre mujeres.

VALLS-LLOBET señala que a partir de la década de los setenta del siglo XX, una corriente científica, fundamentalmente feminista, empezó a plantear que la salud de las mujeres dependía de problemas sociales y culturales, de la discriminación y violencia que hubieran sufrido y que, por lo tanto, los problemas de salud fueran fundamentalmente sociales. Aunque partía de la base de que biológicamente hombres y mujeres éramos iguales, el problema diferencial estaba en la violencia social o en la discriminación social⁶.

En la década de los noventa del siglo pasado, se estudia a las mujeres por primera vez como personas, además de como seres reproductores, y se hacen visibles para la medicina en todas sus especialidades⁷.

mujeres y hombres». MARTÍN CHAPARRO, M. PILAR: «La cuestión de la conciliación en España», ob. cit., pág. 61. «Hay riesgos y enfermedades específicas para las mujeres, sin embargo el modelo médico tradicional es predominantemente masculino, tanto en investigación como en el desarrollo de normas de salud y seguridad».

⁴ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 156. «La salud de las mujeres se ha estudiado y valorado sólo como salud reproductiva, y este enfoque ha impedido abordar la salud de las mujeres desde una perspectiva integral».

⁵ VARELA, N.: *Feminismo para principiantes*, Ediciones B, 2005, pág. 176.

⁶ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., págs. 16-17.

⁷ IBIDEM., pág. 42. «La ciencia que había postulado que estudiar al “varón” era estudiar al ser humano ha tenido que cambiar sus paradigmas y empezar a reconocer que existen diferencias entre mujeres y hombres en la forma de enfermar, de manifestarse los síntomas, en las causas del dolor, en la prevalencia de determinados diagnósticos y en la metabolización de fármacos, que tienen formas diferentes de actuar según el sexo biológico o según interaccionan con la fase del ciclo menstrual».

Entre las enfermedades más prevalentes entre las mujeres, RIVAS VALLEJO menciona las siguientes:

- a) Anorexia.
- b) Trastornos mentales. Especialmente la depresión mayor –así como la distimia- afectan en mayor medida a mujeres: de dos a tres mujeres la padecen, frente a un hombre con la misma dolencia.
- c) Demencias.
- d) Malos tratos
- e) Lesiones musculoesqueléticas.
- f) Fibromialgia.
- g) Síndrome varicoso.
- h) De las enfermedades que afectan al sistema nervioso, la esclerosis múltiple también es una patología que se dé más entre mujeres, así como la embolia cerebral, las cefalgias migrañosas y la neuralgia del trigémino.
- i) Entre las enfermedades del aparato locomotor, son más frecuentes porcentualmente entre mujeres el lupus eritematoso sistémico, el síndrome de Sjögren, la polimialgia reumática y la esclerosis sistémica progresiva.
- j) Enfermedades cardiovasculares, es predominante la enfermedad de Raynaud, el eritema pernio, arteritis de Horton y la tromboangeítis obliterante.
- k) Enfermedades gastrointestinales: gastritis de tipo inmune o tipo A, y síndrome de colon irritable⁸.

⁸ RIVAS VALLEJO, P.: «Las incapacidades laborales de las mujeres», ob. cit., págs. 224-229.

3. La desigualdad en salud

El concepto «desigualdad en salud» hace referencia a las distintas oportunidades y recursos relacionados con la salud que tienen las personas en función de su clase social, género, territorio o etnia, lo que se traduce en una peor salud por parte de los colectivos menos favorecidos¹.

Como sucede en otros aspectos sociales, esta falta de equidad la sufren con mayor incidencia las mujeres, los inmigrantes y las clases más desfavorecidas de la sociedad.

Para que las mujeres no sigan sufriendo esta discriminación también en este ámbito la LOIMH, en el art. 27, integra el principio de igualdad en la política sanitaria, desarrollando actuaciones para favorecer la promoción específica de la salud de la mujer, el fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres y la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo².

En relación a este artículo SEMPERE NAVARRO y KAHALE CARRILLO señalan que las políticas, estrategias y programas de salud integran, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Las Administraciones Públicas, en este caso, sanitarias, garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, mediante la integración activa en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unos y otros. Asimismo, el art. 6 de la LGSP dispone que todas las personas tienen derecho a que las actuaciones de salud pública se realicen en condiciones de igualdad sin que pueda producirse discriminación por razón de nacimiento, origen racial o

¹ VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 201.

² Sobre este tema Vid. GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: «Tratamiento de las políticas de salud en la Ley Orgánica de Igualdad», en *Anales de Derecho*. Universidad de Murcia. Número 26 – 2008, págs. 141-181.

étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social³.

Para que el sexo femenino no siga siendo discriminado también en este campo es necesario un enfoque de género en salud que elimine las desigualdades socialmente construidas y suprima los factores que las determinan. Para conseguir este objetivo se debe evitar el sesgo de género en la investigación y atención, asimismo este colectivo debería ser objeto de un trato más específico en las políticas de salud y en la planificación sanitaria.

³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y KAHALE CARRILLO, D. T.: «Política de salud pública, sanidad exterior y salud internacional», en AA. VV. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinador: KAHALE CARRILLO, D. T.) *Reforma de la Salud Pública y la Asistencia Sanitaria. Estudio de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública y del RDley 16/2012, de 20 de abril, sobre sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud*, Editorial Aranzadi, 2012, pág. 67.

4. La protección de la salud en el trabajo

En los apartados anteriores hemos visto cómo los países que tienen unos niveles de protección de la salud eficaces facilitan a su ciudadanía la consecución de sus proyectos así como el desarrollo de su carrera profesional y ello, debido al papel central que tiene el trabajo en la realización del individuo, tanto si nos referimos a la vertiente económica como medio de vida, o a la vertiente de autoestima de la persona trabajadora, al sentir que está haciendo una labor de utilidad para la sociedad. Lógicamente, a la protección de la salud en el mundo laboral se le debe prestar la máxima atención, porque afecta al desarrollo de las personas y consecuentemente a la prosperidad de la sociedad¹.

Si, además, tenemos constancia que el trabajo se presenta como uno de los elementos más condicionantes en sentido positivo o negativo de la salud, podemos concluir que unas medidas de protección eficaces en seguridad y salud del trabajador garantizan un trabajo bien hecho y, a su vez, las tareas realizadas eficientemente, respetando e integrando en su desarrollo las instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, repercuten favorablemente en la salud de las personas trabajadoras.

La preocupación por que el trabajo se realice en un entorno que no perjudique a la salud de las personas asalariadas se remonta a la antigüedad, destacando las obras clásicas de HIPÓCRATES (siglo IV a.C.) y de PLINIO EL VIEJO (siglo I). En 1700, la obra de Bernardino RAMAZZINI *De Morbis Artificum Diatriba* («Tratado de las enfermedades de los artesanos»), acredita a su autor como el padre de la Medicina del Trabajo².

¹ En la primera sesión de 1950, el Comité conjunto de OIT/OMS sobre la salud en el trabajo, adoptó la siguiente definición: La Salud en el trabajo debe tender a: la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo. Información obtenida de GOICOCHEA, J. M.: «El Mobbing desde la perspectiva de la Medicina del Trabajo», en AA. VV. *El hostigamiento psíquico laboral «Mobbing»*, Editorial Egido, Zaragoza, 2002, pág. 89.

² MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., pág. 13.

En la Revolución Industrial se sitúan las primeras iniciativas, tanto en investigación como en asociacionismo, para combatir la alta siniestralidad laboral que dejaba a los obreros afectados sin ningún tipo de cobertura. Las primeras muestras de intervencionismo estatal en esta materia están orientadas a la protección de la integridad psicofísica de los trabajadores. En España, la Ley de 24 de julio de 1873 regulando el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros de ambos sexos (ley Benot) fue la primera ley laboral que incluyó reglas típicas de seguridad y salud laborales (establecimiento de botiquines en fábricas, talleres y minas; celebración de contratos de asistencia entre patronos y médicos-cirujanos; observancia de medidas de «higiene y seguridad de los obreros» en la construcción de establecimientos industriales), y junto a ellas, reglas sobre la edad mínima de admisión al trabajo y sobre la limitación de la jornada y prohibición del trabajo nocturno de los menores ³.

El lógico interés por que el trabajo se desempeñase en unas condiciones de normalidad, protegiendo al trabajador frente a posibles agentes insalubres o insanos ha ido evolucionando, situándose en la actualidad en el concepto de «Seguridad y Salud en el Trabajo», mucho más amplio y con objetivos más ambiciosos que el de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Este nuevo concepto de «Seguridad y Salud en el Trabajo» está presente en la LPRL, que en su art. 2.1 establece *los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva*, de lo que se deduce un enfoque en esta materia que prioriza la prevención y los objetivos que se tienen que lograr para conseguir la protección de los trabajadores.

La importancia que tiene la prevención en la salud también está presente en el objetivo conjunto de la OMS y de la OIT que, sobre la base de que la salud en el trabajo es el logro, desde la prevención, del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social

³ Vid. MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., pág. 30.

en el ambiente laboral, quiere hacer de este lugar un entorno favorable permitiendo el desarrollo conjunto y dinámico de todas las dimensiones de salud⁴.

Asimismo, la LGSP en el art. 32 establece que *la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto nivel de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores*, en referencia a este artículo, ARETA MARTÍNEZ señala que las transformaciones del mundo laboral y los cambios en la organización del trabajo que se vienen produciendo desde hace años han provocado que a los riesgos laborales que podrían considerarse clásicos se sume otros nuevos como, por ejemplo, los riesgos psicosociales y los asociados con el uso de las nuevas tecnologías, lo cual da lugar al nacimiento de nuevas patologías relacionadas con el trabajo que precisan prevención, diagnóstico, tratamiento, adaptación y rehabilitación⁵.

En este sentido, consideramos una referencia el Convenio Colectivo de la Industria Química, que en el art. 66 dispone que se «entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la OMS»⁶.

También éste es el objetivo de la política comunitaria en materia de salud en el trabajo estos últimos años, en cuanto a que no mira sólo a eliminar o reducir accidentes profesionales, sino a promover un verdadero bienestar en el trabajo, psico-físico, moral

⁴ En relación a la importancia de la salud en el trabajo y la prevención de la misma el Convenio 161 de la O.I.T. indica:

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

Artículo 1 a) la expresión **servicios de salud en el trabajo** designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
- ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

⁵ ARETA MARTÍNEZ, M.: «Gestión sanitaria, planificación de la salud pública y actuaciones comprendidas en la prestación de salud pública», en AA. VV. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinador: KAHALE CARRILLO, D. T.) *Reforma de la Salud Pública y la Asistencia Sanitaria. Estudio de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública y del RDley 16/2012, de 20 de abril, sobre sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud*, Editorial Aranzadi, 2012, pág. 248.

⁶ BOE núm. 85, de 9 de abril de 2013.

y social⁷. No puede haber política preventiva eficaz si no se incluyen medidas para prevenir los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos⁸.

En nuestro país, desarrollando el mandato constitucional a los poderes públicos para que velen «*por la seguridad e higiene en el trabajo*» (art. 40.2 CE), se promulgó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; efectuándose en la citada Ley la trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE, así como de normas de otras Directivas sobre la materia (Directivas 92/85, 94/33 y 91/383/CEE).

Para poder desarrollar la prevención se debe observar la articulación jurídica que es básica sobre esta materia. En primer lugar, el derecho subjetivo de los trabajadores a una «*protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*», que el art. 14.1 LPRL establece. Este derecho del trabajador que ya había establecido nuestro ordenamiento en el ET, arts. 4.2.d) y 19.1⁹ se traslada a la esfera de un deber correlativo que se impone legalmente al empresario, de cuyo incumplimiento derivan responsabilidades indemnizatorias, así como responsabilidades administrativas e incluso penales.

En consecuencia, en segundo lugar, tenemos el deber legal del empresario que *deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo* (art. 14.2 LPRL).

⁷ Resolución de 3 de junio de 2002, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006.

⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 5.

⁹ MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 1ª edición noviembre 1995, 9ª edición, Thomson- Aranzadi, diciembre 2013, pág. 215. «Seguramente con mayor pragmatismo, el apartado 1 prefiere hablar de derecho “una protección eficaz en materia de seguridad e higiene” más que, como hace el artículo 4.2 d), de derecho “a una adecuada política de seguridad e higiene”. A esa “protección eficaz” tiende en primer término la copiosa y compleja serie de disposiciones de diversa naturaleza que se ocupa de la salud, seguridad e higiene en el trabajo».

5. La salud laboral de la mujer

Debido a que las mujeres al incorporarse al trabajo remunerado parten de una posición muy desfavorable respecto a sus compañeros varones, se han mentalizado que su esfuerzo debe ser superior para poder tener la misma consideración profesional que ellos.

Esta situación les ha llevado a perseguir modelos de perfección que las conduce a situaciones de alto estrés mental¹ porque nunca están plenamente satisfechas de lo que hacen, siempre deben demostrar que sus tareas valen más que las de sus compañeros para ser socialmente aceptadas.

En este sentido, VALLS-LLOBET señala que la sensación de culpa constante y la persecución de un modelo de perfección son dos graves condicionantes de la salud mental de las mujeres².

Asimismo, se ven sometidas a situaciones de estrés más graves debido a la discriminación salarial, a tener contratos laborales más precarios, a que aceptan trabajos más estresantes porque tienen poca autonomía y posibilidades de control, y por sufrir con más frecuencia los actos violentos en los centros de trabajo³.

¹ VERA, J. J.: «Conflicto y conciliación entre demandas familiares y laborales», en AA VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, (Universidad de Murcia, 2009, pág. 103. «En el ámbito de la investigación de las diferencias de género en **estrés laboral** se ha notado a menudo que las mujeres presentan mayor nivel de estrés. Mientras que en las mujeres los niveles de tensión arterial se mantienen altos y la producción de norepinefrina aumenta tras finalizar el trabajo, ambos indicadores bajan en los hombres; señalando que posiblemente éstos se relajan más rápidamente después de un día de trabajo mientras que ellas tienen más dificultad y necesitan más tiempo».

² VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, ob. cit., pág. 39.

³ IBIDEM, págs. 140-141. «Muchos trastornos de la menstruación pueden estar relacionados con el estrés físico o mental, tanto la oligomenorrea (menstruaciones escasas que se presentan cada mes y medio o cada dos o tres) como las metrorragias (menstruaciones muy abundantes). De hecho, estas alteraciones en las edades jóvenes se pueden considerar un indicador de las situaciones de estrés, directamente por acción de los neurotransmisores en la secreción de gonadotropinas hipofisarias, como por el efecto del estrés en la hipersecreción de prolactina».

Además de estas circunstancias que inciden negativamente en su estado de salud, un significativo número de trabajadoras se concentra en el sector servicios donde el estrés y la ansiedad son los riesgos más frecuentes.

La protección de la seguridad y la salud en el trabajo deben abarcar además de los aspectos relativos a la salud física y mental, también en particular los que hacen referencia al género.

El art. 5.4 LPRL (introducido por la D.A. 12ª de la Ley de Igualdad) dispone que *las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.*

En relación al artículo citado, RIVAS VALLEJO señala que aunque literalmente la norma se refiere al “objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores” en el mismo se determina la integración de los factores de riesgo ligados al género en la política de prevención de la empresa, lo que significa que esta deberá evaluar dichos riesgos también en atención a ese factor diferencial y en consecuencia analizando posibles factores que interactúen especialmente con otros de carácter netamente laboral en el trabajo, así la violencia de género en el ámbito doméstico o las dobles cargas (que aumentan la exposición a riesgos psicosociales)⁴.

⁴ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., pág. 202.

6. Consecuencias para la salud de la mujer trabajadora

Es conveniente tener en cuenta que las víctimas de acoso no son personas enfermas, si no que son personas que pueden haber sufrido daños importantes.

Las consecuencias que estos trastornos puedan originar en su salud dependerán de la duración del acoso, de la intensidad de la agresión y de la vulnerabilidad que puedan presentar las víctimas.

Respecto a los daños físicos y psicológicos que se producen a las víctimas son graves, así las agresiones físicas, que van padeciendo, les pueden originar lesiones importantes y las agresiones psíquicas les hacen perder gradualmente la fe y la confianza en ellas mismas¹, repercutiendo negativamente en su salud y afectando a su calidad de vida².

Respecto a los daños psíquicos, las trabajadoras afectadas entran en la espiral de un tipo de estrés creciente que va minándolas físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas³ que acaban finalizando en bajas laborales⁴.

¹ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda*, pág. 33 «Esta alteración del equilibrio emocional y físico es el efecto de una desestabilización que se ha ejercido contra la víctima. Esta desestabilización tiene perniciosos efectos sobre el desempeño laboral, que se va a ver alterado o modificado a la baja. El trabajador se va a ir encontrando inseguro, torpe e indeciso. Cada vez le costará más concentrarse y tomar decisiones que previamente no le suponían dificultad. La irritabilidad le va a generar un estado de crispación que generará incidentes críticos y conflictos con otras personas».

² Vid. PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», pág. 98. «La conducta que caracteriza al acoso moral es especialmente dañina para la salud del trabajador. Afecta a su salud psíquica en cuanto que no contribuye a que el trabajador se sienta bien consigo mismo, pues incluso consigue que una persona tenga sentimiento de culpabilidad sobre algo que no ha hecho, a su salud social, en cuanto que dificulta o impide el logro de bienestar con el entorno y el resto de los trabajadores en la empresa; y a su salud física, en cuanto que sus consecuencias pueden afectar, también, a la salud física: adelgazamientos espectaculares, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), dolores de espalda y musculares, acortamiento de la respiración...».

³ SOLER SÁNCHEZ, M. I., *et al.*: «*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*». Mobbing violencia psicológica en el trabajo, Edita CSI-CSIF, 2004, pág. «El *mobbing* se ha considerado como un estresor social severo, como un acontecimiento traumático vital, como una epidemia silenciosa que provoca insatisfacción en el trabajo, malestar psicológico, problemas psicosomáticos y físicos».

⁴ Vid. GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 44. «La tendencia de algunas personas a la reverberación o repetición interna de ofensas y agobios multiplica el efecto temporal, al formar un círculo vicioso de pensamientos repetitivos que mantiene continuamente activa en la mente la situación traumática inicial».

El daño a la salud psico-física de la trabajadora puede apreciarse de varias maneras: la primera y más lógica, es a través de la propia denuncia de la trabajadora de que el daño que padece se debe a una situación de acoso laboral⁵. La segunda posibilidad, es que estos daños se detecten a partir de la vigilancia periódica de la salud de carácter voluntario, y la tercera, es que las alteraciones psico-físicas sean claramente “manifiestas”, en el sentido que se indica en el artículo 25 LPRL⁶.

Los síntomas que presentan las víctimas de acoso laboral son muy estereotipados⁷, estando más vinculadas a la intensidad y la duración de la agresión que a su estructura psíquica.

Esta sintomatología es tan específica⁸ que en las investigaciones realizadas por HIRIGOYEN sobre este hostigamiento psicológico se señala que «puede que personal

⁵ BLANCO BAREA, M. J.: *Estrategias multidisciplinares de defensa jurídica contra las conductas de riesgo psicosocial*, ob. cit. «La defensa de cada persona víctima de mobbing debe ir encaminada a que recupere la salud, no pierda su trabajo ni renuncie a ningún derecho, a identificar a las personas responsables del mobbing por acción u omisión en grado de autoría, complicidad o encubrimiento, así como todas aquellas autoridades administrativas y judiciales que, por ignorancia o por impericia, han contribuido a intensificar el dolor y sufrimiento de las víctimas y a invisibilizar la violencia».

⁶ «Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos».

⁷ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 90-91. «Los síntomas descritos por quienes han padecido situaciones de acoso moral en el trabajo pueden resumirse, a modo de mero apunte, como sigue: síntomas cognoscitivos de estresores potentes con producción de reacciones psicológicas exageradas (trastornos de la memoria, dificultades de concentración, depresión, estado anímico bajo, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad a las dificultades, etc); psicósomáticos (pesadillas, diarreas, dolor abdominal o epigástrico, vómitos, sentimientos de enfermedad, pérdida de apetito, llanto espontáneo, soledad, falta de relaciones, nudo en la garganta, etc.); conectados con la producción de las hormonas corticotropina, adrenalina y noradrenalina y con la actividad del sistema nervioso autónomo (dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, acortamiento de la respiración, rubefacción, etc.); relacionados con la tensión muscular vinculada a un estrés prologando (dolor de espalda, cervical o muscular, por ejemplo); trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño o interrupciones del mismo y fácil despertar); y un largo etcétera que incluye debilidad, cansancio generalizado, temblores, mareos, vahídos o desvanecimientos.

Tales síntomas –patológicos en si mismos- suelen asociarse al diagnóstico, bien del síndrome de estrés, bien del trastorno de ansiedad generalizada. No obstante, la prolongación del acoso en el tiempo, además de agravar tales problemas puede traer aparejados otros de mayor alcance y severidad (incluidos los trastornos paranoide y suicida), entre los cuales cabría hacer mención a cambios permanentes de la personalidad, bien con predominio de trastornos obsesivos (actitud hostil y de sospecha hacia el entorno; sentimiento crónico de nerviosismo por creerse continuamente sometido a peligro; en fin, hipersensibilidad respecto a las injusticias e identificación constante, patológica y compulsiva con quienes sufren) o depresivos (sentimiento de vacío e indefensión, incapacidad anímica para disfrutar de los acontecimientos de la vida cotidiana y riesgo constante de abuso de psicofármacos), bien con síntomas adicionales de resignación (aislamiento individual, alienación y actitud cínica hacia el entorno)».

clínico con una vasta experiencia en este tipo de situaciones advierta el acoso moral únicamente a partir de sus consecuencias sobre la salud de las personas y consiga así distinguirla de las denuncias abusivas»⁹.

Cuando el acoso moral se ha producido hace poco tiempo y existe esperanza de solución, los síntomas se encuentran al principio más cercanos al estrés y a otros problemas de tipo funcional como cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, etc. Si el hostigamiento se prolonga en el tiempo, la víctima puede caer en un estado depresivo mayor, produciéndose en la afectada un sentido de culpabilidad¹⁰, que en algunas situaciones le conduce a ocultar las agresiones que está sufriendo¹¹.

Este traumatismo emocional puede tener incidencias somáticas. Estos trastornos psicósomáticos pueden consistir en adelgazamientos espectaculares o, por el contrario, aumento de peso repentino, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), problemas endocrinos (problemas de tiroides, desarreglos menstruales), subidas de hipertensión arterial incontrolables a pesar del tratamiento, malestares, vértigos, enfermedades de la piel, etc.¹²

⁸ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 33. «Las instancias médicas (públicas o privadas, de la organización o ajenas) han de estar suficientemente formadas y sensibilizadas para diagnosticar y pronosticar convenientemente los daños a la salud derivados de situaciones de hostigamiento psicológico a fin de lograr el adecuado tratamiento y la cura del paciente, pero también, y como no, para dejar constancia del origen laboral del padecimiento a efectos de que el trabajador, por ejemplo, pueda acceder a una protección de Seguridad Social privilegiada, a lo que no tendría acceso si su enfermedad fuera calificada de común en vez de derivada del trabajo».

⁹ HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 137.

¹⁰ En este sentido, ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 31. «La víctima, que según los psicólogos queda sumida en la confusión porque se ve como culpable o responsable -«Algo hago mal, no sirvo para nada...»-, va deteriorándose profesional y psicológicamente hasta perder su capacidad de autoestima: primer paso para caer, en algunos casos y cuando la situación se prolonga por encima de los seis meses, en la depresión, enfermedades psicósomáticas (úlceras de duodeno, crisis cardíacas, algunos psicólogos hablan hasta de determinados tipos de cáncer relacionados con el estrés mantenido), el insomnio, el alcoholismo, e incluso, el suicidio»; PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 23. «La víctima de *mobbing* suele terminar creyendo que efectivamente es una mala trabajadora, e incluso que es una mala persona desarrollando sentimientos de culpa y baja autoestima».

¹¹ HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 137.

¹² IBIDEM, pág. 137.

La situación de estrés que presentan las trabajadoras acosadas desemboca normalmente en una peor calidad de vida, que deteriora su salud. Es habitual que estas personas para superar estas dificultades, consuman alcohol, drogas o descuiden su alimentación, consumiendo alimentos ricos en calorías.

La Encuesta Nacional de la Salud realizada en el año 2006 indicaba que la obesidad en los adultos ha pasado desde 1987 a 2006 en los hombres de un 6,9% a un 15,6% y en las mujeres de un 7,9% a un 15,2%; este incremento es debido, entre otros factores, a las situaciones de tensión originadas en una parte importante por la vida laboral y las circunstancias asociadas a la misma que sufre la ciudadanía de los países desarrollados¹³. Estos índices en lugar de corregirse han aumentado y en la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 la obesidad afecta ya al 17% de la población de 18 y más años (18,0% de los hombres y 16,0% de las mujeres)¹⁴.

A este respecto, GONZALEZ DE RIVERA¹⁵ señala que los primeros efectos suelen ser de tipo psicológico, como inseguridad, inquietud, ansiedad, depresión y pérdida de autoestima; posteriormente, siguen efectos sociales, como aislamiento, disminución del rendimiento laboral, irritabilidad e intolerancia de la gente; asimismo, éstos pueden progresar hasta la aparición de enfermedades orgánicas, como hipertensión, otros trastornos cardiovasculares, trastornos digestivos y respiratorios, alergias e infecciones por inhibición del sistema inmunitario, etc.¹⁶, llegando incluso en ocasiones a producir la muerte por inducción al suicidio.

En efecto, diversos expertos en psicología y psiquiatría coinciden con la opinión de GONZALEZ DE RIVERA, en que estos desequilibrios psicológicos pueden tener un

¹³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: <http://msps.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2006.htm>

¹⁴ Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 Principales resultados. Disponible en: <http://ine.es/prensa/np770.pdf>

¹⁵ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso, ob. cit., pág. 31.

¹⁶ En este sentido, RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia, Estudio, Jurisprudencia y Formularios*, Thomson-Civitas. Editorial Aranzadi, 2005, pág. 48. El proceso patológico habitual es descrito por la «STSJ de Murcia de 2 de septiembre de 2003 (Ar. 3208) como “trastorno de ansiedad de larga evolución con alteraciones psicósomáticas en el aparato digestivo y cardíaco, dolores erráticos, taquicardia, palpitaciones, pérdida de peso, sensación de miedo, baja autoestima, sentimientos de fracaso y distorsiones cognitivas (falta de atención por estar absorto en su angustia, olvidos y retraimiento)”».

desenlace trágico, como es el suicidio de la víctima¹⁷; las estadísticas lo cifran entre un 10 y un 15 por ciento, en este porcentaje estiman también las autoridades de Suecia, que influye la violencia psicológica en el trabajo en estas acciones¹⁸; llegando a considerarse el *mobbing* la peor amenaza individual sobrevenida en la era postindustrial para los trabajadores.

El suicidio se puede producir si la víctima cree que su vida profesional ha terminado, y no se ve capaz de realizar alguna actividad profesional que le haga sentirse útil a la sociedad, así como cubrir sus necesidades básicas¹⁹.

A este respecto, hacemos referencia a los hechos evidenciados por la STSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001²⁰, según los cuales un trabajador inició una situación depresiva por considerar una situación vejatoria el cambio de puesto de trabajo que el empresario le impuso (de jefe de sección pasó a controlar una máquina cuyo manejo desconocía, y en cuyo uso tuvieron que ayudarle sus antiguos subordinados).

Estos hechos y las circunstancias profesionales y personales de esta persona (llevaba 35 años trabajando en la empresa con mayor dedicación de lo obligado y sin coger los días de fiesta, y además no se sentía productivo en su nuevo puesto de trabajo), le hizo desembocar en una grave depresión. Tal situación depresiva se agravó

¹⁷ HIRIGOYEN, M-F: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 70. «Por *mobbing* se entienden las acciones repetidas y reprehensibles o claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo. Definición de Leymann en donde se indica que en un estudio que hizo en 1990 en Suecia, se estimaba que un 15 % de los suicidios es debido al *mobbing*». OVEJERO BERNAL, A.: *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 186. «Ahora bien, probablemente la situación laboral que más estrés produce, que más problemas de salud conlleva para el trabajador que lo sufre y que, en términos relativos, mayores tasas de depresión y hasta de suicidio puede llegar a ocasionar, es el *acoso psicológico en el trabajo* o «*mobbing*», que, muy probablemente, sea hoy día el más grave y preocupante estresor laboral y, por tanto, el riesgo laboral más serio en términos psicosociales». MONTERO R.: «*Mobbing*», *El País*, 22 de junio de 2004. «El arrinconamiento, las humillaciones y el maltrato verbal, no dejan cicatrices en la carne, sólo te corroen por dentro y te destruyen a veces, hasta el suicidio...».

¹⁸ PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», *O.I.T. Revista de Trabajo*, núm. 56 abril 2006.

¹⁹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit. quien cita a LEYMAN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, Paris (Seuil), 1996, pág. 152. «Parece demostrado en la actualidad que la presión ejercida sobre las víctimas de *mobbing* puede ser tan insoportable y angustiosa que prefieran quitarse la vida... El suicidio puede llegar cuando la víctima tome conciencia de que su vida profesional ha terminado y crea, errando o con razón, que no será capaz de cubrir sus necesidades básicas a través del ejercicio de actividad profesional alguna. Son la desesperanza y el sentimiento de haberse convertido en un inútil los que empujan a la víctima al suicidio».

²⁰ (AS 2001, 2602).

ante la falta de alternativas viables para el trabajador –descartó el asesoramiento sindical y el enfrentamiento con la empresa por temor a perjudicar a sus hijas empleadas en la misma- y sospechar que querían jubilarlo anticipadamente. Tal grave situación concluyó con la autoagresión como forma de resolver el conflicto que la decisión empresarial había producido en su cerebro.

El TSJ considera que ha quedado claramente establecido que el inicio de la depresión del trabajador fue consecuencia del cambio de puesto de trabajo, que la misma degeneró en depresión mayor ante la falta de soluciones por parte del trabajador para enfrentar su nueva situación y su íntima convicción de que era la empresa y no él la que debía reconocer su dedicación, finalmente decidió resolver el conflicto en la única forma que su cerebro enfermo podía decidir.

Otro asunto que trascendió a los medios de comunicación tuvo lugar en la empresa Renault en Francia en el año 2007 al suicidarse tres empleados. Estos suicidios tuvieron lugar en un lapso de cuatro meses y los citados empleados pertenecían a un centro de ingeniería situado en Guyancourt, en los alrededores de París. El grupo automovilístico francés reaccionó y anunció medidas para mejorar las condiciones laborales en ese centro de ingeniería, después de que la cadena de suicidios dejará al descubierto un problema de sobrecarga de trabajo²¹.

²¹ Diario *El País*, 19 de marzo de 2007. Ante la gravedad de este suceso, a continuación exponemos algunas opiniones que hemos extractado de las noticias de prensa, por entender que son importantes respecto a este asunto y en relación con el tema que estamos tratando:

- El psiquiatra Christophe Dejours comenta que “esos suicidios son un fracaso para los sindicatos” porque no han sabido proteger a los trabajadores. En su opinión “la revolución informática liga a una persona a un ordenador. La evaluación individual pasa a ser posible y antes era colectiva. Eso separa los asalariados y les lleva a competir entre ellos, destruyéndose la noción de trabajar en equipo”.
- Los sindicatos no aceptan la idea de haber fracasado, indican que los problemas son “la desregulación de los horarios de trabajo; el hecho de que muchos de los trabajadores no sepan decir no debido a que se ven solos frente a la dirección; la falta de reconocimiento de los sindicatos; el aislamiento, la individualización y la mayor vulnerabilidad del trabajador.
- Los trabajadores del centro afectado dicen que “la informática acabó con la relación humana. No hablamos con las personas, le mandamos un *e-mail*, los jefes te envían mensajes por pantalla y todos debemos ser polivalentes, saber dibujar con el ordenador, ser buenos negociadores y escribir en inglés, a los colegas que trabajan en otros países”.
- La empresa ha solicitado un diagnóstico preciso de las disfunciones y reforzará el centro de ingeniería en que se han producido estos tristes sucesos en 110 especialistas.
-

Igualmente conocido es el caso de los suicidios en France Telecom. Los suicidios recientes de trabajadores de France Telecom han disparado la alarma social sobre las condiciones de trabajo y explotación en la empresa francesa. Desde el año 2008 hasta mayo de 2011 se habían producido al menos 60 suicidios, sin contar decenas de intentonas fallidas. La empresa francesa al privatizarse había introducido una serie de reorganizaciones continuas que afectaban de forma negativa a las condiciones de trabajo (movilidad geográfica, cambios de tareas gratuitos y sin formación previa, ritmo de trabajo estresante, ausencia de conocimientos por parte de la jerarquía, falta de equipos sólidos, etc.), y según los sindicatos la reorganización había supuesto un recorte de 22.000 empleados y 7.000 traslados obligatorios. Para modificar este clima de trabajo que tanto daño había causado se cambió la cúpula directiva, contratando la nueva dirección a cien directores de recursos humanos y varios médicos con orden de detectar a los empleados más vulnerables y suprimió, aunque solo de manera provisional, los traslados fulminantes y otras medidas que causaban malestar²².

Esta noticia pone en evidencia situaciones que se tratan frecuentemente en el desarrollo de esta materia, por lo que resulta fácil la relación causa-efecto así como que lo expuesto en muchas ocasiones no solamente es una teoría sino una realidad que debe hacer reflexionar a todas las instituciones y personas relacionadas con estos temas. No obstante, la realidad en nuestro país no es otra que la de que los riesgos psicosociales ocupan un segundo plano o tercer plano, ignorándose la trascendencia e importancia que este tipo de patologías tienen, no existiendo en la vigilancia de la salud de tipo psicosocial, actualmente, protocolos específicos por los que guiarse.

El importante retraso que se está produciendo en el campo de la salud laboral en relación a las enfermedades psicológicas, se debe a la complejidad que presentan este tipo de dolencias y al escepticismo que existe hacia las mismas en un sector de la población. En muchas ocasiones se intentan ocultar estas enfermedades por creer que perjudican la credibilidad de las personas afectadas.

²² La información ha sido consultado en los artículos de MENÉNDEZ, I.: «Cuando trabajar duele», en *Mujer hoy*. Nº 555, 4 de diciembre de 2009, págs. 52-55 y de CALABOR, D.: «Quemarse a lo bonzo por el trabajo», en *XL Semanal*, Nº 1.230, del 22 al 28 de mayo de 2011, págs. 46-51.

Esta situación sobre los trastornos de tipo psíquico en el ámbito laboral también la encontramos en las instituciones sanitarias, donde la salud mental es una de las grandes olvidadas de los sistemas de prevención, pese a que la Encuesta Nacional de Salud de 2006 muestra que un 21,3% de la población de 16 o más años, y un 22,1% de los de entre 4 y 15, presenta “riesgo de salud mental”²³.

Otro de los problemas que tienen que afrontar las trabajadoras que sufren estas agresiones es que, con frecuencia, el diagnóstico de los profesionales que les atienden es incorrecto al no tener en cuenta el contexto laboral y enfocar el problema hacia las características psicológicas de la víctima²⁴.

Los diagnósticos habitualmente realizados sobre los casos de *mobbing* suelen ser los siguientes:

- Estrés laboral (debido al estrés postraumático);
- Depresión (debido a la indefensión generada por el acoso continuado y la consiguiente distimia. –alteración a la baja del estado de ánimo-);
- Burnout (debido al estrés, la distimia producida y a los sectores de actividad laboral en que el burnout se presenta);
- Personalidad paranoide (debido a la hipervigilancia);
- Maníaco-depresión o ciclotimia (debido a los altibajos en el estado de ánimo);
- Desajustes de personalidad (debido a las alteraciones y cambios en la personalidad que suele provocar el acoso);
- Neurosis (debido a la falta de ajuste general);
- Trastornos por ansiedad generalizada;
- Ataques de pánico;
- Déficits en habilidades sociales²⁵.

Situándonos en la violencia psicológica en el trabajo, se debe tener en cuenta que también interviene la resistencia que puede tener la víctima para afrontar estas situaciones. La capacidad de respuesta no es idéntica en todos los seres humanos, pero

²³ BENITO (de), E.: «Peligra la salud mental del 20% de los españoles», diario *El País*, 14 de marzo de 2008, pág. 45.

²⁴ En este sentido, SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 233.

²⁵ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 29.

aunque no se hayan producido daños psíquicos en la persona, sí que ha sido afectada su dignidad y en la delimitación del acoso laboral no se requiere que los daños psicológicos se lleguen a materializar²⁶.

²⁶ Vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 30, «El daño a la salud psico-física del trabajador no debe ser un elemento consustancial en la definición del acoso moral, porque no tiene sentido esperar a que se produzca un resultado para que el trabajador pueda hacer uso de los mecanismos de la tutela jurídica».

7. La protección de la salud de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género en el trabajo constituye una vulneración del derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora, en definitiva del derecho a la salud laboral.

Uno de los motivos que han llevado a considerar la violencia de género como tema prioritario por los organismos internacionales y a que éstos soliciten que los gobiernos del mundo le den ese trato ha sido la constatación de que constituye un problema social y sanitario de primera magnitud, cuya extensión y consecuencias lo convierten en una prioridad de salud pública (Resoluciones 49.25 y 50.19, OMS, 1998a)¹.

A estos efectos, el art. 14.1 LPRL establece que *los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*, reiterando de este modo una atribución ya conocida en nuestro ordenamiento por los arts. 4.2.d) ET: *los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene* y 19.1 ET: *el trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene*.

Pese a que la normativa deja constancia de que las trabajadoras que han sido agredidas tienen derecho a ser atendidas por los servicios de salud, la desinformación y los temores que caracterizan a este riesgo laboral nos muestran que son pocas las mujeres que acuden a un centro médico.

Según el estudio efectuado por el Instituto de la Mujer, sólo un 24,2% de las mujeres acosadas, y que reconocen que han tenido algún tipo de padecimiento físico o psicológico, han solicitado atención médica para solucionar sus problemas, mientras que dos terceras partes de estas mujeres recibieron la baja laboral².

¹ Datos aportados por BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 107.

² INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 27.

Si a estos hechos le sumamos el importante número de situaciones de acoso que las trabajadoras silencian³, podemos deducir que debe haber una elevada cifra de mujeres que han sufrido daños físicos y/o psíquicos a causa de estos conflictos laborales y que no han sido tratadas en los centros sanitarios para poder superar estos problemas de salud.

Según el estudio realizado por el Instituto de la Mujer esta forma de proceder supone, por un lado, un agravamiento notable de la vivenciación del acoso por parte de la mujer trabajadora, que no dispone de ningún apoyo ni referente externo para sobrellevar la situación y tomar decisiones ajustadas sin la fuerza de la auto presión que sufren por la situación. Por otro, la presencia de una bolsa de trabajadoras que sufren acoso sexual en el trabajo, que permanece oculta, sin que sea detectada por la sociedad, con la consiguiente creación de un grupo de riesgo y marginación sobre el que no se puede llegar a actuar⁴.

Estamos, pues, ante un problema de salud pública y de enorme alcance, debiendo conocer las víctimas de estas agresiones que tienen derecho a asistencia médica especializada, y que pueden solicitar ser atendidas en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que les corresponda por que han sufrido un riesgo profesional; siempre que la empresa tenga convenio de asociación con una Mutua es preferible acudir a ella, en primer lugar, para que reciban una atención especializada, en segundo lugar, para que se registren estos hechos, y en tercer lugar, porque los centros de salud mental tienen unas listas de espera significativas.

Por lo tanto, dentro de la labor de prevención, las empresas y los representantes sindicales tienen que informar a las empleadas sobre las consecuencias que pueden tener estos conflictos personales en su bienestar y en su desarrollo profesional, debiendo dejar constancia en los protocolos a qué centros médicos pueden acudir, y que en los mismos se les debe prestar un servicio especializado, confidencial y que en ningún momento la

³ INSTITUTO DE LA MUJER.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., págs. 17 y 18. «Sólo un 25,1% de las trabajadoras que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo reconoce haber comentado esta situación con alguien de su entorno».

⁴ IBIDEM, págs. 17 y 18.

empresa o los directivos de la misma pueden tomar represalias por haber demandado una atención sanitaria.

III

LA PREVENCIÓN: CUESTIONES GENÉRICAS

1. Introducción

La protección de la trabajadora frente a las diversas manifestaciones de violencia en el trabajo es un derecho laboral [art. 4.2.c) d) y e) ET y art. 14.h) Ley 7/2007] de dimensión constitucional recurrible en amparo por su conexión con los derechos fundamentales a la dignidad (art. 10 CE), a la intimidad personal (art. 18.1 CE) y a la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), entre otros¹.

Las medidas empresariales para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, básicamente, son las siguientes: obligación genérica de promoción de un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y obligación específica de implantación de procedimientos específicos de prevención y de tramitación de las denuncias de acoso.

En el ámbito empresarial, el empresario es el responsable de garantizar la seguridad para que no se produzcan situaciones de acoso, debiendo promover condiciones de trabajo que lo eviten y, por tanto, establecer los procedimientos para prevenirlo y canalizar las reclamaciones y denuncias que se efectúen al respecto.

Este deber del empresario debe entenderse en los términos más absolutos posibles, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir el acoso y proteger a las personas empleadas de estas agresiones.

El art. 14 LPRL recoge el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, esto es, un deber genérico de seguridad conforme al cual el empresario estará obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, estén contempladas o no, en una norma concreta². En este sentido, se

¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 43.

² En este sentido, vid. ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 52-53. «El citado precepto legal le impone la obligación de que la protección ha de ser “eficaz”, lo que supone que si el riesgo se activa y el daño se produce, las medidas adoptadas no habrán sido suficientes o adecuadas al fin propuesto, pudiendo ser el fundamento de la exigencia de responsabilidad a la empresa, siempre que se acredite la existencia de conexión entre la actuación empresarial, o su pasividad, y la producción del daño».

apunta que el texto legal “no solamente se refiere aquellas obligaciones específicamente previstas [en los arts. 15 y ss. LPRL], sino también a otras no previstas pero que emanan de manera natural de sus poderes de dirección y organización”³.

El art. 48 LOIMH, bajo la rúbrica «*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*», dispone lo siguiente:

1. 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.

2. 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 de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Todos estos medios los analizaremos con más amplitud en los apartados correspondientes, con el fin de observar su efectividad y poder integrarlos en los planes preventivos de las empresas.

³ Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 126.

2. Plan de prevención de riesgos laborales

El tratamiento de los riesgos psicosociales se presenta, en principio, complejo y de difícil realización ya que la prevención de riesgos laborales está enfocada principalmente a la salud física del trabajador; asimismo entraña más dificultad el tratamiento de las patologías causadas por los riesgos en cuestión, por la complejidad en sí que encierran los factores psicosociales y porque las medidas preventivas para evitar que se materialicen los riesgos psicosociales, se están estudiando relativamente desde hace poco tiempo.

Este punto de partida ha ido demorando la integración de políticas de prevención de estas patologías, siendo diversas las opiniones sobre su efectividad y modo de aplicación. Consiste en un reto, actualmente, para prevenir este tipo de violencia en los lugares de trabajo, desarrollar estrategias preventivas adecuadas para detectar el acoso y también la elaboración de técnicas de intervención frente a él.

No obstante, hay una realidad, y es que la incidencia de los riesgos psicosociales afectan, en una medida importante, a los trabajadores y en consecuencia repercuten negativamente en el desarrollo de la productividad empresarial; y esta realidad no se puede obviar, cuanto más tiempo se demore la prevención de los mismos más se perjudicará a la sociedad en general.

Las personas asalariadas tienen derecho, como afirma el art. 14.1 LPRL, *a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Este derecho comprende todos los aspectos relacionados con el trabajo, debiendo el empresario garantizar un ambiente de trabajo sano y libre de riesgos profesionales, incluidos los de naturaleza psicológica¹.

¹ Vid. RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006, pág. 134 «Según el art. 14.1 LPRL los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz que garantice un ambiente de trabajo sano y libre de riesgos profesionales incluidos los de naturaleza psicológica. Para el cumplimiento de este derecho, el empresario debe consolidar dicha seguridad y salud en todos los *aspectos relacionados con el trabajo*, adoptando las medidas que sean necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad laboral. Consiguientemente, es obligación del empresario evitar la aparición y, en su caso, el desarrollo del acoso moral, en la medida en que ello puede originar un daño a la salud psíquica y física

Por ello el art. 16 LPRL contempla la obligación empresarial de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales que *deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la prevención de riesgos en la empresa.* Los arts. 1 y 2 RSP disponen la integración de la actividad preventiva en la empresa y como debe realizarse el plan de prevención de riesgos laborales, respectivamente.

Las dos tareas más importantes que se realizan desde el plan de prevención son: evaluar los riesgos e implantar, mantener y controlar la planificación de la actividad preventiva.

En la evaluación de los riesgos se debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Localizándose e identificándose los riesgos y las personas expuestas, valorando sus posibles daños, analizando las medidas que se pueden implantar para eliminarlos o reducirlos y controlar tales riesgos.

El plan preventivo consiste en elaborar un conjunto de medidas preventivas y protectoras adecuadas e integrarlas en la organización de la empresa, estableciendo plazos de ejecución y procedimientos para ponerlas en práctica, realizándose un control riguroso para observar la eficacia del sistema.

Para prevenir el acoso en el ámbito laboral, deben considerarse los siguientes elementos:

- Se debe definir y comunicar a todos los integrantes de la organización la política de «tolerancia cero» de la empresa ante todo tipo de violencia que se pueda presentar en el lugar de trabajo.

de los trabajadores. La mayoría de la doctrina considera que no es preciso la positivización de una específica obligación de protección frente al acoso moral».

- Compromiso de la plantilla con la política de «tolerancia cero» ante todo tipo de violencia en la empresa.
- Evaluación de riesgos de origen psicosocial como base de la intervención.
- Diseño, rediseño y control de los procedimientos de trabajo.
- Formación del personal en materia de riesgos psicosociales y en resolución de conflictos.
- Establecer sistemas de comunicación eficaces.
- Programas de asistencia a las personas empleadas con el fin de proporcionar asesoramiento y apoyo a las víctimas².

² SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo», ob. cit., pág. 5.

3. La evaluación de riesgos

La evaluación de los riesgos psicosociales se entiende implícita en el art. 16.2 LPRL: *el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos*, y en el art. 3.1 RSP: *la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse*.

Se entenderá por “prevención” *el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo* (art. 4.1 LPRL). Su objetivo es adoptar las medidas necesarias precisas para evitar cualquier daño en la salud de los trabajadores.

Ese derecho a la salud en el trabajo se concreta en un derecho a que el trabajo se realice sin riesgos para la vida e integridad física y moral de quien lo realiza y, si esto no es posible, al menos en un derecho a que se controlen y se dote a los trabajadores de todas las medidas posibles para que su convivencia con esos riesgos no perjudique su salud.

Según MONCADA I LLUIS y LLORENS SERRANO, evaluar riesgos implica identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo para la salud. La evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención, sino su base, es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva¹.

¹ MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: «Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva», en AA. VV. (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, XII, 2004, pág. 41.

El art. 4 LPRL define el riesgo laboral como *la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo* e indica que *para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*.

En una explicación somera de la precedente definición, cabe distinguir en la misma tres conceptos básicos:

- 1) El riesgo es una posibilidad; puede concretarse o no concretarse.
- 2) Su materialización produce daños a la salud o simplemente daños a la propiedad.
- 3) El riesgo es susceptible de calificación, la cual debe efectuarse teniendo en cuenta dos parámetros: 1) presente el riesgo, ¿qué posibilidad hay de que se actualice? y 2) la severidad del daño, una vez actualizado².

La obligación del empresario de evaluar los riesgos derivados del trabajo se contempla en el art. 15.1.a) LPRL: «*evitar los riesgos*» y se desarrolla en el art. 16 de este mismo texto legal: «*Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*» y en Capítulo II RSP: «*Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*».

De acuerdo con el art. 4 RSP, la evaluación de los riesgos debe llevarse a cabo teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, incluidas las relativas a la organización y ordenación del trabajo, así como la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto o pueda ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de esas condiciones³.

Al evaluar los riesgos se están identificando los riesgos y los trabajadores expuestos, los posibles daños que puedan sufrir, analizando las medidas para eliminarlos o tenerlos controlados.

² GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, ob. cit., pág. 51.

³ Vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob.cit., pág. 217. «Se define así en este precepto la doble vertiente de la evaluación de los riesgos: por un lado la de las condiciones objetivas del puesto, y por otra la de las condiciones subjetivas de la persona o personas que van a ocuparlo».

Cuando se evalúan riesgos psicosociales, se evalúa cómo se hace el trabajo, y esto sólo puede hacerse «haciendo hablar a la gente» y escuchándola. La totalidad de la plantilla implicada debe poder discutir los resultados y participar también en la selección y puesta en marcha de medidas preventivas⁴.

⁴ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS): *Método ISTAS 21. (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*, 2004. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3195> «No debe usarse esta versión media del método ISTAS 21 (CoPsoQ) si no hay acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as sobre la utilización del mismo y si no se va a desarrollar la participación de los agentes sociales y de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo el proceso preventivo».

4. La planificación de la actividad preventiva

La obligación empresarial de evaluar los riesgos está ligada a la de planificar la prevención. A esta obligación se refieren sucesivamente los arts. 15.1g), 16.2 y 23.1.c) LPRL.

En el art. 15.1g) se establece como uno de los principios de la acción preventiva *planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*

Se debe implantar en la organización un plan preventivo, elaborando un conjunto de medidas preventivas y protectoras que sean adecuadas a la actividad de la empresa, teniendo en consideración los resultados de la evaluación, controlando que los medios y procedimientos son efectivos y se cumplen los plazos de ejecución.

La Unión Europea recomienda un sistema de “buenas prácticas” como política de prevención. Conocer las recomendaciones generales y adaptarlas a la cultura y organización de la empresa. La Unión Europea ha publicado informes donde pueden verse ejemplos de estas buenas prácticas; los mismos pueden servir para que las empresas los analicen y adapten a sus sistemas de organización.

Como se ha indicado en el apartado que se analiza el plan de prevención de riesgos, los arts. 14 y 16 LPRL obliga al empresario a la integración de la actividad de prevención en el sistema general de gestión de la empresa. Para prevenir el acoso se deberían adoptar una serie de medidas que garanticen una gestión eficaz y que en un principio podrían ser:

- Definición de la política de la empresa al respecto del acoso en el lugar de trabajo.
- Designación de la persona o equipo responsable de gestionar estos riesgos.
- Procedimientos o pautas de actuación para investigar circunstancias que puedan originar este problema, y asimismo sucesos que indiquen que se ha originado esta problemática.

- Información y participación de los trabajadores y las trabajadoras.
- Control y seguimiento de las acciones implementadas.

Estas medidas deben posibilitar un sistema de vigilancia y control que sea eficaz para prevenir el riesgo, eliminando los comportamientos de acoso y en los casos que no se pueda evitar, minimizar sus consecuencias porque es evidente que estamos ante un problema que puede ocasionar graves daños en la salud de las trabajadoras. Es importante que estas medidas estén claras, explícitas, escritas, sean públicas y lleguen a todos los integrantes de la empresa.

5. La prevención de los riesgos psicosociales

Como se ha visto en el desarrollo de este trabajo, aunque los distintos riesgos psicosociales tienen sus propias características, también tienen en común muchos aspectos, seguramente debido a que su estudio es relativamente reciente en el tiempo y aún no se han matizado en toda su extensión las diferencias que existen entre las diversas patologías de índole psicosocial.

Entre los aspectos que tienen en común los citados riesgos se encuentra la prevención para evitar que se produzca este daño a los trabajadores¹. Aunque la LPRL contiene base jurídica suficiente para obligar al empresario a adoptar las medidas preventivas en relación con estos problemas laborales, la experiencia demuestra un elevado nivel de incumplimiento de esta normativa².

Con frecuencia los factores psicosociales se presentan complejos y difíciles de entender, integrarlos en la actividad preventiva requiere cambios en la organización de trabajo que el empresario no está dispuesto a acometer.

No obstante, se está produciendo un cambio positivo en este sentido, observándose una progresiva incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales a la prácticas preventivas de las empresas. Al igual que sucede en otros países de nuestro entorno, este cambio de actitud resulta lógico porque para poder realizar una gestión eficaz en prevención de riesgos, las organizaciones deben disponer de indicadores relativos a la seguridad y salud como fuente necesaria para una correcta toma de decisiones. Dado que la seguridad descansa simultáneamente sobre factores

¹ Vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 15. «Este tratamiento unitario también se justificaría desde el punto de vista de los factores desencadenantes de estas patologías; en las causas que se han identificado en todos los casos y a grandes rasgos, con las características estructurales de la organización y gestión del trabajo, así como de los recursos humanos en las empresas e instituciones».

² En este sentido, vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 405. «El incumplimiento general de las obligaciones incluidas en la normativa laboral tiene su reflejo en la ignorancia y en la canalización de aquello que implica más directamente al trabajador y el valor que se le asigna en la organización: Los factores de riesgos psicosociales».

técnicos, humanos y organizacionales, es imprescindible disponer de indicadores para todos estos factores³.

Esta nueva forma de ver las cosas ha permitido que las empresas reconozcan que los factores de riesgos psicosociales existen en la realidad y no sólo en la mente de las personas asalariadas, pueden afectar a su salud, están presentes en la organización formando parte de las condiciones de trabajo y deban tenerse en cuenta en la evaluación inicial/integral de riesgos⁴.

No obstante, en la prevención de riesgos laborales se está prestando mucha más atención a los riesgos físicos que a los riesgos psicosociales, motivado en principio porque los daños a la salud que afectan físicamente a los trabajadores normalmente son más importantes y su repercusión en los medios de difusión es mayor; asimismo, por la menor complejidad que tienen tanto en el tratamiento como en la prevención con respecto a los riesgos psicosociales.

En este sentido, los trastornos psíquicos tienen unas características que los diferencian de las dolencias físicas y, por lo tanto, su valoración ha de establecerse de forma distinta. Son procesos generalmente crónicos, con unas características especiales en su desarrollo evolutivo, estando condicionados por la tensión social o laboral que pueda sufrir la persona afectada.

Igualmente debe tenerse en cuenta que, en medicina, el tratamiento de los desequilibrios psicológicos, debido a su complejidad y al rechazo de la sociedad respecto a estos problemas de salud por desconocimiento, miedo e ignorancia ha tenido una atención mucho más tardía y en muchos casos más deficiente. Desde el siglo XIX el esfuerzo de los distintos autores especialistas en el estudio de las enfermedades mentales ha sido pretender que la psiquiatría fuera una disciplina médica más.

³ MELIÁ, J. L., *et al.* «Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa», *ob. cit.*, pág. 16.

⁴ El informe del Comité de la O.I.T. y la O.M.S. sobre Medicina del trabajo (Ginebra, 1984) define los factores psicosociales como «interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades de cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y el rendimiento y/o la satisfacción en el trabajo».

Por ello, el avance que se pretende desde todos los ámbitos sociales de tener una mejor protección de la salud, no permite dejar en un segundo plano las enfermedades psíquicas. En primer lugar, porque estas dolencias provocan alteraciones físicas en la salud, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas⁵; y, en segundo lugar, porque la normativa contempla la protección íntegra de las personas trabajadoras en todos los aspectos. Por estas razones no se entiende que, en muchas ocasiones, raye en el olvido la prevención y el tratamiento de los riesgos psicosociales.

Así, en el tratamiento de los riesgos psicosociales está ocurriendo algo parecido a lo que en otro momento ocurrió respecto al tratamiento de los contaminantes químicos y físicos, en donde las observaciones sobre el peligro potencial de los mismos se tomaban como pretextos y no se afrontaban con el rigor que requería la situación concreta. Es de desear que en los riesgos psicosociales no se produzcan los mismos errores que hubo en su día con los contaminantes citados anteriormente.

Aunque tradicionalmente, como se ha tenido ocasión de poner de manifiesto, se ha puesto más atención en los agentes físicos, químicos y biológicos en cuanto al impacto sobre la salud física de las personas, actualmente se está considerando la importancia que van adquiriendo los factores psicosociales y las consecuencias negativas que pueden tener los mismos sobre la salud y el rendimiento de los trabajadores.

Debido a que este tipo de riesgos está presente en los procesos productivos actuales, afirma MONTROYA MELGAR que la división del trabajo, causa y efecto al tiempo de la producción en masa, ha dado lugar, sin embargo, a la aparición de lo que se

⁵ Vid. MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C.: «Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva», ob. cit., págs. 18 y 19. «Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse)». Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 9. «Los trastornos y disfunciones psíquicas terminan viéndose reflejados en el cuerpo humano, transformados en dolencias o incapacidades físicas, lo cual conlleva una respuesta motora o comportamiento anómalo, diferente a lo que habitualmente podría denominarse “normal” en la persona que lo padece».

ha llamado “trabajo en migajas”, esto es, un trabajo exageradamente fraccionado, cuyas consecuencias psico-sociales son con gran frecuencia negativas. Para cumplir con el deber correlativo que tiene el empresario con los trabajadores de proporcionarle una protección eficaz en todos los aspectos relacionados con el trabajo, deberá tener en cuenta la integración de estos riesgos en la acción preventiva, controlando su incidencia en la salud de las personas a su servicio⁶.

Lo anterior justifica que la normativa prevencionista haya creado una especialidad nueva: la Ergonomía y Psicología aplicada que tiene como objetivos identificar, analizar y reducir los riesgos laborales (ergonómicos y psicosociales), adaptando el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del operador, contribuyendo a mejorar la salud de las personas trabajadoras e incrementado la productividad de la empresa.

La Psicología aplicada es el conjunto de técnicas que tratan de la adecuación, ajuste y adaptación del trabajador a las presiones internas y externas originadas por los denominados factores psicosociales, utilizando para la prevención técnicas de comunicación y motivación.

La Psicología como técnica de prevención de riesgos laborales surge con las aportaciones, tanto teóricas como metodológicas, de la Psicología, la Sociología y un nuevo sistema de aproximación fruto de la interacción de ambas que denominamos «psicosocial»⁷.

⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, ob. cit., pág. 65.

⁷ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 406.

6. La prevención del acoso sexual

La protección de las trabajadoras frente al acoso sexual es un derecho laboral de dimensión constitucional, recurrible en amparo por vulnerar derechos fundamentales. Estas agresiones constituyen una forma de comportamiento intolerable en la que pueden verse lesionados: el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE); el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de las víctimas; y el derecho a la igualdad (art. 14 CE), debido a que este tipo de acoso se produce principalmente contra mujeres, estamos ante una situación de discriminación por razón de sexo que vulnera claramente sus derechos.

Según el estudio realizado por el Instituto de la Mujer en abril de 2006, el papel que juega la empresa en la prevención y erradicación del acoso sexual es muy reducido. Únicamente un escaso 8,3% de las mujeres que están sufriendo acoso consideran que la actuación de la empresa podría considerarse adecuada¹.

Así, la actuación más habitual, por parte de los empleadores, es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto. El 49,8% de las trabajadoras que están sufriendo acoso perciben esta situación².

Es fundamental tener en cuenta que el acoso sexual tiene un impacto negativo en la salud de las personas afectadas, pudiéndole producir desequilibrios psicológicos y bajas laborales de larga duración.

Estas consecuencias tan graves para las víctimas, tanto en su dignidad como en su salud, requieren una contestación a todos los niveles para evitar que se produzcan. Las empresas deben integrar en sus sistemas preventivos medidas ante este riesgo, tales como una declaración de principios que rechacen estas conductas o un procedimiento de actuación para los casos que se originen.

¹ INSTITUTO DE LA MUJER: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, ob. cit., pág. 19.

² IBIDEM, pág. 19.

En los procedimientos de actuación debe tenerse presente la especial sensibilidad que se tiene que observar con las mujeres afectadas, porque además de que se encuentran en una situación en la que se ha despreciado su dignidad, no resulta fácil relatar estos hechos, existiendo muchas veces dudas sobre cuál será la recepción de los interlocutores.

Los receptores deben ser por tanto, personas con una formación adecuada sobre esta materia con el fin de no incrementar el sufrimiento de las víctimas, que sepan asesorarlas y darles una orientación correcta, resultando de su actuación, en la medida de lo posible, soluciones concretas que sirvan para prevenir nuevos casos de acoso en el futuro. También se ha de tener en cuenta que estas situaciones son muy delicadas para el presunto agresor hasta que se confirme su autoría³.

El rechazo que el acoso sexual provoca en la sociedad influye para que tanto Administraciones Públicas como agentes sociales intervengan informando y asesorando con la finalidad de evitar que se produzca este tipo de violencia.

Por último, este problema laboral también está presente en la negociación colectiva, disponiéndose en los convenios colectivos medidas específicas para prevenir las conductas de acoso.

A este respecto, CARRERO DOMÍNGUEZ y QUINTERO LIMA señalan que la LOIMH obliga al empresario a colocarse en una posición jurídica, si cabe, aún más de garante de la seguridad que la que ya le otorgaba la LPRL porque le ha impuesto un nuevo plus el de ser deudor de igualdad en todos los aspectos laborales⁴.

³ Según CARRERO DOMÍNGUEZ y QUINTERO LIMA, a las personas que vayan a intervenir en estas situaciones se les deberá proporcionar una formación mínima para actuar de la manera más neutral y prudente posible, porque la protección del acoso no sólo responde a la protección de la igualdad, sino que la norma protege, tal y como hemos visto, otros derechos fundamentales de gran importancia como son la dignidad de la persona, la intimidad y la integridad física y moral. Vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., pág. 238.

⁴ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., pág. 225.

Para otros aspectos de los derechos fundamentales vulnerados por el acoso sexual nos remitimos al apartado de bienes jurídicos afectados por el acoso laboral.

7. La vigilancia de la salud

A. La actividad de vigilancia

El objetivo de la prevención, como se ha indicado anteriormente, es adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier daño en la salud de los trabajadores. Entre estas medidas, que deben contribuir a conseguir unos niveles adecuados de salud en el trabajo, se encuentra la actividad de vigilancia que es el control del bienestar físico, psíquico y social de las personas asalariadas.

Transponiendo lo dispuesto en el art. 14 de la Directiva Marco 1989¹, el art. 22 LPRL establece que *el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo*. Esta vigilancia será de carácter voluntario, sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

De la lectura del citado precepto se desprende la relación entre las medidas preventivas de evaluación y vigilancia, ya que si ésta no se realiza teniendo en cuenta los riesgos de la empresa, en general, y del puesto de trabajo, en particular, no tiene utilidad. Pudiendo afirmarse, desde el punto de vista jurídico, «que está prohibida cualquier actividad de vigilancia de la salud, que no tenga relación alguna con los riesgos de la empresa que influyan en el específico puesto que esté desarrollando el trabajador»².

Por otro lado, debe tenerse en cuenta el art. 16.3 LPRL que establece que «cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una

¹ Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, del Consejo. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOL núm. 183. de 29 de junio [LCEur 1989, 854]).

² PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y Social, 2005, pág. 20.

investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos». Si como consecuencia del acoso la trabajadora ha sufrido un daño en su salud, el empresario deberá llevar a cabo una investigación a fin de detectar las causas que lo han originado.

B. Los reconocimientos médicos

Entre los medios que se utilizan para efectuar la vigilancia de la salud ocupan un lugar fundamental los denominados reconocimientos médicos. En este sentido, PEDROSA ALQUÉZAR cree que es más conveniente utilizar el término “examen de salud”, porque, si los riesgos de la empresa lo requieren, el reconocimiento no debe ser tan sólo físico, sino también de carácter psíquico y social, para detectar el bienestar del trabajador consigo mismo, con el resto de compañeros y con el entorno laboral³.

El art. 37.3c) RSP indica que «los exámenes de salud incluirán en todo caso una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas».

En los exámenes de salud es conveniente, sobre todo en los sectores productivos en los que tienen más incidencia los riesgos psicosociales, incluir los reconocimientos de carácter psíquico y social, que consistirán en entrevistas, test psicológicos o encuestas relacionadas con los posibles efectos sobre la salud de determinados riesgos, para observar el grado de satisfacción de las personas empleadas con su tarea y si las condiciones de realización de su trabajo están influyendo, de alguna manera, en el desempeño de otras facetas de su vida⁴.

³ PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, ob. cit., pág. 21.

⁴ IBIDEM, págs. 22-23.

El objetivo de estos reconocimientos tiene que ser examinar la adaptación del trabajador al puesto y cómo le afectan las condiciones de trabajo (carga mental, estilos de mando, etc.) a su salud psíquica y social.

También podría hacerse este reconocimiento si la trabajadora víctima de acoso hubiera estado de baja por enfermedad –hecho que se produce con frecuencia en las mujeres que sufren agresiones en el trabajo–, al volverse a incorporar en sus tareas en la empresa, tal y como dispone el art. 37.3 b, 2º, RSP en materia de vigilancia de salud, la actividad sanitaria deberá abarcar *una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.*

Como la finalidad de estos reconocimientos es descubrir si el motivo de la baja laboral es consecuencia de su labor profesional, en las empresas o centros de trabajo donde se hubieran producido bajas laborales por enfermedad, al efectuar esta evaluación y detectar que se pudieran haber originado por situaciones de acoso, estarían obligados a iniciar todas las acciones precisas para evitar que se produjeran conflictos interpersonales en el futuro.

C. Especial atención a las trabajadoras vulnerables

A las trabajadoras vulnerables a este riesgo o las que ocupen puestos de trabajo potencialmente vulnerables al mismo, se les debería ayudar con técnicas de manejo de conflictos interpersonales y recomendaciones específicas para afrontar el mismo. Debido a que en muchas ocasiones el problema suele aparecer cuando existe un deterioro psicológico importante, el apoyo que se le puede ofrecer a la trabajadora es de tipo paliativo.

Los especialistas en Ergonomía y Psicología aplicada, son partidarios de implantar cuestionarios psico-sociológicos para detectar supuestos de acoso, pero asimismo se duda de la efectividad de esta medida, ya que las trabajadoras no tienen obligación de responder, si no es con carácter general y respetándose siempre el

anonimato de las mismas. No obstante estos cuestionarios psico-sociales sí que podrían utilizarse con motivo de la vigilancia de la salud de las trabajadoras, en casos concretos e individualizados de acoso, constituyendo tan sólo una herramienta más para el especialista⁵.

D. Medidas de actuación frente a situaciones de acoso

Cuando a causa de una situación de acoso, la trabajadora haya sufrido daños graves en su salud o se pudieran originar en un futuro, el empresario deberá llevar a cabo una investigación para conocer sus causas.

Para realizar la citada investigación se deberá efectuar un reconocimiento a las trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta para ello las limitaciones que establece el art. 22 LPRL, en relación a las excepciones del principio de voluntariedad; no obstante, presumiblemente serán las personas acosadas las más interesadas en esclarecer estos hechos.

Esta investigación también es necesaria para que el empresario adopte medidas reactivas oportunas para evitar que se vuelvan a repetir las mismas situaciones de violencia, que podrían producir una recaída en la trabajadora en cuestión, agravando considerablemente su salud.

Alguna de las medidas a adoptar podría consistir en fomentar la conciliación entre las partes o trasladar al trabajador que ha realizado el acoso como medida disciplinaria.

E. Utilidades de la vigilancia de la salud

En relación con la vigilancia de la salud el Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo nos indica que algunos cuestionarios como el Test de Langner-Amiel miden los problemas de salud psicosomáticos, habitualmente relacionados con

⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 58.

estos factores de riesgo. Unos índices elevados en los resultados pueden indicarnos una presencia importante de factores de riesgo psicosocial. En empresas que hayan sufrido algún caso de acoso pueden estar especialmente indicados⁶.

El «Test de salud total» de Langner-Amiel puede aportar al mundo del trabajo, en una utilización de rutina, indicadores del estado de salud (específicamente a través de sintomatología psicosomática y depresivo neurótica) que pueden estar asociadas a las condiciones de trabajo. Así, permitiría saber el estado de situación para posteriormente, en caso necesario, plantear una intervención. La interacción del trabajador con el medio puede dar como resultado un estado de “falta de salud” del propio trabajador. Este cuestionario está diseñado y dirigido a detectar esa posible falta de salud⁷.

Además de estos test la vigilancia de la salud, a través de los reconocimientos médicos, también puede ser útil para detectar patologías que pueden llevar al acoso. Si una persona sufre una patología que puede originar que se comporte de forma agresiva debe ser tratada o apartada de la organización.

Así, cuando una trabajadora no fuera consciente de la gravedad de su situación, porque cree que es una situación pasajera o porque no se atreve a afrontarla, si el empresario detectase manifestaciones tales como disminución en el rendimiento, bajas por IT reiteradas, cambios en su comportamiento, etc., puede exponer esta situación por si procede realizar un reconocimiento médico con el fin de que no se ponga en peligro a la persona acosada o se pueda perjudicar a sus compañeros o terceras personas relacionadas con la empresa.

Es conveniente poner de manifiesto que los trabajadores que son testigos del acoso a un compañero, pueden sufrir un deterioro en su calidad de vida que, en algunos casos, provoque daños en su salud.

⁶ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –mobbing-: El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir, ob. cit., pág. 44.

⁷ NTP-421: “Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral.

Por último, en las empresas que se producen situaciones de acoso, se observa un incremento del absentismo.

8. Cambio de puesto de trabajo en situaciones de peligro

Si después de realizar los reconocimientos médicos se observara en la trabajadora síntomas de estrés, o que está atravesando una situación ansiosa y/o depresiva, que es el cuadro médico que normalmente presentan las víctimas de acoso, el empresario deberá proceder al cambio de puesto de trabajo de la persona afectada, porque de ese modo se evitará que se ponga en peligro ella misma, otros compañeros de trabajo o terceras personas.

Con este cambio de puesto de trabajo, el empresario cumple también con su obligación específica de garantizar la seguridad en el trabajo de las trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL), debiendo observar el principio preventivo de adaptación del trabajo a la persona [art.15.1d) LPRL], que, entre otras medidas, obliga a tomar en consideración las capacidades psico-físicas de la trabajadora.

Los servicios de prevención de la empresa, si se producen situaciones de acoso, deben valorar el caso y adoptar decisiones sobre posibles sanciones y analizar la forma en cómo está estructurada la organización de la empresa. Además, si lo creen necesario, deben recomendar el cambio del puesto de trabajo de la empleada acosada, si a causa de la tensión o el estrés que le pudieran haber producido estas agresiones, pudiera tener algún desequilibrio psicológico¹.

Este cambio de puesto de trabajo no debe tener la finalidad de apartar a la víctima de su puesto de trabajo como la de evitar riesgos. Se trata de cambio por razones sociales; es decir, para proteger a la víctima, a sus compañeros o a terceras personas².

¹ VALLEJO DACOSTA, R.: Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora, ob. cit., págs. 64-65. «Las medidas concretas de protección que deban adoptarse se solicitarán al empresario, sin comentar directamente la causa de porqué se han decidido esas medidas».

² IBIDEM, pág. 168.

En las situaciones en las que la trabajadora debido a una situación de acoso no responda a las exigencias psico-físicas de su puesto de trabajo, aunque no se deduzca directamente de la ley, parece lógico que el empresario debe proceder al cambio del puesto de trabajo de la trabajadora afectada, con carácter transitorio, hasta que desaparezcan los motivos que justificaron dicho cambio³.

³ VALLEJO DACOSTA, R.: Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora, ob. cit., págs. 64-65.

9. El ejercicio del poder disciplinario empresarial como medida de protección de las trabajadoras acosadas

La doctrina iuslaboralista ha defendido el poder disciplinario empresarial como medida de protección de las trabajadoras acosadas. Los bienes jurídicos en presencia, la relevancia y el rango de los derechos fundamentales afectados, justifican la intervención del aparato institucional integrado en el llamado Derecho Sancionador del Trabajo, tanto en lo que se refiere al ejercicio del *ius puniendi* estatal, como en el ámbito específico del poder disciplinario empresarial¹.

También se argumenta que en la mayoría de los casos de acoso, es la víctima la que tiene que abandonar la organización; y además de lo injusta que resulta esta situación, la empresa sigue teniendo a la persona conflictiva en su seno, lo que supone que vuelvan a suceder hechos de este tipo.

Por ello, el empleador que tenga conocimiento de estas conductas, debe ejercitar su autoridad dentro de la empresa sancionando a los trabajadores que transgredan los derechos de otros².

No obstante, el empresario también puede utilizar otras medidas para hacer frente al acoso laboral, tales como mediar entre las partes, porque salvo situaciones graves, a la empresa le interesa contar con todos sus recursos.

Pero es necesario tener en cuenta que a la trabajadora agredida le va a resultar muy difícil reincorporarse a su puesto de trabajo, conviviendo con el agresor y con otros

¹ VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», ob. cit., pág. XVII.

² En este sentido, vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 143. «Conocida la existencia de episodios de acoso moral, el empresario tiene la obligación de reponer el estado de las cosas acomodándolo a la legalidad. Le resulta exigible la recuperación de un sano ambiente de trabajo, apartando al acosador del acosado, que no al acosado del acosador en lo que podría entenderse como una medida de represalia frente a la víctima, decisión que puede adoptarse con medidas de movilidad e incluso sancionadoras, medidas que ante todo han de mostrarse razonablemente eficaces para erradicar cualquier reincidencia. Su pasividad, conforme consta, le haría incurrir en comisión por omisión, con las consecuencias que de ello derivan».

compañeros que han colaborado, aunque sea de forma pasiva, en su hostigamiento. Por lo tanto estas medidas deben ser eficaces, porque de lo contrario en lugar de resolver el problema, lo podrían agravar.

En este sentido, los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental, estableciendo el régimen disciplinario y regulando el cuadro de infracciones y sanciones en los casos de acoso que puedan suceder en la empresa, así como incorporando otras medidas preventivas que pudieran ayudar a resolver el conflicto.

Asimismo, como se ha tenido ocasión de decir, cuando se producen situaciones de acoso se ven afectados por estos hechos los compañeros de la víctima repercutiendo en la productividad de la organización. En consecuencia, el empresario que debe velar por sus intereses, tiene más motivos para integrar los medios que sean necesarios para evitar que en su empresa se produzcan acciones de este tipo³.

La Ley 62/2003 y la LOIMH han modificado el art. 54.2 ET añadiendo un nuevo supuesto de despido disciplinario, considerándose incumplimiento grave y culpable del trabajador *el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o las personas que trabajan en la empresa.*

³ En este sentido, vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 68. «Aunque también se ha señalado que a través del ejercicio de la facultad sancionadora empresarial se protege la propia organización productiva en la medida en que este tipo de comportamientos afectan a la productividad de la organización».

10. La formación de las trabajadoras y personal implicado en materia de prevención del acoso laboral

En el tratamiento de los riesgos psicosociales es fundamental la utilización de los instrumentos de información y formación de los trabajadores¹, previstos respectivamente en los arts. 18 y 19 LPRL. Estas medidas preventivas deberán ser integradas en *el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma* (art. 16.1 LPRL).

Para prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, es fundamental que los trabajadores conozcan en qué consiste este riesgo y cómo deben actuar si sufren agresiones en el centro de trabajo², así como incorporar canales de comunicación para ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores y responsables de recursos humanos de las empresas³. Las personas receptoras de estas comunicaciones deben guardar la confidencialidad sobre las mismas. Asimismo, también es importante que a los empleados se les hayan facilitado los códigos éticos de la empresa (en el caso de que los hubiera), donde hace conocer el empleador su postura de tolerancia cero a esta clase de violencia.

A este respecto, el Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo indica que un correcto sistema de gestión de discrepancias y de gestión de los conflictos

¹ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., pág. 241. «Todos los convenios tendrían que prever cursos de formación que ayuden a la sensibilización de los trabajadores/as».

² En este sentido, vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 59. «Las actividades preventivas consistentes en la información y la formación no evitan que puedan producirse supuestos de acoso, por lo que será necesario tener previstos *mecanismos de actuación inmediata de apoyo y asesoramiento al trabajador* y, el establecimiento, en su caso, de *procedimientos de resolución interna del “conflicto”* que sean fáciles y eficaces, así como la previsión en convenio colectivo de sanciones laborales aplicables a los sujetos hostigadores, como medidas de protección hacia el trabajador en seguridad y salud».

³ En este sentido, vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., pág. 239. «No obstante, siguen siendo la información y la formación los instrumentos esenciales para prevenir el acoso, no sólo como deber empresarial sino también como obligación de los representantes de los trabajadores, cuyas funciones principales en esta materia son la sensibilización de los trabajadores y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar estas situaciones discriminatorias».

puede prevenir que una persona acabe siendo víctima de «*mobbing*». Este sistema debe garantizar el derecho de queja y el anonimato de las personas usuarias, asimismo es importante que los procedimientos sean públicos y lleguen a todos los integrantes de la empresa⁴.

Es conveniente que la gestión de estos procesos se realice por personas expertas en la resolución de conflictos y con un amplio conocimiento sobre la materia que estamos tratando.

En Bélgica, la *Ley sobre prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo* de junio de 2002, determina como obligación empresarial la designación de un «consejero de prevención» y se crea la figura obligatoria de la «persona de confianza» en todas las empresas. La Ley belga entiende que estas situaciones han de ser tratadas por personas que dispongan de competencias profesionales específicas, por ese motivo el consejero de prevención debe ser «especialista en aspectos psicosociales del trabajo, en violencia y acoso, y disponga de conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias a fin de poder tratar convenientemente esta problemática específica»⁵.

Una figura de parecidas características es la que propone el Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo, al referirse al «asesor confidencial». Este sería la persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores víctimas de acoso, a la que se debe dotar de competencia para resolver cualquier problema ya sea por vía oficial o extraoficial. Asimismo, también se sugiere que podía existir en las empresas prestando apoyo a los trabajadores, un *Servicio de Apoyo Psicológico a los Empleados (SAPE)*. Se trataría de un servicio especializado, específico e imparcial, tanto para el manejo de los conflictos como para la resolución de cuestiones psicológicas, e incluso jurídicas⁶.

⁴ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., pág. 42.

⁵ Vid. RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., págs. 129 y 130. «La ley belga, sobre la prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo se aprobó el 12 de junio de 2002».

⁶ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., págs. 42 y 43. Sobre el particular ver también VILCHES ARRIBAS, M. J.; PÉREZ DEL RÍO, T. y HERNÁNDEZ CANOSA, M.: *Guía de criterios y cláusulas para el tratamiento del acoso sexual y moral por razón de género en la negociación colectiva*. Dirección General de la Mujer. Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, 2003.

11. La responsabilidad en materia de prevención del acoso laboral

A. Responsabilidad del empresario

El incumplimiento por el empresario de la obligación de garantizar una eficaz seguridad y salud en el trabajo¹ puede dar lugar al siguiente cuadro de responsabilidades:

- a) Una responsabilidad penal.
- b) Una responsabilidad administrativa.
- c) Una responsabilidad civil.
- d) Una responsabilidad laboral contractual.
- e) Otras responsabilidades en materia de seguridad social².

Los empresarios pueden eventualmente incurrir en responsabilidad penal *ex artículo 316 CP* por infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales. Dicho precepto establece que: *Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.*

¹ GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEEA, M.: «Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010, pág. 171. «La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que el empresario está obligado a proporcionar a sus trabajadores ha de ser “eficaz” (art. 14.1 LPRL). De lo anterior se deriva que no basta con un cumplimiento formal de las medidas preventivas sino que es necesario que una vez adoptadas garantice su efectividad, ya que como destaca la STS de 17 de mayo de 1995, la finalidad de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales “no es meramente que se cumplan las obligaciones o deberes formales y sí que se adopten, se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso pueda comportar, se trata en definitiva de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de unas medidas concretas de seguridad y por ello no basta acreditar que existen o que se han propuesto tales medidas de seguridad y sí necesariamente que se han adoptado y cumplido”».

² SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, ob. cit., pág. 180.

En relación al acoso laboral, aunque no existe regulación específica, existe unanimidad entre la doctrina de que las conductas empresariales por acción o por omisión deben ser objeto de sanción³.

Entre la doctrina iuslaboralista y judicial se va imponiendo la teoría de que la obligación del empresario de protección eficaz es una obligación de medios, de manera que trasladada la misma al ámbito que nos ocupa, el empresario cumpliría su obligación con el establecimiento de un marco de política anti-acoso de «tolerancia cero»⁴.

El empresario debe responder del acoso en todos los supuestos en los que debía haber conocido o tiene el deber de conocer⁵. La actualización del riesgo con resultado lesivo supone una actuación preventiva ineficaz con medidas insuficientes o inadecuadas, afectando a la responsabilidad del empresario cuando quede acreditada «la conexión entre la actuación empresarial, o su pasividad, y la producción del daño»⁶.

En la práctica totalidad de las demandas por *mobbing* tramitadas judicialmente, el demandado es el empresario o el superior jerárquico que ejerce en su nombre el poder de dirección⁷. Con este dato se confirma la responsabilidad en que puede incurrir el empresario en las situaciones de acoso, bien sea por acción u omisión.

El art. 46 bis LISOS señala unas responsabilidades empresariales específicas cuando se cometen las infracciones señaladas en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8

³ En este sentido, la STSJ de Canarias de 7 de de enero de 1998, se dice sin ambigüedades que «En el empresario recae el deber de que las circunstancias en el trabajo que el empleado realice no mengüe su dignidad humana, derecho éste de proyección constitucional, pues no existe ofensa más grave que la que atente a la dignidad humana, cualquiera que sea su manifestación externa».

⁴ En este sentido, vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., págs. 215 y 216. «El empresario está obligado a adoptar todas las medidas que sean precisas para la consecución de un resultado, que es el de proteger al trabajador de los riesgos derivados de su trabajo y por lo tanto de los daños que pudieran producirse. Y cuando se dice todas las medidas en el marco de sus responsabilidades, no solamente se está hablando de aquellas específicamente previstas en los textos legales, sino también de otras no previstas pero que lógicamente emanan de sus potestades de dirección y organización empresarial».

⁵ Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 49 y 50. «Cuando como sucede frecuentemente, se da la complicidad de los compañeros de trabajo en el acoso, desde una óptica jurídico-laboral, la responsabilidad de tal situación recae sobre el empresario en primera instancia cuando éste no ha fijado reglas de conducta y de intervención precisas para afrontar las relaciones de conflicto en la empresa».

⁶ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 53.

⁷ RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia*, ob. cit., pág. 142-

LISOS, es decir las que están relacionadas con la discriminación y el acoso. Estas sanciones accesorias son:

a) *Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y*

b) *Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.*

Estas sanciones podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

No cabe duda que, de acuerdo con la LISOS, el acoso moral ha de encuadrarse en su art. 8.11 que describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005,77 a 90.151,82 euros “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”⁸.

Asimismo, puede establecerse una responsabilidad empresarial con el recargo en las prestaciones económicas a satisfacer por la Seguridad Social en los casos de Incapacidad Temporal y de Invalidez Permanente derivadas del acoso moral⁹.

B. Responsabilidad de los trabajadores

El art. 29.3 LPRL indica que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 ET.

De esta forma, este incumplimiento laboral podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable (art. 58.1 ET).

Los trabajadores que incumplan sus obligaciones pueden ser sujetos de una eventual responsabilidad contractual (art. 1101 CC) o extracontractual (art. 1902 CC), y

⁸ STSJ de Madrid 5 mayo 2008 (AS 2008/1273). STSJ de Madrid 7 de abril 2008 (JUR 2008/150541).

⁹ IBIDEM.

penal cuando a resultas de sus incumplimientos se hubieran ocasionado daños a los mismos (art. 1902 CC). Solo que esta responsabilidad sería exigible a su empresario (art. 1904 CC), pudiendo éste repetirla posteriormente de los trabajadores ante el orden social de la jurisdicción¹⁰.

De este modo, si el sujeto que ejerce el acoso es un compañero de trabajo, puede resultar responsable desde diversos ámbitos jurídicos. Por un lado, en el entorno laboral, puede ser objeto de medidas disciplinarias impuestas por el empresario de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo.

Civilmente, la víctima podrá reclamar una indemnización por daños y perjuicios de naturaleza extracontractual. Pudiendo dirigir la acción judicial conjuntamente contra el empresario (responsabilidad solidaria), o directamente contra este último, sin perjuicio del derecho de repetición contra el primero.

¹⁰ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, ob. cit., pág. 227.

12. Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso laboral

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora)¹.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales parte del art. 7 LPRL. Según el citado precepto, *las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y sancionará las infracciones a dicha normativa*, por su lado, el art. 9 de la misma norma *corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*.

En cumplimiento de lo que establece la LPRL, la Inspección de Trabajo vigilará que se observe la normativa sobre prevención de riesgos laborales, asesorará a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir estas disposiciones, elaborará los informes que le soliciten los Juzgados de lo Social, informará a la Autoridad Laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves y graves y sobre otros que se considere necesario dicho informe, sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones, comprobará y favorecerá el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención y ordenará

¹ INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/index.html>

la paralización inmediata de trabajos cuando se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores².

Asimismo, ejercerá la función de control del cumplimiento de la legislación social, cuyo resultado último puede ser el requerimiento, la advertencia o el inicio de un procedimiento sancionador frente al empresario; la función de mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos laborales y el papel de informar a las Administraciones Públicas sobre las materias relativas a la ejecución de la legislación social³.

También podría actuar en el campo del control de la legislación sobre las relaciones laborales porque los comportamientos violentos afectan al derecho que tienen las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (art. 4.2.e) ET, en el de la prevención de riesgos laborales y en el de la seguridad social, puesto que las lesiones psíquicas a las que puede dar lugar podrían ser declaradas como accidente de trabajo.

Asimismo, a tenor del art. 20.f) LOIMH, la Inspección de Trabajo debería considerar en el ejercicio de sus funciones las estadísticas que la citada ley insta a revisar para atender el factor diferencial del género y evitar así la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres⁴.

Las situaciones de acoso laboral pueden activar todos los mecanismos de actuación típicos de la ITSS previstos en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁵.

La trabajadora podrá efectuar denuncia ante la ITSS, cuando viera limitados sus derechos por posibles incumplimientos empresariales, con independencia de las actuaciones que pueda realizar por vía judicial.

² ABAT DINARÉS, J.: «La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales», ob. cit., págs. 97-98.

³ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., Vitoria. 2004, pág. 51.

⁴ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., pág. 208.

⁵ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., Vitoria. 2004, pág. 51.

La denuncia debe contener necesariamente:

- Datos de identificación personal del denunciante.
- Hechos constitutivos del acoso laboral.
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos.
- Identificación de las personas consideradas como responsables o cómplices del acoso.
- Firma del denunciante.

Es conveniente aportar junto con la denuncia, cualquier documentación que permita al Inspector un conocimiento de la situación de la trabajadora acosada, como podría ser carta comunicándole a la empresa estos hechos, así como informes que hubieran podido emitir al respecto los servicios de prevención, médicos o psicólogos.

Una vez finalizada la instrucción, si la Inspección considera acreditado que se ha producido acoso, podrá intentar una solución consensuada o iniciar el procedimiento sancionador. El citado procedimiento finaliza con el “acta de infracción”, en donde se establece la sanción a que hubiera lugar, que dependerá de la calificación de la falta (leve, grave o muy grave), como a su graduación (grado mínimo, medio o máximo). Las actas de la Inspección de Trabajo son susceptibles de recurso.

Uno de los problemas más importantes que va a tener la ITSS es el de considerar acreditados los hechos constitutivos del acoso. Por esta razón, se recomienda a las personas que puedan sufrir acoso que procedan a recoger cuantas pruebas o indicios puedan servir posteriormente para demostrar esta situación.

El Inspector buscará una solución equitativa al conflicto⁶ si existiera una adecuada disposición de las partes, pues la intervención del órgano inspector no

⁶ Vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 114. «Tal posibilidad, que no deja de ser libre y discrecional para el órgano inspector, es muy recomendable en los supuestos de acoso que se encuentren en la primera fase del proceso hostigador, cuando el trabajador todavía no ha desarrollado una merma psico-física, pues requisito adicional para poder realizar este tipo de propuestas y recomendaciones es que el incumplimiento constatado no provoque daños ni perjuicios directos a los trabajadores».

necesariamente implica la puesta en marcha del procedimiento sancionador, porque dicha intervención puede consistir en la propuesta de advertencias y recomendaciones para que el empresario adopte medidas de protección.

Si el Inspector apreciase persistencia o especial gravedad en la conducta de acoso, deberá iniciar el procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que el acta por él suscrita goza de presunción de veracidad en cuanto a los hechos en ella constatados.

En relación a la actuación del Inspector, es conveniente reconocer la dificultad que se presenta cuando tiene que intervenir en situaciones de violencia psicológica en el trabajo, pues a la complejidad que presenta este problema laboral (dificultad de verificar las pruebas, diferenciar si es una situación de falso acoso, etc.), se une la cautela que ha de tener con el presunto agresor⁷. Es una realidad que, con frecuencia, se trata de personas con problemas psíquicos, pero que actúan muy sutilmente, consiguiendo engañar a los otros compañeros de trabajo, por lo tanto contar con su buena voluntad para resolver el conflicto en principio se presenta como una misión difícil.

El Inspector, en su actividad investigadora, además de lo anterior, debe tener en cuenta que es probable que los informes de los compañeros de trabajo de la víctima sean contrarios a las manifestaciones contenidas en la denuncia, ya sea por miedo o por evitarse problemas con el agresor.

Por estas razones, es conveniente que el Inspector esté especialmente cualificado para detectar estas prácticas o disponga del asesoramiento de técnicos especializados en la materia. El control y presencia del Comité o del Delegado de Prevención adquiere un papel de primer orden en la sustanciación de este procedimiento. Si estos órganos no existieran o fueran reacios a intervenir o la trabajadora considerase que su intervención puede ser contraproducente, el sindicato podrá nombrar un asesor que asista y represente los intereses de la trabajadora acosada⁸.

⁷ En este sentido, vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 218. «Hay que tener en cuenta, asimismo, que la conducta del acosador es invisible para un tercero ajeno a la empresa, debiendo articularse el nexo causal entre las prácticas del acosador, el medio laboral y la situación traumática de la víctima».

⁸ IBIDEM, pág. 218.

13. Medidas para prevenir la violencia en el trabajo

El acoso laboral, tal y como hemos tenido ocasión de desgranar a lo largo de las anteriores páginas, es un fenómeno complejo con una importante incidencia en los lugares de trabajo y con desiguales resultados en las encuestas. Las anteriores circunstancias hacen más ardua la tarea de prevenir estos riesgos laborales, tanto en el diseño de los instrumentos de prevención como en la aplicación práctica de los mismos.

No obstante, dada la relevancia de esta patología en el ámbito laboral calificada por algunos como el cáncer laboral del nuevo milenio, pandemia de estos tiempos¹, es necesario continuar avanzando en esta materia. Por ello, es necesario conocer en qué consiste este tipo de violencia, definir claramente lo que es acoso y distinguirlo de lo que no le es, así como que las empresas incorporen medidas preventivas para hacer frente a este riesgo emergente.

Las medidas de prevención que están incorporando las empresas para evitar que se produzca este tipo de conflictos son: la evaluación de los riesgos psicosociales, protocolos de actuación, cuestionarios específicos para la evaluación del acoso² y otros medios como servicios de mediación, etc.

Estas medidas serían más eficaces si se incluyeran en la negociación colectiva, tal y como los sindicatos vienen demandando y criticando al indicar que, en algunas ocasiones, solamente suponen operaciones de marketing y que no se están utilizando adecuadamente³.

¹ El estudio que realiza GÓNZALEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma bien jurídico a proteger)*, Civitas Ediciones, 2002, tiene su origen en la conferencia que pronunció, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela, durante la clausura de las Jornadas sobre «Hostigamiento moral en el trabajo: una epidemia del siglo XXI», el autor hace referencia a la significación del título de las citadas jornadas en la pág. 147.

² NTP-823. «La complejidad de los procesos y técnicas de captación y las dificultades para la transformación de los datos brutos en información y en conocimiento hacen que existan muy pocos cuestionarios específicos para la evaluación del acoso».

³ SALA FRANCO, T.: «25 años de negociación colectiva». *La Ley* 15174/2010. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es> «También sería de enorme utilidad que se negociasen distintos “Protocolos” en los convenios colectivos: sobre acoso moral o sexual, sobre secreto de empresa, sobre alcoholismo y drogadicción, etc.».

No obstante, hay muchos convenios donde no se incorporan procedimientos ni se contemplan las situaciones de acoso, y en algunos se trata esta figura de forma muy genérica, que no facilita su prevención.

Un análisis de los convenios colectivos de sector de la Región de Murcia en el año 2011, arroja como resultado la existencia de tan solo un protocolo de acoso sexual en el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos⁴; por lo demás, pocos son los convenios que hacen referencia al acoso en el ámbito laboral haciéndolo, por el contrario y en ámbito de los planes de igualdad, al acoso sexual.

⁴ BORM, núm. 151, de 2 de julio de 2013.

14. Distintivo «Igualdad en la empresa»

Entre los medios que se pueden implantar para prevenir el acoso sexual, el distintivo “Igualdad en la Empresa” puede ser muy efectivo por suponer un incentivo para las empresas que contribuye al pleno efecto de la igualdad en sus organizaciones¹.

Este distintivo que reconoce a las empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores podrá ser utilizado en el tráfico comercial con fines publicitarios. Lo que sin duda supone la captación de una clientela que reconoce esta labor, y también que estas organizaciones tienen unas estructuras avanzadas en donde se pueden integrar políticas de género.

El art. 50.2 LOIMH establece que «con el fin de obtener ese distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados».

EL art. 50.3 LOIMH dispone que *reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión*. A estos efectos el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la empresa” desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas en ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de la empresa.

Para conceder este distintivo, el Real Decreto 1615/2009 establece dentro de los criterios de valoración en el art. 10.2.g) *la implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de*

¹ Sobre este tema vid. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Distintivo empresarial en materia de igualdad», en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 148, 2010, págs. 845-871.

conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

Además del mencionado criterio de valoración, el Real Decreto 1615/2009, entre los aspectos más relevantes para conceder el distintivo, va tener en cuenta la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categoría profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y hombres y las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas.

Todas estas medidas facilitan el necesario equilibrio entre mujeres y hombres al realizar sus tareas profesionales, redundan en beneficio de las relaciones interpersonales, favoreciendo un clima de trabajo más pacífico y en consecuencia con menos incidencia de conflictos.

Finalmente, también hemos de tener en cuenta las previsiones del art. 50.5 LOIMH al establecer que el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.*

Este control, sin duda, puede resultar un instrumento muy eficaz para que las organizaciones cumplan con su responsabilidad en esta materia.

15. Planes de igualdad

Entre los medios que tenemos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con la elaboración y aplicación de los planes de igualdad que estipula la LOIHM, que deberán ser obligatoriamente negociados por las empresas que tengan más de 250 trabajadores y aquellas que lo tengan establecido en el Convenio colectivo aplicable. Para el resto de las empresas su elaboración se entiende voluntaria¹.

Los planes de igualdad constituyen un conjunto de actuaciones destinadas a corregir situaciones de asimetría genérica tanto en la vida pública como en la privada, significando una estrategia de prevención, puesto que cuanto más se materialice el principio de igualdad y, por tanto, vayan cambiando los valores sociales, debilitándose a su vez la estructuras patriarcales, menos cabida tendrá los comportamientos violentos como forma de control y dominación de las mujeres².

En este sentido, CARRERO DOMÍNGUEZ y QUINTERO LIMA señalan que los planes de igualdad se configuran como una herramienta de lo más útil para reaccionar frente al acoso, en ellos se pueden ordenar todas las medidas que sean necesarias para garantizar la igualdad y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo³.

-
- ¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «La elaboración y negociación de los planes de igualdad: Análisis práctico de la situación actual», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 19, 2009. «En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el art. 45.1 de la LOI deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un “plan de igualdad”. Se trata de una obligación directa que nace en función del número de trabajadores de la plantilla, y que no afecta a un número muy elevado de empresas en nuestro país, ya que el tejido productivo se articula principalmente a través de la pequeña y mediana empresa». RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 56. «En este terreno debe destacarse la importancia de la política de prevención de riesgos y el papel que puede jugar el plan de igualdad derivado de la aplicación de los arts. 45 y 64 LOI, si bien reservado únicamente para las empresas sujetas a dicha obligación, y para la Administración pública por lo que para el resto el papel fundamental ha de ser desempeñado por el plan de prevención y la integración de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales».
- ² BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal*, ob. cit., pág. 193.
- ³ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., págs. 240-241).

Los planes de igualdad parten de un diagnóstico de la situación de la empresa, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la eliminación de discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad *podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo* (art. 46.2 LOIMH).

Que en la Ley se utilice la expresión “podrán contemplar” nos permite entender que el legislador no impone las materias que deben incluirse en el plan de igualdad, sólo se limita a señalar cuáles son las mismas⁴.

Por otro lado, la LOIMH deja a voluntad de las partes introducir medidas frente al acoso, el art. 48 de la Ley señala una serie de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estas medidas son obligatorias para las empresas que *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* (art. 48.1 LOIMH).

La redacción de los preceptos citados puede suscitar dudas sobre si estamos ante una articulación de los planes de igualdad en materia de acoso o ante algo distinto⁵. No obstante, entendemos que pudiendo estas conductas afectar a la salud de las trabajadoras, estas medidas las tiene que acometer obligatoriamente el empresario, independientemente de que exista o no un plan de igualdad.

Los planes de igualdad para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberían incluir:

- Mecanismos de detección rápida.

⁴ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., pág. 56.

⁵ IBIDEM, pág. 60.

- Cauces de denuncia dentro de los márgenes del anonimato respecto de la víctima.
- Cauces de apoyo psicológico.
- Códigos de buenas prácticas, campañas informativas y de sensibilización dentro de la empresa.
- Inclusión de ambas modalidades de acoso en el régimen de faltas y sanciones, con tipificación incluso con mayor gravedad de las cometidas por quienes ocupen un rango jerárquico superior en la empresa.
- Negociación de nuevos mecanismos preventivos con los representantes de los trabajadores⁶.

En las empresas donde no resulta obligatoria la negociación de un plan de igualdad, las medidas preventivas indicadas deberían igualmente incluirse en el plan de prevención de riesgos laborales.

De esta forma, mientras que los planes de igualdad deberán ser negociados por las empresas y la representación legal de los trabajadores, la prevención de los acosos que contempla la Ley, impone a estos dos sujetos obligaciones específicas que podrán negociar, pero que, en cualquier caso, deberán realizar⁷.

Los planes de igualdad deben incorporar también sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, garantizándose a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (art. 47 LOIMH).

⁶ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», ob. cit., págs. 207-208.

⁷ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., págs. 60-61.

16. Protocolos de actuación

A. Introducción

Entre las medidas preventivas que se están empleando para erradicar las agresiones violentas en el ámbito laboral, una de las más eficaces consiste en la elaboración de protocolos de actuación.

El objetivo de este método es proporcionar a todos los integrantes de la empresa «una guía para identificar, prevenir y resolver los problemas de acoso que presenten en el trabajo»¹.

Diversos expertos en el estudio de la violencia en el ámbito laboral, han coincidido en la importancia de implantar protocolos para esclarecer y resolver los conflictos entre los trabajadores. Entre estos citamos en el campo de la psicología a PIÑUEL Y ZABALA, en materia jurídica VELAZQUEZ LIVIA² y CUBO MAYO y PÉREZ-BUSTAMENTE MOURIER³. Estos últimos autores buscan una visión preventiva desde el punto de vista de un grupo de Inspectores de Trabajo.

Otros autores como GIMENO NAVARRO, señalan que esta forma de proceder supone intervenir sólo cuando hay una denuncia (lo que suele darse cuando el deterioro

¹ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: «Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso», ob. cit., pág. 73.

² VELAZQUEZ LIVIA, M.: «Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing». «La medida preventiva que con mayor frecuencia se ha adoptado en el mundo empresarial para tratar estas situaciones de riesgo psicosocial (*mobbing*, violencia física, acoso sexual, etc.) es la de establecer un procedimiento o protocolo para el esclarecimiento y resolución de conflictos entre los trabajadores de las empresas, sirviéndose como referencia del modelo establecido por el convenio colectivo de los trabajadores de la OIT». Disponible en: http://www.intersindical.org/salutlaboral/step/vall_inspectrab.pdf

³ CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMENTE MOURIER, J. P.: «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la inspección de trabajo», en *Relaciones Laborales*, nº 8, Sección Cuestiones prácticas, Quincena del 23 de abril al 8 de mayo de 2006, Año XXII, pág. 1367, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es> «Consideramos que la línea a seguir debe ser fundamentalmente preventiva y por ello se está procediendo a requerir a las empresas la instauración de un código de conducta, siguiendo los esquemas que postula la Comunidad Europea, tanto para el caso de acoso sexual como en otros supuestos de acoso».

en la salud del trabajador es importante), opinando que este sistema constituye un planteamiento reactivo, tardío y puntual⁴.

Aunque estamos plenamente convencidos de que si no se gestionan bien estos procedimientos pueden derivar en una guía de cómo se tienen que presentar las denuncias por acoso, entendemos que el objeto de estos protocolos debe ser más ambicioso e informar de forma efectiva para evitar que se produzcan estos riesgos laborales⁵.

La importancia de estas medidas también se ve reflejada en la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Región de Murcia⁶, que en su art. 46 señala que *la Comunidad Autónoma, con el fin de dar una mayor efectividad en la prevención de la violencia de género y protección a las víctimas, fomentará la puesta en marcha de convenios y protocolos de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad, órganos judiciales, forenses, Ministerio Fiscal, colegios profesionales de abogados, trabajadores sociales, psicólogos y personal sanitario, que intervienen en la atención de las víctimas de violencia.*

Asimismo, la LOIMH, en su artículo 62, establece los protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de las Administraciones Públicas, que se deberá negociar con la representación legal de los trabajadores.

Los citados protocolos comprenderán al menos los siguientes principios:

- Tolerancia cero a este tipo de conductas.

⁴ GIMENO NAVARRO, M. A.; MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E. J.: Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral, Tirant lo Blanch, 2009, págs. 21-22. Su manual sobre Procedimientos de conflictos es de suma importancia en esta materia y su planteamiento para actuar frente a la violencia es fundamental.

⁵ En este punto traemos a colación el protocolo de la Universidad Autónoma de Madrid, que señala lo siguiente: «El presente procedimiento no tendrá carácter disciplinario ni se identifica con ninguna especie de expediente informativo o información reservada en cuanto diligencia de carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario. No goza de naturaleza represiva ni punitiva, sino que va dirigido a la prevención de los conflictos en el ámbito laboral con el fin de evitar riesgos psicosociales».

⁶ BORM núm. 21, de 21 de abril de 2007

- Recordar a todo el personal la obligación de respetar la dignidad y la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- El tratamiento reservado de las denuncias.
- La identificación de las personas que deben hacerse responsables de atenderlas.

En relación a esta disposición, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN señala que las previsiones sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de las Administraciones Públicas pueden ser útiles para las empresas como referencia, si se quiere, de máximos. No parece dudoso que si se siguen los principios plasmados en el precepto (compromiso de no tolerancia, instrucción a los empleados, tratamiento reservado e identificación de los responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia), será difícil extraer la conclusión de que esa empresa no se ajusta a lo exigido por el art. 48 de la Ley de Igualdad⁷.

Aunque la LOIMH sólo contempla la elaboración de los protocolos para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la incorporación al ordenamiento español del Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo ha posibilitado que se puedan contemplar todas las situaciones de acoso en el ámbito laboral⁸.

El Acuerdo Marco Europeo alude a la necesidad de que las empresas realicen una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados y en la misma se especificaran los procedimientos que deben seguirse cuando aparezcan estos hechos⁹.

⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres», en *Relaciones Laborales*, nº 4, Sección Doctrina, Quincena del 23 de febrero al 8 de marzo 2008, pág. 255, tomo 1, Editorial La Ley, pág. 255. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

⁸ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., pág. 1. «El 26 de abril de 2007, las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CES, CEEP, con la participación del Comité de Enlace CEC/Eurocadres), firmaron un Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo que supone un importante avance en la búsqueda de respuestas consensuadas a determinadas cuestiones, como las que son objeto de este Acuerdo, que afectan negativamente al desarrollo de las relaciones laborales».

⁹ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., pág. 6.

Existen dudas en relación a si las empresas están obligadas a elaborar protocolos, porque su incumplimiento aparentemente no tiene sanción alguna, aunque si se producen estos comportamientos violentos podrían incurrir en el tipo indicado en el art. 8.13 LISOS¹⁰, por lo que entendemos que sería conveniente para los empleadores que esta imposición se contemplase en los convenios colectivos, de modo que sirviese de orientación y facilitara el cumplimiento de sus compromisos en materia de prevención de riesgos laborales.

Además de en los convenios colectivos, los procedimientos pueden incluirse también en los planes de igualdad y en un documento independiente, siendo conveniente en la elaboración de los mismos la negociación consensuada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para concluir este apartado queremos hacer hincapié en que para que estos protocolos sean efectivos, debemos conocer sus resultados, sin éstos, la tarea está incompleta, y en buena lógica desconocemos hasta que punto nos pueden ser de utilidad.

Además, conocer su efectividad nos permitiría modificar con conocimiento de causa los apartados que no fueran eficaces e incorporar cláusulas que no se habían incluido al redactarlos.

B. Elementos

Las actuaciones para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral exigen establecer un procedimiento específico que recoja la complejidad del fenómeno y la forma de proceder de los miembros de la plantilla ante estos hechos.

Para que estos procedimientos sigan siendo de utilidad deberían ser revisados periódicamente¹¹ o cuando se hayan producido en los centros de trabajo cambios organizativos de consideración¹².

¹⁰ *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

¹¹ Vid. Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo. (BOE núm. 68, 20 de marzo de 2009). «El protocolo será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio y su vigencia

Es conveniente, al elaborar los protocolos, tener en cuenta las características laborales específicas que puede tener una zona geográfica, un sector económico o una empresa, pues las mismas pueden originar situaciones de conflicto que es necesario tener previstas.

Asimismo, para verificar la efectividad de un método, es necesario realizar un control sobre el mismo y proceder a corregir los apartados que no son adecuados al objetivo que nos proponíamos.

Los procedimientos de actuación tienen que estar bien establecidos, para que se puedan resolver los conflictos interpersonales de un modo rápido y eficaz.

En este sentido, GIMENO NAVARRO señala que se ha de recoger la complejidad del fenómeno si se quiere realizar una labor preventiva eficaz. Esto implica que en el mismo estén presentes diferentes elementos básicos:

- El procedimiento de actuación frente al acoso ha de incardinarse dentro del plan preventivo. Carece de sentido disponer de un protocolo específico de actuación cuando no existe una evaluación de riesgos psicosociales. Se ha de partir de lo que ya existe, intentando, en la medida de lo posible, evitar que se dupliquen procesos o estructuras.
- Debe contemplar y recoger la evolución que las situaciones de violencia suponen. No resultará efectivo un planteamiento que actúe sólo como respuesta a denuncias puntuales. Se ha de tener presente que la violencia no es una conducta puntual, sino el resultado de una serie de prácticas organizativas que se van gestando en el día a día. Las acciones violentas son el reflejo de lagunas en la actividad preventiva de la organización.
- El procedimiento ha de contemplar los diferentes niveles que componen las situaciones de violencia laboral, por lo que ha de plantear respuestas

será indefinida, sin perjuicio del compromiso de las partes de revisarlo periódicamente, al objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización». Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Vid. Protocolo contra el acoso psicológico del Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. «Se mantendrá y actualizará de forma periódica este protocolo».

¹² El art. 16.2.a) LPRL indica que *la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo* y el art. 4.2.b) RSP señala que *deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por el cambio en las condiciones de trabajo*.

metodológicas diferentes y complementarias. Ha de ser flexible y contar con recursos múltiples y variados. Esto supone introducir herramientas orientadas a la detección, junto a otras dirigidas al diagnóstico, la investigación, la intervención y la resolución.

- El procedimiento ha de dar cabida a todos los componentes de la organización, motivo por el que ha de ser participado, conocido y compartido por todos. La solución de la violencia por unos pocos es imposible; toda la organización ha de estar implicada. Y el procedimiento ha de permitir tal implicación.
- Del procedimiento se han de derivar compromisos claros y acciones efectivas. Las mismas han de suponer una retroalimentación, tanto para el sistema preventivo de la organización, como para el sistema de gestión de personal y de los procesos organizativos. Carece de sentido un procedimiento de actuación del cual no se derivan actuaciones y no se obtienen aprendizajes¹³.

En relación a estas propuestas, entendemos que estos procedimientos también tienen que adaptarse a las circunstancias del sector productivo y la plantilla donde se quieren incorporar porque si la plantilla es multicultural, el concepto de violencia y la forma de percibirla es distinto¹⁴.

Finalmente, queremos incidir en la importancia de trasladar esta información a los integrantes de la organización, y al hacerlo debemos tener en cuenta la complejidad de los conflictos interpersonales. Sí queremos hacer una buena política preventiva no podemos trasladar esta dificultad al personal de la empresa, porque en lugar de orientarle lo que podríamos conseguir es confundirle. En este punto creemos que

¹³ GIMENO NAVARRO, M. A. *et al.*: *Protocolos sobre acoso laboral*, ob. cit., págs. 45 y 46.

¹⁴ PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit.: «La situación se complica aún más por la diversidad de definiciones culturales de lo que constituye violencia y el papel que desempeña ésta en la sociedad. En Bulgaria, por ejemplo, la violencia se percibe como un elemento normal de la vida ordinaria y como una forma de "regular las relaciones familiares, sociales, interpersonales e institucionales". El elevado nivel de violencia en el lugar de trabajo en Sudáfrica es sintomático de la existencia de problemas de mayor alcance enraizados, desde hace mucho tiempo, en las duras realidades socioeconómicas del país».

deberíamos seguir los argumentos de ROJAS MONTES, en los que expone que «aunque la vida es compleja, su conocimiento debe ser sencillo»¹⁵.

Por este motivo, para prevenir las situaciones de acoso se tendrían que confeccionar unas notas informativas, donde se recogiera de forma sencilla en qué consisten estas agresiones, qué se debe hacer, etc. y que en las mismas constara que existen unos procedimientos completos y dónde se pueden consultar.

Tanto un documento como el otro deberían tener la máxima difusión y estar expuestos en el tablón de anuncios y/o en la intranet de la empresa.

Asimismo, estas notas deben tener en cuenta que se dirigen a personas de ambos sexos, por lo que deben utilizar un lenguaje no sexista en el que nadie se sienta excluido.

¹⁵ ROJAS MONTES, E.: *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*, ob. cit., pág. 332. «La sencillez es una virtud de la inteligencia que consiste en el arte de saber reducir lo complicado a lo escueto y sustancial».

17. Estudio sobre los protocolos

Las observaciones sobre los protocolos analizados se hacen con el máximo respeto al criterio de las personas que han elaborado estos procedimientos, ya que sus trabajos son de gran valor para erradicar la violencia en el ámbito laboral.

En primer lugar, es conveniente que los protocolos en principio traten de forma general el acoso laboral, sin perjuicio de que en las empresas o actividades que tengan una alta incidencia de algún acoso específico, traten con más detalle el mismo, y ello por las siguientes razones:

- Por una parte, porque las medidas específicas que establece el art. 48 de la LOIMH para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, pueden ser muy eficientes para erradicar no sólo la discriminación por razón de sexo, sino cualquier tipo de discriminación y por ende el acoso en cualquiera de sus formas¹.
- Por otra parte, porque la mujer puede ser víctima de diversos tipos de acoso; con frecuencia sucede que si el acosador no consigue que la mujer acceda a sus proposiciones sexuales modifique su estrategia y le acose psicológicamente. En este sentido, HIRIGOYEN señala que el «el acoso sexual no es sino un paso hacia el acoso moral. En ambos casos, se trata de humillar al otro y considerarle como un objeto que está a nuestra disposición»².

De todo lo anterior podemos concluir, que las políticas preventivas de acoso laboral beneficiarán a toda la plantilla, pero especialmente a las trabajadoras porque sufren estas agresiones con más reiteración.

Con base en los procedimientos analizados, y teniendo en cuenta que para efectuar unas políticas preventivas eficaces en materia de acoso, la organización

¹ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., pág. 18. En este mismo sentido MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: «Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso», ob. cit., pág. 71. «Pese a que el precepto sólo hace referencia al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las medidas previstas en él resultan perfectamente aplicables a la conducta de acoso moral en el trabajo».

² HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 101.

productiva tiene que estar diseñada de forma tal que permita un equilibrio en las relaciones entre trabajadores dentro del centro de trabajo, y unos principios en la prevención de riesgos laborales que incidan en la seguridad y salud laboral de las personas que prestan sus servicios en la empresa, sería conveniente estructurar el procedimiento del modo que exponemos a continuación:

A) Preámbulo

Algunos protocolos, como el de la «Administración General del Estado» (en adelante, AGE), se inician justificando el motivo de la incorporación de este documento en el plan de prevención de riesgos laborales³.

En este caso, además de exponer la normativa dirigida a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se indica que atendiendo al tiempo las peticiones realizadas por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos, se considera oportuno promover la elaboración de una serie de protocolos en los que establecer las acciones y los procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la AGE, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

B) Declaración de principios

Normalmente casi todos los procedimientos se inician con una declaración de principios⁴, en la que se indica que no se admitirá la violencia hacia los integrantes de la plantilla⁵ y que la dignidad es un derecho de toda persona trabajadora.

³ BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011.

⁴ PÉREZ BILBAO, J., *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 109. «Debe existir una declaración de los empleadores en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran».

⁵ IBIDEM, pág. 106. «Una organización intolerante al acoso generará un clima en el que las víctimas sentirán que pueden decir directamente al acosador que cese en sus conductas; y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento de instancias superiores tales conductas sin temor a represalias».

En dicha declaración, dejan las empresas constancia de que no permitirán en su organización ningún tipo de violencia tanto física o psíquica y que todas las personas tendrán derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

El «Protocolo de la Universidad de Murcia» en su art. 3.1 [principios generales] dispone que «toda persona tiene derecho al trabajo y a la salud, a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respeten su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo ser sometida, bajo ninguna circunstancia, a trato degradantes, humillantes u ofensivos»⁶.

En el «Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso de MAPFRE», la empresa insta a toda la plantilla a observar el mencionado código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable. Asimismo, señala que la Dirección y personas con mando sobre equipos velarán para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo⁷.

El «Código de conducta comunitario en materia de acoso sexual», indica que el empleador en declaración escrita deberá manifestar como principios básicos del centro: el respeto, la libertad de expresión, la transparencia y el derecho de queja de los trabajadores, manifestando que las conductas irrespetuosas o de acoso no se permitirán ni tolerarán en el centro⁸.

En la disposición adicional cuarta del «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia»⁹, se indica que “la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto”.

⁶ BO de la Región de Murcia, núm. 174, 28 de julio de 2012.

⁷ MAPFRE. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso.

⁸ Diario Oficial L 49 de 24.2.1992

⁹ BORM, núm. 151, de 2 de julio de 2013.

C) Política de divulgación

Las empresas divulgarán su política para evitar las agresiones en los centros de trabajo, colocando el documento en el tablón de anuncios y en la intranet de la empresa¹⁰, y se utilizarán cuantos medios sean necesarios para que lo conozcan todos los integrantes de la plantilla¹¹, pues a todos les afecta.

El «Protocolo de la Diputación de Alicante», señala que se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, web), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para la resolución de las presuntas situaciones de acoso psicológico¹².

Es conveniente integrar en los procedimientos la propuesta que realiza el protocolo de la AGE de establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

En el mismo Código se informa sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

El «protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso de UGT», recomienda que el plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluya información sobre este protocolo¹³.

¹⁰ Vid. Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. «Se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet municipal dedicada a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mantendrá fuentes de información más completas para uso de las personas que deseen ampliarla». Vid. Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet de cada Departamento/Organismo».

¹¹ MAPFRE. Protocolo para prevención y el tratamiento del acoso. «El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla».

¹² Diputación de Alicante. Protocolos de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing.

¹³ BOE núm. 68, 20 de marzo de 2009.

D) Tipos de acoso

En este apartado se enumeran las distintas situaciones de acoso que se pueden originar en el ámbito laboral¹⁴:

- Acoso moral (dentro de este apartado, aunque con ciertas matizaciones, se pueden incluir el acoso psicológico y el *mobbing*, ya que muchos trabajadores identifican estos términos con acoso laboral¹⁵).
- Acoso discriminatorio (por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual).
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Además de las distintas conductas de acoso, también es conveniente informar que el protocolo será de aplicación en los centros de trabajo o por causa directamente ligada al trabajo o con motivo del mismo¹⁶.

E) Definiciones de acoso

Se definirá el concepto de cada tipo de acoso. Es muy importante que estas definiciones sean muy concretas y no den lugar a confusiones. Es habitual la remisión a algún precepto legal; siendo conveniente transcribir el precepto en cuestión porque no todas las personas tendrán facilidad para localizar esa norma.

Asimismo, se ha de tener en cuenta con respecto a esta figura que no existe un consenso social y científico de lo que abarca este fenómeno, y es conveniente indicar en los protocolos las conductas que pueden ser supuestos de acoso.

¹⁴ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: «Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso», ob. cit, pág. 71. «Tanto para las labores de prevención como para la tramitación y posterior sanción de las conductas ilícitas, resulta determinante *la identificación en el protocolo de las conductas que pueden ser constitutivas de acoso* y cuya concurrencia pondría en marcha todo el procedimiento necesario para su eliminación y sanción».

¹⁵ Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” – en su terminología inglesa “mobbing”».

¹⁶ Vid. Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso. (BOE núm. 68, 20 marzo de 2009). Vid. MAPFRE. Protocolo para prevención y el tratamiento del acoso. «En el lugar de trabajo o en conexión con el mismo».

a) Acoso moral

1) Concepto

La psiquiatra francesa HIRIGOYEN lo define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo¹⁷.

Asimismo, consideramos adecuado el concepto de acoso moral que fija el protocolo de la UGT: “Es acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada”¹⁸.

En el «Protocolo del Ayuntamiento de Alcobendas» se hace referencia en varias ocasiones al acoso psicológico, exponiendo que puede implicar una acción, conducta o comentario que es ofensivo o degradante. Puede ocasionar en el receptor una vivencia de ser amenazado, humillado o amilanado, y puede generar un entorno de trabajo de intimidación¹⁹.

También en el procedimiento anteriormente citado se describen las diversas conductas en que puede manifestarse un proceso de acoso, e incluye un anexo con ejemplos de los comportamientos protegidos por el citado procedimiento y comportamientos de *mobbing* (escala Cisneros).

¹⁷ HIRIGOYEN, M-F.: El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, ob. cit., pág. 19.

¹⁸ BOE núm. 68, 20 de marzo de 2009.

¹⁹ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos.

Esta información, sin duda, es relevante porque sirve de orientación tanto a las personas trabajadoras, como a los profesionales que pudieran asesorarles para resolver los conflictos que se originasen.

2) Modalidades

La relación existente, desde el punto de vista organizativo-empresarial, entre hostigador y víctima, puede responder a la siguiente tipología:

- Acoso descendente. Es el que realiza el empresario, sus representantes o un trabajador jerárquicamente superior. Es el que normalmente se denomina *bossing*, y según HIRIGOYEN tiene consecuencias mucho más graves sobre la salud que el acoso horizontal, ya que la víctima se siente aún más aislada y le es más difícil hallar recursos²⁰.
- Acoso horizontal. Es el que se produce entre compañeros de trabajo que tienen el mismo nivel profesional y situación en la escala jerárquica de la empresa.
- Acoso ascendente. Cuando lo realizan trabajadores subordinados jerárquicamente a la víctima.

Estas modalidades también se citan en el protocolo de MAPFRE, haciendo constar todas como acoso moral.

3) Comportamientos que se pueden manifestar en un proceso de acoso

- Manipular la información no dejándole comunicarse con sus compañeros de trabajo o emitir instrucciones para que estos no hablen con él²¹.
- Poner obstáculos a su desenvolvimiento laboral.
- No permitirle acceder a la formación profesional.
- Encomendarle cantidades de trabajo excesivo o imposible de hacer, con el fin de agobiarle y desacreditarle como una persona incompetente²².

²⁰ HIRIGOYEN, M-F.: El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, ob. cit., pág. 99.

²¹ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. «Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona».

²² Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. «El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona,

- No asignarle tareas o que éstas no tengan manifiestamente ningún tipo de utilidad.
- Asignarles trabajos que sean muy inferiores a sus competencias y capacidades.
- Difundir comentarios que lo desacrediten tanto profesionalmente como personalmente²³.

4) Conductas que no son consideradas acoso

En algunos protocolos, como el de la AGE, se hace referencia a los comportamientos que no son acoso. A continuación se detallan las actuaciones que se exponen en el citado procedimiento:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz²⁴.

b) Acoso discriminatorio

El artículo 28.1d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad,

mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles».

²³ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos.

²⁴ Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. 6 de abril de 2011. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011.

la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

En el mismo sentido, en el protocolo de MAPFRE, «Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima».

c) Acoso sexual

1) Concepto

El Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

El acoso sexual es 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. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados²⁵.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma²⁶.

En el convenio colectivo de trabajo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia, para los años 2008-2011, en su artículo 57 se hace referencia a la atención sexual, y que la misma puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello

²⁵ Respecto a la expresión “indeseada” varios expertos en esta materia consideran que se debe eliminar esta referencia porque si la víctima desea el acercamiento sexual, no sería acoso y si la víctima se siente tal y denuncia, es porque no lo desea.

²⁶ 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial nº L049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008.

distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo²⁷.

2) Clases de acoso sexual

En el convenio referenciado en el apartado anterior se especifican las distintas clases de acoso sexual, que se exponen a continuación:

El acoso sexual de intercambio, este tipo de acoso ha venido definiendo como aquel en que el sujeto activo condiciona la calidad del empleo o bien el empleo mismo – contratación y cese- del sujeto pasivo a la realización de un acto de contenido sexual. Suele entenderse como una proposición o requerimiento sexual realizado por un superior jerárquico bajo la amenaza de influir en las condiciones de empleo²⁸.

Acoso sexual ambiental. La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, en relación a este tipo de acoso, dice que se produce cuando se crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

3) Elementos configuradores

En el protocolo de MAPFRE, se hace referencia a los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual resumiéndolas en:

- Solicitud. Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- Rechazo. Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad²⁹.

²⁷ BOPVAL 41/2009, 18 de febrero de 2009.

²⁸ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: El acoso del trabajador en la empresa (Consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), Tirant lo blanch, 2008, pág. 37.

²⁹ MAPFRE. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso.

d) Acoso por razón de sexo

Aunque esta modalidad de acoso no figura en algunos procedimientos, sí que hay convenios que tienen establecidos en sus disposiciones protocolos específicos para prevenir y tratar los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo³⁰.

Normalmente para el concepto de acoso por razón de sexo los protocolos se remiten a la definición de LOIMH o transcriben la misma, pero destacamos la explicación de Grupo de Empresas E. ON España sobre esta figura indicando que *se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres*³¹.

En relación a las disposiciones de los protocolos específicos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo son similares a la de los protocolos por acoso laboral analizados en el presente apartado.

F) Consecuencias

Se debe dejar constancia de cómo pueden afectar estas hostilidades a la salud de las víctimas y cómo pueden incidir en el desarrollo de las tareas tanto de la persona agredida como de sus compañeros. Asimismo, se debe informar a los afectados que pueden acudir a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la cual tenga la empresa asegurados estos servicios³².

³⁰ Entre los mismos citamos por ejemplo el «Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Renault España, S.A.» (BOE núm. 93, 18 de abril de 2013), el «Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski» (BOE núm. 129, 30 de mayo de 2013), el «Convenio Colectivo marco del Grupo de Empresas E. ON España» (BOE núm. 60, 11 de marzo de 2011) y el «Convenio Colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas» (BOE núm. 162, 5 de julio de 2010).

³¹ «Convenio Colectivo marco del Grupo de Empresas E. ON España» (BOE núm. 60, 11 de marzo de 2011).

³² El Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba para los años 2008-201, (BOPCO 209/2008, de 20 de noviembre de 2008) en su Disposición Adicional III, dispone que se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

En el «Convenio Colectivo del Sector del Comercio de las Islas Baleares», las partes firmantes del protocolo reconocen que el sometimiento a la víctima durante un periodo más o menos largo a las conductas de acoso ocasiona consecuencias de diversa naturaleza y afecta a distintos ámbitos del entorno donde se desenvuelve la víctima, para describir posteriormente las repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, en la organización, en el núcleo familiar y social y en la comunidad³³.

G) Medidas preventivas

En esta sección la empresa debe exponer qué medidas está adoptando para prevenir estos riesgos laborales y cuáles los programas formativos que está impartiendo³⁴.

Para prevenir estos hechos sería conveniente realizar una evaluación de las conductas psicosociales en el trabajo y del análisis de las mismas detectar si se pueden originar situaciones de conflicto en el seno de la empresa³⁵.

En el «Convenio Colectivo del Sector del Comercio de las Islas Baleares» se propone constituir un servicio interno de psicología, al que podrán acceder los trabajadores que lo crean conveniente, o sus representantes si así lo desean los trabajadores afectados³⁶.

El «Protocolo del Ayuntamiento de Alcobendas» contiene un compromiso con la prevención de los riesgos psicosociales. Como ejemplo, se incluirán en sus planes de formación cursos de prevención de este tipo de riesgos incorporando a ellos a trabajadores, directivos y mandos intermedios, incorporando acciones específicas en

³³ BOIB 123/2009 del 22 de agosto de 2009.

³⁴ Vid. MAPFRE. Protocolo para prevención y tratamiento del acoso. «Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira». Vid. Diputación de Alicante. Protocolo de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing. «Se fomentará la asistencia a los distintos cursos del Plan de Formación de esta Diputación Provincial de Alicante, que incidan especialmente sobre la prevención de riesgos laborales, la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección».

³⁵ Vid. Diputación de Alicante. Protocolo de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing. «El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso».

³⁶ BOIB 123/2009 del 22 de agosto de 2009.

materia de “liderazgo y dirección de personas”, “dinámica del acoso en las organizaciones”, y “estrategias de afrontamiento del acoso en la organización”³⁷.

Asimismo, esta institución también promoverá la realización de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso.

También el municipio citado, creará un Equipo de Asesoramiento al Comité de Seguridad y Salud, para la investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos casos de acoso psicológico o sexual compuesto por:

- Un/a facultativo del servicio médico.
- Un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Un/a delegado/a de prevención.
- Un/a técnico/a jurídico.
- Un/a técnico de recursos humanos y
- Un/a psicóloga.

H) Procedimientos de actuación

Es muy importante que en esta sección se muestre de forma muy clara cómo deben actuar las personas trabajadoras si detectan que pueden ser objeto de una agresión, a quién deben acudir y de qué forma deben proceder.

Hay algunos protocolos como el de MAPFRE, que presentan un esquema del procedimiento de actuación, que puede ser muy útil para todos los integrantes de la empresa.

En el «Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso de UGT», se indica que todo trabajador que considere que está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirija por escrito a Recursos Humanos, haciendo constancia de la entrega del

³⁷ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. Puede consultarse en www.feteugtcyl.es/sites/default/files/Protocolo_Acoso_Ayuntamiento_Alcobendas.pdf

mismo. En el de MAPFRE, que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

Estas comunicaciones de queja también las pueden efectuar terceras personas. El Protocolo del Ayuntamiento de Alcobendas indica que «cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso psicológico o sexual el equipo de asesoramiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación»³⁸, y asimismo, el de la AGE dispone «cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo»³⁹.

El procedimiento también se podrá iniciar de oficio, tal y como se indica en el «Protocolo de la Universidad Autónoma de Madrid», que lo podrá efectuar la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales⁴⁰.

Algunos protocolos también exponen que los trabajadores con responsabilidad jerárquica estarán obligados a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos⁴¹.

Todos los procedimientos serán confidenciales⁴² y no se tomarán represalias contra las personas agredidas que hayan denunciado estos hechos⁴³.

³⁸ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos.

³⁹ Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

⁴⁰ Universidad Autónoma de Madrid. Protocolo para la prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la UAM.

⁴¹ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos.

⁴² Vid. MAPFRE. Protocolo para prevención y tratamiento del acoso. «Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten». Vid. Diputación de Alicante. Protocolo de Prevención contra el acoso laboral. *Mobbing*. «La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral tendrá, además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todos los interesados en un procedimiento». Vid. Universidad Autónoma de Madrid. Protocolo para la prevención de situaciones de riesgos psicosocial en el entorno laboral de la UAM. «La comisión actuará en todos los casos con la máxima celeridad posible, siendo sus acuerdos confidenciales». Vid. Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación».

⁴³ Vid. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba para los años 2008-2011. (BOPCO 209/2008, 20 de noviembre de 2008). En su Disposición Adicional III, dispone que el plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando

Asimismo, tampoco se pueden tomar represalias contra los integrantes de la plantilla que hayan intervenido en la prueba testifical⁴⁴.

También se debe hacer constar que no podrán intervenir en el procedimiento las personas afectadas por la relación de parentesco y/o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada⁴⁵. Incluso, sí la persona denunciada realiza labores de asesoramiento en esta materia quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución del caso.

Se debe identificar la persona de Recursos Humanos, que normalmente será el Director del Departamento, que intervendrá cuando se produzcan estos conflictos y también el representante sindical designado para intervenir en estos sucesos, que es necesario que tenga formación en comportamientos violentos.

En este sentido, en los protocolos deberá constar a qué personas se puede consultar en las situaciones de acoso, sí las mismas pertenecen a la empresa, o son empleados de servicios externos.

En el «Protocolo de la Diputación de Alicante», se indica que una comisión compuesta por técnicos y especialistas en la materia valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, detallando quienes serán los profesionales que integran la citada comisión:

- Un especialista de la salud mental, psiquiatra.

siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona denunciada. Vid. MAPFRE. Protocolo para prevención y tratamiento del acoso. «Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado». Vid. Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo. (BOE núm. 68, 20 de marzo de 2009). «Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe».

⁴⁴ Vid. Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe».

⁴⁵ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos.

- Un médico especialista en medicina del trabajo.
- Un técnico de Prevención de Riesgos Laborales/Ergonomía y Psicosociología.
- Un técnico de Recursos Humanos.
- Un técnico de los Servicios Jurídicos.
- Un técnico cualificado a propuesta de la Junta de Personal.
- Un técnico cualificado a propuesta del Comité de Empresa⁴⁶.

El Código de conducta comunitario en materia de acoso sexual recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de problemas: la aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y es conveniente que exista acuerdo en su elección por parte de representantes sindicales y de los trabajadores. A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea⁴⁷.

Las personas que atiendan estas quejas deben actuar con sensibilidad y respeto a cada una de las partes afectadas, especialmente cuando intervengan en situaciones de acoso sexual, porque hay que tener en cuenta que para las mujeres afectadas, además de encontrarse en una situación en la que se ha despreciado su dignidad, no resulta fácil relatar estos hechos, existiendo muchas veces dudas sobre cuál será la recepción de los interlocutores.

1) Procedimiento informal

El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema⁴⁸.

⁴⁶ Diputación de Alicante. Protocolos de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing.

⁴⁷ 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial nº L049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008. Vid. CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J. P.: «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral, ob. cit.

⁴⁸ V Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE núm. 157 martes 30 de junio de 2009. Sec. III. Pág. 54857.

Estos procedimientos pueden incluir una primera etapa, informal, en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para ofrecer consejo y ayuda a quien se considere víctima de una conducta de acoso moral, sexual o por razón de sexo⁴⁹.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la trabajadora así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa⁵⁰.

El Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo, en su manual «Guía de la Prevención y Actuación Frente al Mobbing»⁵¹, propone la posibilidad de, previamente a la denuncia formal, intentar resolver el conflicto de manera informal, proponiendo que pudiera mediar una persona de confianza: representante sindical, delegado de prevención o médico de empresa⁵².

El protocolo de prevención contra el acoso laboral de la Diputación de Alicante recomienda a los empleados que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso psicológico, que traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicados, pudiendo actuar individualmente o haciéndose acompañar de un representante sindical u otra persona de su confianza⁵³.

⁴⁹ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: «Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso», ob. cit, pág. 72.

⁵⁰ Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, BOIB 119/2008, 26 de agosto de 2008.

⁵¹ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo –*mobbing*–: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2004.

⁵² El protocolo de la Inspección de Trabajo danesa propone a este respecto que las partes puedan traer un acompañante, por ejemplo, un representante de su confianza. Vid. CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J. P.: «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral, ob. cit.

⁵³ Diputación de Alicante. Protocolos de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing.

En el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia, en el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, se dice que la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para que se articulan las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales⁵⁴.

En relación a la exoneración de la responsabilidad de la empresa, también presente en otros convenios, entendemos que la apertura del expediente informativo por parte de la empresa en ningún momento supone que la estructura organizativa o la pasividad de ciertos directivos pudieran haber facilitado que se originase esta acción.

Lo correcto por parte de la empresa sería que, además de abrir un expediente informativo para conocer por qué se ha dado esta situación de acoso, hiciera o revisara la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de analizar si el diseño organizativo puede originar este tipo de situaciones.

En el convenio antes citado se expone igualmente que se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

Creemos que es el modo más correcto de proceder, que sea la víctima quien decida las personas que pueden conocer las agresiones que ha sufrido, pero esto debe ser objeto de análisis al finalizar el expediente, porque esta información nos podría indicar si están fallando los que tendrían que intervenir en la mediación.

En algunas empresas que cuentan con medios para poder canalizar de forma efectiva estos hechos, la incompetencia de las personas que intervienen en los mismos deriva en que se anquilese el conflicto, agravando considerablemente las circunstancias en que se encuentran los empleados que han sufrido agresiones, que no saben después de haber fallado el sistema en la empresa dónde pueden acudir.

⁵⁴ BORM, núm. 151, de 2 de julio de 2013.

Por este motivo, entendemos que en los procedimientos de actuación se debe informar qué otros medios externos existen, con el objeto de que quienes lo desean acudan a los mismos.

En los «Protocolos de acoso de Repsol-YPF», en el plazo de diez días se elaborará un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante⁵⁵: También el «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia»⁵⁶ hace referencia a este plazo, indicando además que la constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Sin embargo, debería dejarse constancia también de las acciones que emprendería la empresa, en el caso de que el sujeto activo fuese un cliente o usuario. Esto último crearía un ambiente de protección hacia la persona trabajadora que repercutiría favorablemente en la salud de la misma y en la productividad de la organización.

2) Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se iniciará el procedimiento formal.

Los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia del acoso⁵⁷.

El Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo en su manual Guía de Prevención y Actuación Frente al Mobbing propone que si no se ha podido resolver de forma informal, se presente la denuncia. Un comité creado específicamente será el que decida la admisión de la queja⁵⁸.

⁵⁵ V Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE núm. 157 martes 30 de junio de 2009.

⁵⁶ BORM, núm. 151, de 2 de julio de 2013.

⁵⁷ PÉREZ BILBAO, J.: *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 110.

⁵⁸ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo: *Guía de actuación y prevención frente al mobbing*. Lettera Publicaciones, 2006.

El Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares propone que el procedimiento formal se inicie con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso laboral. A elección del trabajador una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores⁵⁹.

Una vez se ha admitido la denuncia, se iniciará el proceso de investigación.

Los protocolos de acoso de Repsol-YPF señalan que la instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante⁶⁰.

I. Resultados del procedimiento

De las actuaciones que se han llevado a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se deberá informar a las partes implicadas. Asimismo, se deberá informar a la Dirección de la Empresa y a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud (si existe)⁶¹.

Las investigaciones han de ser realizadas por personas que no tengan ninguna conexión con las partes, debiendo establecerse un límite temporal con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal⁶².

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada⁶³, dando traslado al Director de Recursos Humanos y al Comité de Empresa.

⁵⁹ BOIB 119/2008, 26 de agosto de 2008.

⁶⁰ Este mismo plazo es el que fija el protocolo del Ayuntamiento de Alcobendas.

⁶¹ En la comunicación a este organismo se deberá preservar la identidad de las personas.

⁶² PÉREZ BILBAO, J.: *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 111.

⁶³ Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual. Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. «En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso psicológico o sexual se propondrá al órgano competente el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas».

Las reglas para sancionar deben ser claras, pudiendo consistir en amonestaciones verbales o por escrito, traslado a otro puesto o a otro centro del acosador o despido del agresor.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria⁶⁴.

El «Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso de MAPFRE» señala que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable, resaltando el daño que pueden originar las denuncias realizadas con otro objeto⁶⁵.

Asimismo, el protocolo antes citado define lo que es una denuncia falsa: «Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores»⁶⁶.

Por último, en el protocolo de la AGE, en el punto 3.3 se indica que «en el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento, Organismo o Entidad Pública podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables»⁶⁷.

⁶⁴ Cfr. V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

⁶⁵ MAPFRE. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso.

⁶⁶ La Resolución de 20 de septiembre de 2001 del Parlamento Europeo subraya que «las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral». Vid. Resolución 2339/2001 del Parlamento Europeo, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, de 20 de septiembre.

⁶⁷ BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011.

J. Procedimiento sancionador

El acoso en el ámbito laboral se considera como falta muy grave, y se deberán adoptar las medidas disciplinarias que estén tipificadas tanto contra la persona acosadora, como contra quien presente falsas denuncias.

K. Seguimiento

Para que las medidas preventivas en materia de acoso sean efectivas se deberá hacer un seguimiento de los conflictos, áreas de la empresa afectadas y forma en que se han resuelto. Esta información también nos permitirá conocer si los protocolos son adecuados, si se deben hacer modificaciones o han quedado desfasados.

Es importante conocer las áreas donde se han producido las agresiones, porque en caso de que se reiteraran estas conductas, habría que analizarlas para ver si el origen pudiera deberse a un ambiente hostil o tóxico, más proclive a que se produzcan estos hechos⁶⁸.

L. Revisión

A fin de que las medidas para prevenir el acoso sean efectivas, deberán ser revisadas periódicamente, así como cuando se produzcan cambios en la organización del trabajo debido a la introducción de nuevas tecnologías, reestructuración de personal, etc.

M. Servicio de atención a las personas acosadas

Se debe crear un servicio de apoyo a las personas que han sido agredidas, vigilar su estado de salud⁶⁹ durante el tiempo que se considere oportuno. Si han faltado

⁶⁸ En el protocolo de la AGE, en el apartado IV. Seguimiento y control, señala que «todos los Departamentos, Organismos o Entidades Públicas deberían realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al Órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud».

⁶⁹ Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada».

al trabajo a causa de estos hechos⁷⁰, la vuelta debe ser lenta y cuidadosa, y eventualmente con colaboración social⁷¹.

N. Referencia normativa

Es conveniente hacer referencia a la normativa que existe al respecto: internacional, europea, estatal y autonómica.

O. Recursos externos para atender a las trabajadoras que han sufrido acoso

En los apartados anteriores hemos visto los recursos con que cuentan las empresas para poder atender a los empleados que han tenido conflictos interpersonales, pero no debemos olvidar que pueden presentarse otras circunstancias tales como:

- La empresa no tenga medios suficientes para resolver estos conflictos.
- Los recursos no funcionen de forma adecuada.
- No se haya tratado adecuadamente un caso en cuestión.
- Los integrantes de la plantilla no tengan confianza en este procedimiento.

Ante estas situaciones será preciso informar hacia dónde se pueden dirigir las trabajadoras para plantear el problema que tienen en el ámbito laboral⁷².

En la Región de Murcia existe el Servicio de Ergonomía y Psicosociología (SERPA) de la Universidad de Murcia que depende del Servicio Externo de Psicología Aplicada (SEPA) de la Facultad de Psicología. Este organismo proporciona diversos

⁷⁰ Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. «Se deberá prestar una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso».

⁷¹ En este sentido se expresa el protocolo de MAPFRE, que señala que se proporcionara la ayuda que se considere necesaria para la víctima y el de la AGE, donde se manifiesta que la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. Asimismo también se pronuncia el protocolo de UGT, en el que expresa que la dirección del Organismo adoptará, de oficio o a instancia del instructor, del Comité para la Prevención o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

⁷² En este sentido, se manifiesta el protocolo de la Universidad Autónoma de Madrid, indicando que la no admisión a trámite de un procedimiento, deberá ser contestada por escrito, motivada y, en su caso, indicará las vías alternativas a emplear por el interesado.

servicios tanto a trabajadores como a empresas. Los más habituales son consultas de asesoramiento, tratamiento psicológico individual y peritajes psicológicos forenses⁷³.

Hasta el año 2010, el Instituto de la Mujer en la Región de Murcia tenía concertado con los sindicatos CCOO y UGT un asesoramiento de forma gratuita en las situaciones de acoso sexual. En la actualidad, al desaparecer esta Institución este servicio tiene un coste económico para las mujeres que no estén afiliadas.

No existe tampoco en la Región de Murcia un servicio de mediación que pueda intervenir cuando se producen conflictos interpersonales, que sin duda es necesario, para que los trabajadores puedan tener esta opción en caso de que no exista este recurso en su empresa, no sea efectivo o no le merezca confianza al personal asalariado.

⁷³ El precio de los servicios depende de las características de cada caso. La consulta de acogida es gratuita y, en función del caso, se hace un presupuesto.

18. Propuesta de guía para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual en el trabajo es un riesgo laboral sumamente complejo y como hemos observado en los diversos estudios que se han realizado sobre el mismo las víctimas de esas agresiones con frecuencia no saben cómo afrontar esa violencia relacional, por lo que entendemos, que entre otras cuestiones, es necesaria una buena política de información a fin de divulgar entre las trabajadoras en qué consiste este acoso en el trabajo.

Por este motivo entendemos que para prevenir las situaciones de acoso sexual, sería conveniente confeccionar unas notas informativas en las que de forma sencilla se indicara que existen unos procedimientos completos. Debiendo constar en las mismas una guía de los procedimientos.

Tanto las notas informativas como los protocolos deberían tener la máxima difusión y estar expuestos en el tablón de anuncios o en la intranet de la empresa¹.

GUÍA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

Para la nota informativa tomamos como modelo la Guía «Acoso sexual en el puesto de trabajo» editada por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, publicada en varios idiomas, pues la población trabajadora en nuestra región está compuesta por ciudadanos y ciudadanas de distintos países con diferentes idiomas.

En esta nota informativa deberían figurar los siguientes apartados:

¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual en el trabajo es cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico o psicológico, de naturaleza sexual, manifestado en actos gestos, o palabras², que

¹ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 32. «Se debe contribuir a la difusión y repercusión de los protocolos referentes al acoso sexual, por lo que es conveniente establecer algún sistema de información directa, para que las trabajadoras y trabajadores puedan consultarlos a través de la Intranet de la empresa. Si se adjuntara al convenio colectivo, podrían asesorarse incluso a través de Internet».

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 ofensivo³.

¿Qué elementos aparecen en una situación de acoso sexual?

- Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.
- Puede producir daños en la salud.
- Es constitutivo de delito.

¿Cómo saber si estás ante una situación de acoso sexual?

Estos son algunos ejemplos:

- Te cuentan chistes o bromas desagradables de contenido sexual sobre la mujer.
- Recibes piropos y comentarios sexuales.
- Te piden reiteradamente citas.
- Te hacen gestos y miradas insinuantes.
- Te hacen preguntas sobre tu vida sexual.
- Te piden abiertamente relaciones sexuales.
- Se acercan demasiado a ti.
- Te abrazan y te besan cuando no lo deseas.
- Recibes tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- Te presionan para obtener sexo a cambio de mejoras laborales.
- Recibes proposiciones sexuales bajo la presión de despido.
- Hacen ostentación de material gráfico erótico (calendarios, dibujos, pósters...).
- El envío de material de contenido sexual a través del correo electrónico⁴.
- Has sufrido un asalto sexual.

² En el concepto he considerado que se debe incluir “manifestado en actos, gestos o palabras”, porque la utilización de medios no verbales como conductas constitutivas de acoso sexual está ya asentada en nuestra doctrina científica, y de hecho se producen con frecuencia.

³ En este apartado hacemos referencia al acoso sexual no deseado porque diversos expertos consideran que se debe eliminar esta referencia, debido a que si la víctima desea el acercamiento sexual, no sería acoso y si la víctima se siente tal y denuncia, es porque no lo desea. Para más información nos remitimos al apartado “Concepto de acoso sexual”.

⁴ Cfr. STSJ de Cataluña 5-7-2000 (AS2000, 3452).

Tienes que tener presente:

- Que el acoso sexual es una conducta ilegal, y no tienes qué soportarla.
- Que se está vulnerando un derecho fundamental y, por lo tanto, no pueden tomar ningún tipo de represalia ante tus denuncias.
- Que estas agresiones pueden producir daños en tu salud y tienes derecho a ser atendida por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con que tenga asegurado estos servicios la empresa.
- Que el acoso sexual en el ámbito laboral puede ser ejercido por jefes, compañeros de trabajo, clientes o usuarios.

¿Qué puedo hacer si sufro una conducta de acoso sexual?

- Pon los medios para que el acoso cese: avisa a la persona acosadora, con toda claridad, de que te sientes acosada y de que quieres que acabe ese comportamiento. Siempre que puedas, hazlo acompañada de un representante sindical de tu empresa.
- No mantengas en secreto el acoso y no lo vivas sola. Tú no eres culpable de esa conducta.
- Recoge pruebas y busca el apoyo de tus compañeros.

Recuerda:

- Si eres víctima de estas agresiones puedes dirigirte a los representantes sindicales de tu empresa.
- Si no los hubiera, lo desconoces o no quieres acudir a ellos, puedes llamar a la Secretaria/Departamento de Mujer de los Sindicatos.
- En tu empresa tiene que haber expuesto en el tablón de anuncios y en la intranet un protocolo o procedimiento, donde se informa con más detalle de los pasos a seguir cuando surgen estos conflictos.

Es importante que las víctimas conozcan que esta violencia laboral puede producirle daños en la salud y dónde deben acudir para ser atendidas por estas lesiones. Tanto los profesionales de los servicios médicos como del resto de instancias que se ocupen del tema, están obligados a guardar confidencialidad.

Asimismo, es esencial que las mujeres que sufren este hostigamiento sean informadas de que no se puede tomar ninguna represalia contra ellas, porque para erradicar esta lacra socio-laboral es necesario que se conozca la dimensión de este problema⁵.

Por último, como se ha señalado en páginas anteriores, cabe recordar que las empresas han de tener expuesto en su tablón de anuncios y/o en la intranet los protocolos o procedimientos, donde se informa con más detalle de las situaciones de acoso, forma de actuar etc., por si algún miembro de la plantilla quiere ampliar la información al respecto.

⁵ ORTEGA y GASSET, J.: «Investigaciones psicológicas», en *Obras completas*, Alianza Editorial-Revista de Occidente, 2ª reimpresión en Alianza Editorial, Madrid, 1997, tomo 12, págs. 354-355, citado por GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma bien jurídico a proteger)*, ob. cit, pág. 68. «Fijado certeramente un problema el error en su solución sólo puede ser parcial, y la labor científica no habrá sido vana. Pero la insuficiencia en la visión del problema trae fatalmente una solución totalmente inservible, y hay que volver a empezar».

IV

LOS AGENTES SOCIALES ANTE LA VIOLENCIA LABORAL

1. La empresa

A. Las empresas y la violencia laboral

Además de los daños que se producen a las víctimas y a la sociedad, se tiene que tener en cuenta cómo afecta este problema laboral a las empresas en donde se producen situaciones de acoso laboral. Es un hecho que en las citadas empresas disminuye la productividad y la calidad del servicio prestado a la clientela, aumenta el absentismo amen de tener que pagar los subsidios por incapacidad temporal o eventuales indemnizaciones a las trabajadoras acosadas¹.

En distintos apartados de este trabajo se ha expuesto que existe en la sociedad española una concienciación muy extendida de la importancia de gozar de una buena salud para poder llevar a cabo los proyectos de vida; esta conciencia se extiende también a las empresas, siendo muchos los directivos conocedores de que el éxito de la empresa está relacionado con la salud de su plantilla.

El argumento de que las políticas que benefician a los trabajadores repercuten positivamente en su labor y, consecuentemente, favorecen a la sociedad (aunque desde algunos foros se contemple como una utopía), está bastante distante de serlo, tratando este tema desde un punto de equilibrio siempre necesario en cualquier tipo de relación. Prueba de la importancia que tiene la aportación individual a todos los niveles, son las políticas de organización de empresas –sobre todo de las grandes empresas-, que desde la década de los ochenta han potenciado que expresen su opinión los empleados y que efectúen las sugerencias que crean oportunas. Es manifiesto que el trabajador conoce muy bien la parcela en la que se desenvuelve –en muchos casos es el que la mejor la conoce en el centro de trabajo- y que analizar sus observaciones va a favorecer la productividad de su empresa².

¹ Diario *El País* 4 de junio de 2001. «El 7,9 % de las personas en activo se muestra totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso laboral generalizado reduce mucho la eficacia. (Datos de la Primera Encuesta sobre Violencia en el Entorno Laboral, llevada a cabo por la Escuela de Estudios Empresariales de la Universidad de Alcalá)».

² En este mismo sentido, también se pronuncia el Pacto Mundial, que es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas, que indica que públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción en las empresas y que los trabajadores tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa son más productivos y están más

B. La prevención del acoso desde la empresa

El empresario en cumplimiento de su deber de protección deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas que trabajan en su organización en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Al aplicar estas medidas preventivas, el empresario además de cumplir con sus responsabilidades, está creando un entorno de trabajo más agradable que repercutirá en un aumento de la productividad y también evitará costes por bajas médicas, suplencias, etc.

Al integrar en el sistema preventivo medidas para evitar que se produzca este riesgo laboral, es conveniente que los empleadores tengan en cuenta la escasa confianza que tienen las trabajadoras en la estructura empresarial como elemento de protección ante el acoso. En este sentido, de la poca eficacia de los sistemas de prevención dejan constancia los siguientes datos: de las mujeres que tomaron algún tipo de iniciativa ante el acoso sufrido, sólo en un tercio de los casos cesó el mismo (31,8%); en un 35,8% se ha aliviado sin llegar a desaparecer; y todavía queda un importante grupo de mujeres que permanecen en la misma situación (15,7%), o, incluso, que padece incidentes más graves (3,9%)³, todo lo cual demuestra el fracaso de muchas de las actuaciones en materia preventiva respecto a este riesgo.

Sí la información que afecta a las mujeres en su conjunto nos ofrecen unos apuntes tan negativos, es de suponer que cuando afecta la violencia a trabajadoras inmigrantes que no conocen nuestra cultura y algunas de ellas tampoco nuestro idioma, su desconfianza hacia los procedimientos de la empresa sea mayor y en ocasiones puedan creer que los directivos están apoyando al acosador en detrimento de sus derechos. Las respuestas más habituales de los directivos ante las agresiones son ocultar

inclinados a guardar fidelidad a la empresa. El objetivo del Pacto Mundial es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Disponible en: <http://www.pactomundial.org>

³ Instituto de la Mujer: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., pág. 15.

o negar que éstas se produzcan, o bien la toma de partido por una de las partes, normalmente por el acosador, desembocando en algunas ocasiones en el despido de la trabajadora afectada. Reconociendo los empresarios que no saben cómo actuar ante estos hechos y tienen miedo que estos casos salgan a la luz y repercutan negativamente sobre la imagen de la empresa⁴. De estos datos se confirma que el papel que juega, actualmente, la empresa para prevenir y erradicar el acoso laboral es muy reducido, siendo su actuación más habitual inhibirse del problema⁵ y que las trabajadoras no encuentren apoyo en los responsables de recursos humanos⁶.

Por ello se ha propiciado en las empresas la incorporación de estrategias de responsabilidad social, que integran en códigos éticos, donde se expresa tolerancia cero a estas conductas. Ahora bien, los sindicatos se están mostrando en algunas ocasiones críticos con estas actuaciones de las organizaciones, por considerar que pueden tener mucho de marketing y para ser más efectivas habría que incorporarlas a la negociación colectiva.

No obstante, el estudio de los riesgos psicosociales está directamente relacionado con la organización del trabajo, y cómo puede afectar la estructura organizativa y las decisiones y gestiones que se realizan al respecto en el desarrollo de las tareas y en la salud del trabajador. De lo que se desprende que estamos ante un estudio sumamente complejo; por un lado, porque optimizar una estructura organizativa, en el que el reparto de las tareas sea equilibrado, la carga y el tiempo de trabajo sea el adecuado y conseguir unos niveles de productividad que permitan la viabilidad de la empresa y la consecución de beneficios constituye una labor difícil y prioritaria de la que depende el funcionamiento de toda la organización⁷. Por otro lado,

⁴ INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, ob. cit., págs. 20-21.

⁵ IBIDEM, pág. 19. «El 49,8% de las trabajadoras que están sufriendo acoso perciben esta situación». «Un 8,3% de las mujeres que están sufriendo acoso consideran que la actuación de la empresa podría calificarse de adecuada».

⁶ PÉREZ BILBAO, J. *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 107. «La estrategia de poner en conocimiento de la gerencia los casos de acoso es muy poco utilizada. Sólo cuando el acoso incluye agresión física, amenazas o promesas claras es cuando se suele recurrir a esta vía. Las razones fundamentales por las que se evita esta línea de acción son que las víctimas sienten que la empresa no se va a tomar el tema en serio, que no se van a tomar medidas (o éstas acabarán en nada) y que la queja sólo empeorará la situación».

⁷ En este sentido vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 407. «Es de destacar el interés que en las organizaciones comporta el orientar los activos humanos en todas sus dimensiones (físicas,

porque la relación entre organización del trabajo y salud no es tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, manifestándose a través de procesos psicológicos como estrés, e incluye diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social⁸.

A todo eso añadamos que las innovaciones tecnológicas y el alto nivel competitivo que se ha generado entre las empresas para conseguir cuotas más altas de mercado, les llevan a efectuar casi continuamente profundas modificaciones en su estructura organizativa. En muchas ocasiones, ello se hace sin haber analizado con el rigor que se requiere su influencia en los empleados, produciéndose una laguna en la retroalimentación, que es uno de los factores esenciales para conocer el índice de eficacia de los cambios realizados, por lo tanto hay que llamar la atención sobre la complejidad de esta faceta en la empresa y de su importancia por afectar al núcleo de la misma.

Finalmente, porque la actividad preventiva de las patologías que estamos tratando está más relacionada que otros riesgos con la psique de la persona, es evidente la dificultad que requiere profundizar en este aspecto del ser humano. Así, en primer lugar, tenemos que tener en cuenta el papel central que representa en la actualidad el trabajo para el hombre y la mujer, el cual les proporciona los ingresos económicos necesarios para poder desenvolverse, y asimismo es el medio para desarrollar sus proyectos y realizarse como persona. En segundo lugar, se tiene que observar la integración del trabajador en la organización, para que ésta se produzca con éxito, que es el fin de ambas partes. Los responsables de la empresa o las personas en que hayan delegado esta responsabilidad tendrán que tener en cuenta las características y formación de las personas empleadas para acoplarlas a las funciones más idóneas.

La empresa también debe tener en cuenta que el centro de trabajo tenga las condiciones adecuadas para que sus empleados puedan realizar las tareas que se les asignen, así como que el contenido de las mismas tenga un significado para las personas

cognoscitivas, creativas, etc.) de forma convergente a la consecución de los objetivos organizacionales; esta situación se conseguirá más eficientemente en la medida en que la organización, incluyendo la prevención, sea mejor gestionada».

⁸ http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_703.htm

que están a su servicio, que les permita sentir que lo que está haciendo tiene una utilidad para algo o para alguien.

Al tener en cuenta estos puntos, la empresa cumplirá con su obligación de proporcionar un entorno seguro a los integrantes de su plantilla y que no les afecte a su salud, haciendo compatibles las necesidades de las personas con los objetivos de las organizaciones, estando demostrado científicamente que cuanto mayor es la integración del trabajador en la organización, más productivas son las empresas y menor el índice de siniestralidad laboral⁹.

Por todo ello, la empresa debe ser la primera interesada en integrar la actividad preventiva en la organización, e incorporar las medidas para prevenir la seguridad y salud en el trabajo en todas las modificaciones organizativas que pudiera efectuar posteriormente. Asimismo, debe recordarse que el incumplimiento de este deber empresarial de prevenir conflictos interpersonales, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, es un hecho constitutivo de infracción administrativa muy grave (art. 8.13 bis LISOS)¹⁰.

C. La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial

La organización es uno de los elementos fundamentales de la empresa. Según una definición dentro de la disciplina de economía es la «acción y efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de elementos para la consecución de un fin concreto»¹¹.

⁹ En este sentido, vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 406. «Empresas y organizaciones ergonómicas, calidad en el trabajo como objetivo común de las empresas en un mercado competitivo y trabajos de calidad como apuesta de una sociedad moderna: la satisfacción de los clientes internos (trabajadores) condiciona el resultado del trabajo, servicio que el cliente externo recibe (usuario, consumidor, trabajador)».

¹⁰ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 46. «La referencia hecha a *cualquiera que sea el sujeto activo* implica que se responsabiliza al empresario, al margen de que el acosador sea él mismo o un director, otro trabajador o incluso no empleados, como clientes o proveedores».

¹¹ TAMAMES, R.: *Diccionario de Economía*, ob. cit. Vol. 4, pág. 306.

De la definición expuesta se desprende la importancia que tiene para las empresas que funcionen bien a nivel organizativo, de ello depende en una importante medida la consecución de sus fines.

En la actualidad, la función de organización de empresas probablemente se encuentre en uno de los momentos más difíciles de su historia. Los avances tecnológicos –sobre todo el importante progreso de los mismos en los últimos años– han dado lugar a un panorama donde un buen aprovechamiento de los mismos puede facilitar unas expectativas optimistas para las empresas. Pero esta parte positiva está indisolublemente ligada a una realidad: que lo que sirve para hoy, puede estar obsoleto mañana.

Esta carrera, que muchas veces parece no tener fin, es fruto de los avances tan importantes que la sociedad en su conjunto ha experimentado en los últimos años, afectando en gran medida al mundo empresarial. La sociedad de la comunicación e información obliga a las empresas a tener unos altos índices de eficacia, porque en muchas ocasiones tienen que competir con productos de otros países, que frecuentemente parten de unos costes de estructuras y salariales menores que los de las empresas de nuestro país.

Lógicamente, estos hechos afectan a la organización de las empresas que tienen que introducir modificaciones para poder competir o para no quedarse obsoletas en el proceso productivo. Las iniciativas que puedan efectuarse en este sentido tienen un proceso de maduración, estando expuestas a errores que alteren la buena marcha de la sociedad mercantil. Debido a que muchas veces las empresas por las circunstancias del mercado tienen que acometer estos cambios sin poder efectuar los controles necesarios, se produce un nivel de riesgo elevado al incorporarlos en el proceso productivo. Más aún cuando, como es sabido, todas las organizaciones de trabajo están compuestas por un grupo de personas que efectúan las tareas necesarias para realizar su producción. Si la distribución de la carga de trabajo no es correcta, va a afectar negativamente en sus integrantes y en las relaciones laborales.

Si la carga de trabajo es excesiva o está mal distribuida, los tiempos no son los adecuados, obligando a realizar las tareas con urgencia, provocando retrasos en el

acabado de los pedidos, etc., se va a dar lugar a un exceso de tensión, que va a afectar negativamente en el estrés del trabajador, repercutiendo en su relación con la empresa y los compañeros¹².

Estas deficiencias organizativas también pueden permitir o favorecer que ciertos individuos amparándose en estas estructuras mal diseñadas, puedan llevar a fin actuaciones de acoso contra otros compañeros de trabajo.

En este sentido, la Resolución 2001/2339 (INI) del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo indica que tanto los estudios realizados como la experiencia señalan la existencia de un vínculo claro entre el acoso moral en el lugar de trabajo y el estrés, un trabajo con mucha tensión, un mayor grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria (punto E). Asimismo también expone que puede mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y que pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; considerando que las consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo pueden ser considerables, al igual que los costes para los individuos, la empresa y la sociedad en general (punto F).

En referencia a las Administraciones Públicas como organización de trabajo, no les afecta en igual medida que a las empresas privadas las modificaciones que se puedan realizar por necesidades de mercado, si bien la Administración también está en un proceso de innovación continua para poder atender las demandas de la sociedad. Pero sí que tiene una presencia importante las situaciones de hostigamiento a causa de un mal

¹² Vid. MARTÍN CARBALLO, M., *et al.*: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, ob. cit., págs. 107 y 108. «Las situaciones de acoso que más se repiten aluden a la carencia de información y de medios necesarios para realizar la tarea, a órdenes confusas, urgencia innecesaria y asignación de tareas por encima de la cualificación. Con independencia de que puedan constituir acoso laboral, es decir, que sean realizadas con la intención de causar daño, estas situaciones podrían reflejar un contexto laboral desorganizado e ineficaz. Las principales razones que, desde el punto de vista de los entrevistados justifican el acoso, apuntan en esta dirección: las dos más citadas son “un ambiente de trabajo muy competitivo” y “problemas de organización y coordinación”».

diseño, tal vez desfasado, de su estructura organizativa, produciéndose en su seno los índices más altos de este problema.

Entre las medidas de carácter preventivo que deba adoptar el empresario para evitar el acoso laboral se incide en la necesidad de efectuar cambios en la ordenación y organización del trabajo, siendo estos cambios objeto de consulta con los trabajadores o con sus representantes en las empresas que cuenten con éstos (art. 33 LPRL) y, en su caso, con el Comité de Seguridad y Salud (art. 39 LPRL).

Estas medidas de carácter organizativo pueden consistir en modificar el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y en su caso rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando las posibilidades de control sobre su trabajo, etc.¹³.

A continuación se analizará cómo pueden afectar los cambios que se producen en las organizaciones en las distintas situaciones de acoso que se pueden presentar en las mismas.

a) Acoso sexual

El acoso sexual en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como:

- La sexualización del entorno de trabajo.
- La proporción hombres-mujeres.
- El tipo de tareas que se realizan.
- La discriminación sexual.
- La valoración del trabajo.
- El clima laboral¹⁴.

¹³ Vid. ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 217. Vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., págs.57 y 58, según la autora «Aunque se trata de medidas que merecen una acogida favorable, por cuanto tienen la finalidad de humanizar y democratizar las empresas e instituciones, las propuestas no dejan de ser medidas que rezuman utopía y de difícil realización en la práctica, sobre todo en el ámbito de las Administraciones Públicas».

¹⁴ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 521.

Según PÉREZ BILBAO, el acoso sexual en las organizaciones depende básicamente de dos aspectos: del clima organizativo y si el contexto es masculino o femenino.

En relación al clima organizativo, se hace referencia a si la organización facilita que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso sexual. En cuanto a la segunda variable, expone que las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidad de sufrir acoso sexual¹⁵.

b) Acoso moral

Existe cierta unanimidad en considerar que el acoso moral tiene su origen, la mayoría de las veces, en las deficiencias organizativas y en los problemas de organización prolongados e irresueltos.

La globalización y las nuevas tecnologías tienen una influencia significativa en el panorama económico, repercutiendo consecuentemente en el mundo laboral. Con el fin de que las empresas puedan conseguir sus objetivos y sigan creando empleo, desde la Administración –algunas veces con la conformidad de los sindicatos-, se han autorizado políticas de flexibilización laboral que han producido precariedad en el empleo, afectando a toda la masa trabajadora, porque los que tenían contratos de trabajo indefinidos, por miedo a entrar en ese círculo de precariedad y paro han aceptado condiciones laborales a la baja, impensables en otras circunstancias, que ha repercutido en unas relaciones más competitivas y despersonalizadas entre los compañeros de trabajo.

Estas circunstancias han ocasionado que en determinados procesos, los trabajadores no tengan influencia ni en el contenido de su trabajo ni en sus condiciones de ejecución; falta de claridad en el rol, que supone una indefinición tanto en

¹⁵ PÉREZ BILBAO, J., *et al.*: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, ob. cit., pág. 105.

responsabilidad y tareas, como en la línea jerárquica o qué relación le une con personas de otros departamentos.

Junto con las situaciones descritas, también se observa falta de habilidad en los directivos y mandos intermedios en la gestión y resolución de conflictos, y falta de apoyo social tanto por los compañeros como por los superiores, muchas veces motivada por la competitividad que se produce en los centros de trabajo.

Así, los responsables de recursos humanos, quizás más pendientes de otras labores en la empresa, a menudo no ejercen la función que les corresponde tanto en el asesoramiento como en la prevención de las situaciones de acoso.

Todo lo anterior supone que en las empresas donde puedan darse estas deficiencias organizativas, la trabajadora que sufra acoso laboral se va a encontrar sola para hacer frente a las mismas, pudiendo producirse daños irreparables tanto a nivel personal como laboral.

Hay que tener presente la importancia fundamental que para cualquier persona significa el trabajo, pues además de que le proporciona los medios para poder desenvolverse económicamente, le sirve como desarrollo personal de sentirse útil para la sociedad. Si al realizar su trabajo no tiene bien definida la utilidad del mismo, y además tiene miedo respecto a su futuro laboral, está quebrando estos fundamentos en su desarrollo vital y consecuentemente va a afectar en sus comportamientos en todas las áreas.

D. La responsabilidad social corporativa

a) Antecedentes históricos

Esta orientación de las empresas de la necesidad de incorporar las preocupaciones laborales, como también las sociales, medioambientales y de derechos humanos como parte de su estrategia de negocio está comprendido dentro del concepto de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC) o Responsabilidad Social de

la Empresa (en adelante, RSE) que surgió en Estados Unidos a finales de los años 50 o primeros de los 60 a raíz de la guerra de Vietnam y otros conflictos¹⁶.

Aunque anteriormente hay evidencias de la preocupación de la empresa por la sociedad, éstas se situaban en una actitud paternalista de caridad de los propietarios. Fue a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando comienza a denotarse en la sociedad un rechazo hacía la explotación del trabajo, «lo que impulsó nuevas doctrinas de responsabilidad que nacieron más como un temor a nuevas regulaciones estatales que a una sincera convicción de contribución a la mejora social»¹⁷.

En 1953, según BOWEN CARROLL, se marca la discusión moderna sobre este asunto. En su opinión, el poder de las grandes empresas ha adquirido tal dimensión que sus decisiones pueden afectar a la vida de los ciudadanos en muchas facetas; por tanto, los directivos deben asumir obligaciones que van más allá de la pura obtención de beneficios¹⁸.

El poder de algunas empresas transnacionales es de tal volumen, que tienen más capacidad de influencia que muchos Estados, pudiendo tomar decisiones o estrategias que repercuten notablemente en la vida de los ciudadanos.

Entre estas políticas que pueden perjudicar seriamente al bienestar de los ciudadanos, podemos citar las que tienen relación con el medio ambiente, o las de carácter financiero; en la actualidad, se están encareciendo los productos alimenticios de primera necesidad, entre otras razones, por unas estrategias especulativas que han considerado que unos mercados de capital ya no son rentables y se han trasladado a otros. Entre las estrategias financieras podemos citar, por la demostración de poder que suponen, cuando se ataca la divisa de un país para especular al alza o a la baja con la moneda de una nación. A principios de la década de los noventa, la peseta fue objeto de estos ataques y en fechas recientes ha sido Islandia, y desde hace meses estamos viendo cómo se ataca al euro que es la moneda del área económica y comercial más importante

¹⁶ Universidad Antonio de Lebríja. Cátedra en Análisis de la Responsabilidad Social de la Empresa. Disponible en: <http://www.nebrija.com/responsabilidad-social/responsabilidad-social.htm>

¹⁷ ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, Icaria Editorial, 2006, págs. 23 y 24.

¹⁸ IBIDEM, pág. 26.

del mundo, lo que nos puede dar una idea de la fuerza de los especuladores en detrimento del conjunto de la sociedad.

b) La responsabilidad social corporativa en la Unión Europea

La Unión Europea consciente del papel tan importante que está desempeñando, y que tiene que desempeñar en el futuro la responsabilidad social de las empresas, está fomentado un marco europeo en esta materia.

La Comisión de la Unión Europea ya presentó el 18 de julio de 2001 en Bruselas, un Libro Verde para fomentar un marco de Responsabilidad Social de las empresas en cuyo punto 2 define este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

En la Comunicación de junio del 2001 afirma: «La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”. Sabiendo no obstante que, como afirma la propia Comisión, “la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables»¹⁹.

¹⁹ JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical, ob. cit., pág. 24. Comisión de las Comunidades Europeas: *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366 final, Bruselas, 18 de julio de 2001. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

Situándonos en la materia que nos ocupa, y reflejo del interés de las instituciones comunitarias por unas políticas adecuadas en salud laboral, el Parlamento Europeo en su Resolución de 20 de septiembre de 2001 solicitó a la Comisión de las Comunidades Europeas que, en los comunicados sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y seguridad en el trabajo y sobre como reforzar la dimensión de la calidad en la ocupación y la política social, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, se tengan en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo.

En el Libro Verde, se trata la materia de seguridad y salud laboral, como una de las cuestiones fundamentales de la responsabilidad social que tienen que realizar las empresas, aunque no tiene en cuenta de forma específica los factores de riesgo psicosocial.

La Comisión de las Comunidades Europeas, en su Comunicación *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para el periodo 2002-2006* señala como misión uno de sus aspectos característicos, para conseguir el objetivo de mejorar la calidad del trabajo, el adoptar un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo laboral y la existencia de los denominados riesgos emergentes, especialmente el de carácter psicosocial, ya que unos de los componentes esenciales de la calidad del trabajo es un entorno sano y seguro²⁰.

c) Concepto

La responsabilidad social en el mundo empresarial tiene como objetivo que el desarrollo de altos niveles de producción y de creación de empresas competitivas no sea incompatible con el respeto al medio ambiente y con el bienestar en el trabajo. Se pueden conseguir los fines de la empresa en relación a resultados y productividad integrando en su gestión políticas eficaces en el ámbito social, laboral, medioambiental

²⁰ Comisión de las Comunidades Europeas: *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*, COM (2002) 118 final, Bruselas, 11 de marzo de 2002. Disponible en: <http://msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/estrategiaSalud.pdf>

y de los derechos humanos²¹, compatibilizando de esta forma la maximización de beneficios empresariales con la extensión del estado de bienestar²².

La empresa tiene un papel específico que cumplir pero las repercusiones de sus actuaciones trascienden los aspectos económicos, afectando a otras esferas en la vida de los individuos. El concepto de RSE adquiere sentido dentro de las relaciones empresa-sociedad²³.

También desde la política se ha tomado partido en el ámbito de la RSC; prueba de ello lo tenemos en la iniciativa de la Comisión Europea “El Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la RSE” y la Comunicación posterior de la Comisión. En nuestro país, el 20 de diciembre de 2007 la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, integrada por el Gobierno y CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, entre otros, acordó crear un Consejo de Responsabilidad Social de las Empresas que será “un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno” en la materia. El Consejo estará integrado de forma paritaria por representantes empresariales y sindicales, las administraciones públicas y otras organizaciones.

Esta dimensión política cobra gran importancia por dos razones al menos: por un lado, por el impulso que supone para la reflexión y concienciación sobre las relaciones entre empresa y sociedad, y por otro lado, por su poder para crear un determinado concepto de RSC y establecer orientaciones sobre cómo debe traducirse a la gestión²⁴.

²¹ Universidad Antonio de Lebrija. Cátedra en Análisis de la Responsabilidad Social de la Empresa. «La RSE, también denominada RSC es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que las actividades de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos».

²² VILASECA, B.: «La ética se impone en las aulas», en *Extra Responsabilidad Social Corporativa*, suplemento del diario *El País*, 25 de noviembre de 2007, pág. 14. «Cuanto mejores son las condiciones laborales de los empleados y mayor respeto se tiene por el entorno en que se opera, mayor es el retorno económico que se consigue en el medio y largo plazo».

²³ ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, ob. cit., pág. 17.

²⁴ Vid. ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, ob. cit., pág. 15. Vid. BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial e igualdad laboral efectiva entre sexos», en AA. VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007, pág. 206. «Las instituciones públicas no pueden permanecer al margen de estos fenómenos, incorporando un marco que sirva para promover y facilitar la RSE a la hora de elaborar medidas concretas, aplicarlas o verificarlas, sin que por ello pierdan su carácter voluntario como manifestaciones de *soft law*».

Para la consecución de estos objetivos es básica una difusión amplia de todo lo que esté relacionado con estos hechos, a fin de que la sociedad se conciencie de la necesidad de estas conductas empresariales, incentivando la realización de estas políticas responsables con el entorno y que repercuten positivamente en la sociedad en su conjunto²⁵.

No obstante, en España más de la mitad de la población aún no conoce lo que aportan a la sociedad las empresas que están incorporando en su organización estas políticas de responsabilidad. El 68,7% de los ciudadanos manifiesta que no han oído hablar de la Responsabilidad Social Empresarial, frente a un 31,2% que sí han oído²⁶.

Debido al indudable beneficio que supone para la sociedad que estas estrategias de responsabilidad social se amplíen progresivamente en el tejido empresarial, sería necesario tanto desde las asociaciones empresariales como desde las instituciones públicas, efectuar campañas de comunicación que trasladaran a todos los ámbitos la bondad de estas políticas y las repercusiones positivas que de las mismas se obtendrían.

Más aún cuando el mundo empresarial es consciente de que en las sociedades occidentales, que es donde más consumo se realiza, se está extendiendo entre los ciudadanos un pensamiento que rechaza estrategias empresariales que no respeten los temas que más preocupan en la actualidad al conjunto de la sociedad, como son el medio ambiente o los derechos humanos.

²⁵ Vid. LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., pág. 12. «La Responsabilidad Social Corporativa, supone, en abstracto, la autorregulación empresarial en el contexto de un mundo globalizado e interdependiente y de la que se ha dicho que es una decisión estratégica que impregna todos los niveles de la empresa y cuyo valor añadido se refleja, no en la cuenta de resultados, sino en la apreciación que la sociedad haga de ella, constituyendo en consecuencia también un instrumento de primer orden para combatir el acoso en cualquiera de sus manifestaciones dentro del ámbito laboral».

²⁶ Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU): RSE 2010. *La opinión y valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España*, septiembre 2010, pág. 9. Disponible en: <http://www.cecuc.es/publicaciones/rse2010.pdf>

De esta preocupación de las empresas porque los ciudadanos perciban que se interesan por el entorno y consuman preferentemente sus productos, dejamos constancia de algunos mensajes publicitarios:

- REPSOL, primera petrolera española, y entre las diez más importantes del mundo, está realizando una campaña publicitaria con el mensaje de que trabajan para desarrollar soluciones energéticas responsables y que respetan el entorno natural.
- IBERDROLA, primer grupo energético nacional y líder mundial del sector eólico promociona la energía alternativa, con respeto al medio ambiente.
- El BBVA, grupo financiero que tienen una posición de liderazgo en España y Latinoamérica está realizando una iniciativa que es inédita y entendemos que debe tener buena acogida en el entorno de crisis que estamos viviendo. El grupo bancario referido ha puesto en marcha un plan de ayuda a las pymes y a los empresarios autónomos para facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo, creando un fondo de 25 millones de euros para ayudar a crear cerca de 10.000 puestos de trabajo en España. Bajo el nombre de “Yo soy empleo “dará apoyo directo a los que creen empleo. Primero, dará 3.000 euros por persona desempleada contratada de forma indefinida. Y segundo, 1.500 euros en caso de que el contrato sea de otra modalidad, como los contratos mínimos realizados por un año. También incluye un programa de formación en las escuelas de negocio de referencia en nuestro país²⁷.
- Finalmente, destacar la iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, en la que participan treinta y tres empresas españolas líderes en sus sectores de actividad y que quieren trasladar a la sociedad la necesaria sensibilización contra la lacra social del maltrato.

²⁷ La información ha sido extraída del artículo de M. RECUERO, «BBVA Gratificará con ayudas a las pymes que creen empleos», en *El Mundo.es*, 12 de febrero de 2013.

En este contexto, las empresas perciben esta situación como una oportunidad para promocionar y diferenciar sus productos, teniendo cada vez más interés en figurar en los índices de sostenibilidad como una muestra de calidad y señal de prestigio. Para ser incluidos en los citados índices estas sociedades mercantiles han de acreditar determinadas prácticas en el ámbito de la RSC.

Entre las iniciativas para desarrollar la transparencia de la RSC, es importante la presentación de informes por las empresas sobre las repercusiones medioambientales y sociales de sus operaciones. Según el segundo documento de trabajo del Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo «el informe de RSE es la parte más visible y sistematizada de un sistema de información en RSE. Entendido así, el informe de RSE es un documento que se hace público y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestra el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realicen en un periodo de tiempo determinado. Deben contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar de forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada»²⁸.

d) La responsabilidad social corporativa desde el ámbito laboral

La importancia de la RSC en el ámbito laboral queda reflejada en la LOIMH, cuyo Título VII está monográficamente dedicado a esta materia, estableciendo el art. 73 que las empresas «podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social»²⁹.

La participación de los sindicatos en la RSC es poco significativa y se ha producido con cierto retraso, debido en parte a la percepción negativa que han tenido de la aplicación unilateral de los llamados códigos de conducta, entre otras cuestiones. Entendiendo que las empresas aplicaban estos principios como una cuestión de

²⁸ JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical, ob. cit., pág. 66.

²⁹ A este respecto ver LUJÁN ALCARAZ, J.: «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», en *Aranzadi Social*, Nº 12, 2007. (Tribuna). Disponible en: <http://www.westlaw.es>

marketing más, tratándose de unas declaraciones de intenciones sin desarrollo concreto³⁰.

No obstante, las organizaciones sindicales están modificando su actitud hacia estas políticas empresariales, por percibir que puede ser una oportunidad para defender los derechos de los trabajadores, y que en las citadas estrategias están presentes otras inquietudes de la ciudadanía en las que es necesaria su colaboración, debido al papel tan importante que desempeñan en la sociedad, y asimismo por que este espacio no lo ocupen otros interlocutores como ha sucedido con las ONGs que están ocupando aspectos de la vida política que tendrían que realizar los sindicatos.

En este contexto, para los sindicatos es prioritaria la dimensión laboral de la RSC que se debe manifestar a través del desarrollo de la calidad en el empleo, las posibilidades de información, consulta y participación de trabajadores y sus representantes sindicales y la reestructuración y el respeto y promoción de los derechos sociales fundamentales³¹.

Este cambio de actitud de los sindicatos se ve plasmado por varias iniciativas, entre la que podemos citar, entre otras, la creación del delegado social, como el representante de los trabajadores que vigilará específicamente la RSC y que tendría que complementar sus funciones específicas en Responsabilidad Social de la Empresa con la de los delegados sindicales y los de prevención de riesgos laborales³².

e) La responsabilidad social corporativa como instrumento preventivo contra el acoso laboral

La Seguridad y salud en el trabajo constituyen una parte integrante del concepto de RSE. Planificar la prevención en la empresa para evitar que se produzca acoso laboral supone, una vez que se ha evaluado e identificado los riesgos, coordinar relaciones sociales en la empresa fijando reglas claras de conducta donde de manera explícita se determine qué comportamientos están permitidos y cuáles no lo están. Estas

³⁰ Vid. JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, ob. cit., pág. 10. (Presentación. Concha Rojo).

³¹ JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, ob. cit., pág. 11. (Presentación Concha Rojo).

³² IBIDEM, pág. 160.

pautas de conductas para que sean eficaces tendrán que ser incluidas en el reglamento interno de la empresa, en el acuerdo de empresa, en el convenio colectivo aplicable o en los denominados códigos éticos o de conducta dirigidos a los empleados³³.

En Francia, Bélgica, Irlanda, Australia, Alemania e Italia ha adquirido un gran protagonismo la iniciativa empresarial, elaborándose Guías y Códigos de Buenas Prácticas con la finalidad de establecer en el seno de la empresa los cauces necesarios para la prevención, identificación y posterior erradicación de todas las conductas discriminatorias y de aislamiento que puedan tener graves consecuencias en la dignidad de los trabajadores y en el ambiente de trabajo³⁴.

Estos principios de conducta o códigos éticos³⁵ que deben implantar las empresas, requieren un compromiso de estas organizaciones con la idea de dignidad³⁶, teniendo en cuenta que para ser eficaces tienen que ponerse en conocimiento de todos los integrantes de la plantilla y dar la formación adecuada en los casos que lo requiera. Es obvio que no se cumplirá el fin de estas políticas empresariales si no se cumple el compromiso adquirido y si no llega esta información a los destinatarios, que

³³ Vid. RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., pág. 136. «Cuando hablamos de prevención, no sólo debemos referirnos a la prevención en el origen del riesgo, sino que tenemos que aludir a dos aspectos de máxima relevancia; por un lado, la **evaluación** de los riesgos en el desarrollo habitual de la actividad laboral, en este caso, no sólo la evaluación de los aspectos organizativos y estructurales, sino de los relacionales; por otro lado, la **planificación**, acompañada de tareas formativas y de vigilancia. Y en este último aspecto de la política de prevención, como ahora veremos, tendría que comenzar por educar las conciencias; es decir crear códigos de conducta, protocolos de buenas prácticas, que sean conocidos por todos, donde se verifique conductas y pautas y en donde se controlen efectivamente, los sistemas de trabajo y la ética empresarial».

³⁴ ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», ob. cit., págs. 7-8.

³⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 59. Nos indica las recomendaciones que se han efectuado a las empresas para que «formen parte de una *declaración de principios o compromiso ético del empresario* de que no va a tolerar este tipo de comportamientos; sería en esta declaración de principios donde debería precisarse de la forma más exacta posible qué se ha de entender por acoso laboral; donde se explique que estos comportamientos son ilegales; que significan un incumplimiento del deber de buena fe contractual y como consecuencia se advierta de que serán sancionados en todo caso».

³⁶ En este sentido, vid. BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial e igualdad laboral efectiva entre sexos», ob. cit., pág. 210 ««El componente ético requiere, entonces, de la empresa su compromiso con la idea de dignidad, fundamento de la organización social; si se sostiene que la dignidad personal supone la capacidad de “autodeterminación consciente y responsable de la propia vida”, es ineludible reconocer la autonomía y libertad personal, la aceptación como interlocutor válido a quien puede ser responsable, al permitirle participar en la adopción de las decisiones que le afecten mediante el diálogo desarrollado en condiciones de igualdad».

indudablemente, en el tema que estamos tratando, son los empleados de la organización, que también tienen que implicarse en el compromiso de erradicar estas conductas.

Estos códigos de conducta desde un punto de vista estrictamente jurídico tan sólo adquieren relevancia en la medida en que vayan acompañados de otros mecanismos que sirvan para materializarlos. Hacemos referencia a las medidas de información y formación que hemos citado anteriormente, a los procedimientos que faciliten a los trabajadores presentar quejas ante posibles hostilidades y al régimen disciplinario que permita prevenir y/o sancionar las agresiones.

Entre los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, podemos citar por estar en relación con la figura que estamos estudiando, los siguientes:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación³⁷.

E. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Dentro del marco de la RSE en su dimensión laboral, se contempla como elemento fundamental el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa. De esta forma la responsabilidad social se configura como el marco idóneo para la promoción de la igualdad, ya que aborda en sus definiciones y en los sistemas de seguimiento la igualdad de género en la empresa y ésta se constituye como un ámbito de actuación del desempeño social de la RSE³⁸.

³⁷ RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA
<http://www.pactomundial.org/>

³⁸ TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa*, ob. cit., pág. 49.

Uno de los aspectos novedosos de la LOIMH es el propósito de incidir en el área de la RSE desde la perspectiva de género³⁹. De ello se ocupa el Título VII de la citada Ley integrado por tres artículos en los que se aborda que *las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social* (art. 73), que podrán hacer uso publicitario de estas acciones (art. 74) y la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (art. 75).

Dentro del marco de la RSE se puede trabajar en un indeterminado número de temas, afirmándose, no sin cierta vaguedad e imprecisión, que dentro de la misma tiene cabida cualquier acción social y/o medioambiental que, yendo más allá del cumplimiento de la ley, sea desarrollada por la empresa en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores⁴⁰. Desde esta percepción, MERINO SEGOVIA señala que la igualdad de género en la RSE no se agotaría ni en el Título VII ni siquiera en la propia LOIMH, porque cualquier política de igualdad que, desarrollada por la empresa, sobrepase lo obligado por la norma es una práctica socialmente responsable, esté o no prevista -no impuesta por la ley-⁴¹. El halo de incertidumbre que rodea en Europa y en nuestro país a la RSE ha tenido reflejo evidente en la LOIMH, que lejos de ofrecer una visión delimitadora del concepto, se decanta en su art. 73 por la indefinición⁴². Dar cabida en el precepto a cualquier iniciativa empresarial voluntaria que tenga por objeto promover la igualdad es, sin lugar a dudas, la solución que ofrece la ley, en clara sintonía con las políticas públicas desarrolladas hasta la fecha por las instituciones en materia de RSE. Esta posición resulta del todo lógica porque en este marco es libremente la empresa la llamada a diseñar sus programas de gestión y sostenibilidad, y sería, asimismo, razonable siempre y cuando la opción legislativa hubiera sido selectiva.

³⁹ TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa*, ob. cit., pág. 71. «La vigente Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 se configura como el verdadero motor de dinamización y cambio hacia una nueva cultura empresarial en España orientada a la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres y hacia la erradicación de cualquier tipo de discriminación basada en el sexo».

⁴⁰ MERINO SEGOVIA, A.: *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, ob. cit., pág. 36.

⁴¹ IBIDEM, págs. 36-37.

⁴² IBIDEM, pág. 40. «Son tan variados los programas que puede desarrollar la empresa en el marco de sus responsabilidades sociales que el art. 73 LOIEMH, lejos de definirlos, ha optado por enumerar algunos de sus ámbitos posibles».

De la lectura del primer párrafo del art. 73 puede extraerse el significado de la Responsabilidad Social de Género, entendiéndose la misma como el conjunto de medidas tendentes a eliminar la discriminación de la mujer, que la empresa de manera voluntaria adopta en su seno, con el propósito de promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. La Responsabilidad Social de Género, por tanto, es una variante de la Responsabilidad Social de las Empresas y su materialización concibe ámbitos de actuación en igualdad, conciliación de la vida, familiar, personal y laboral, prevención de riesgos laborales, procesos de gestión de recursos humanos, diversidad, entre otros⁴³.

Por lo que respecta al uso publicitario de las acciones de responsabilidad social (art. 74 LOIMH), a la empresa le conviene aumentar su rentabilidad, publicitando una política empresarial que respete e incentive el derecho a la igualdad de ambos sexos y promueva medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y otras decisiones que permitan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que repercuta de forma positiva sobre los clientes, al identificarse éstos mejor con la empresa. Todo ello siempre y cuando quedara garantizada la transparencia y credibilidad de las acciones desarrolladas por la empresa⁴⁴. Con frecuencia, tanto en este aspecto, como en otros relacionados con la responsabilidad social corporativa, se observan conductas en ciertas compañías mercantiles que solamente realizan su esfuerzo a nivel de mercadotecnia mientras en su seno se vulneran los derechos más elementales de sus empleados, perjudicando globalmente la credibilidad que tiene la ciudadanía en esas acciones.

En cuanto a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles (art. 75 LOIMH), la Exposición de Motivos de la Ley indica que en el Título VII y en el marco de la responsabilidad social corporativa, “se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. La finalidad de esta medida es “que el criterio prevalente en la incorporación de

⁴³ Según KAHALE CARRILLO, D. T.: *La Responsabilidad Social de Género*, Editorial Aranzadi, 2013, págs. 83-84, la LOIMH no define taxativamente el término de la Responsabilidad Social de las Empresas, sin embargo, sí el de la Responsabilidad Social de Género.

⁴⁴ Nada de esto sería reprochable, siempre y cuando quedara garantizada la transparencia y credibilidad de las acciones desarrolladas por la empresa, generando así mayores índices de satisfacción entre el personal y, previsiblemente, incrementado la productividad (MERINO SEGOVIA, A.: *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, ob. cit., pág. 60.).

consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección”⁴⁵.

La incorporación de las mujeres a los Consejos de Administración de las empresas es uno de los aspectos más problemáticos en el objetivo de igualdad entre ambos sexos y el reflejo de los datos estadísticos es bastante elocuente al respecto: los Consejos de Administración de toda Europa están dominados por los hombres⁴⁶. Por otro lado, la presencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad, concretamente su participación en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, no impide que las otras compañías mercantiles no incluidas en ese apartado, así como instituciones o entidades también promocionen a sus empleadas a destinos de dirección con el fin de conseguir la paridad de ambos sexos en puestos directivos, lo que además enriquecería el debate que se generaría en la toma de decisiones en la cúpula de la organización, al hacerse el mismo desde la diversidad de género⁴⁷.

Para avanzar en el objetivo de igualdad y aspirar al fin que ha promovido Bruselas para intentar revertir estas cifras, fijando cuotas del 40% para las grandes firmas⁴⁸, un grupo de escuelas europeas de negocios han identificado a más de 8.000

⁴⁵ Por otra parte, según un estudio de la consultora McKinsey, las empresas que cuentan con más jefas duplican los beneficios, con respecto a las que no tienen presencia femenina. En la misma línea, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), si alcanzásemos la igualdad de género efectiva en el mercado laboral en 2020, el producto interior bruto per cápita aumentaría en un 12,4% para 2030.

⁴⁶ Las mujeres suponen sólo un 14% de los integrantes de los consejos de las compañías que cotizan en Bolsa, con grandes diferencias entre el 27% que representa en Finlandia y el 3% de Malta. Por debajo de la media, las grandes empresas españolas sientan en sus Consejos a un 11% de mujeres. Aunque en España las mujeres representan el 50,6% de la sociedad -alrededor de 23,7 millones de personas en España-, no están presentes ni activas en los organismos que toman decisiones.

⁴⁷ De acuerdo con el borrador de la propuesta presentado por la Comisión Europea con el fin de promover “la igualdad de género en la toma de decisiones económicas”, las reglas aprobadas por la Comisión no serían aplicables a las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, los eurodiputados han alentado a apoyar a las pymes y darles incentivos para mejorar el equilibrio de género.

⁴⁸ Más del 96% de las grandes firmas cotizadas en los 27 Estados miembros están presididas por hombres”, según datos de la Comisión Europea. En este sentido, el mencionado borrador de la propuesta presentado por la Comisión Europea propone que “las empresas de la Unión Europea que cotizan en Bolsa deben asegurar, antes de 2020, que al menos el 40% de sus miembros no ejecutivos deben ser mujeres”. En nuestro país, para poder superar este obstáculo hacia la igualdad, la LOIMH no ha previsto un sistema de cuotas obligatorias, a diferencia de otros países, como Noruega, donde legalmente se obliga a que, a partir de 2008, el 40 por ciento, al menos, de los consejeros sean mujeres. Sobre el particular, cfr. TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa*, ob. cit.

profesionales y las han puesto a disposición de las empresas que deseen ampliar la escasa presencia femenina en sus consejos. El objetivo es desmontar el argumento más utilizado para justificar la falta de mujeres en puestos de responsabilidad: no hay suficientes candidatas cualificadas⁴⁹.

F. Códigos de conducta en las empresas españolas

Según un estudio realizado por la Universidad de Navarra, el 43% de las empresas españolas cuenta con un código de comportamiento empresarial (cifra inferior a la detectada en empresas internacionales, donde llega al 65%). Los sectores donde se detecta una mayor implantación son banca, gran consumo, servicios y telecomunicaciones. De acuerdo a este estudio, sólo un 40% de las compañías que disponen de un código de conducta lo cumplen. Una de las causas de este bajo nivel de cumplimiento podría estar en la forma en que estos códigos son diseñados y asumidos dentro de las empresas, ya que un 80% de los casos éstos son elaborados por el primer nivel ejecutivo de las empresas, y sólo en un 5,3% de los casos son elaborados contando con la participación de toda la plantilla⁵⁰.

A continuación, pasamos a relacionar algunas empresas españolas que disponen de códigos éticos y en los mismos mencionan políticas de prevención contra el acoso laboral.

Paradores de Turismo, el código ético que publica esta empresa, entre otros asuntos, se adentra en aspectos como el acoso sexual o moral y la prevención de riesgos laborales.

En el mismo se indica que Paradores, en su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores, se compromete a mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

⁴⁹ Información extraída del artículo de ABELLÁN, L.: «8.000 mujeres se ofrecen como consejeras», en *El País.com*, 24 de enero de 2013. Disponible en: <http://elpaís.com>

⁵⁰ Dicha información en RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., pág. 143.

Asimismo, ninguna persona empleada en Paradores será discriminada por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por último, no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral, en el seno de sus centros de trabajo⁵¹.

El **Grupo Inditex**, que reúne a más de un centenar de sociedades vinculadas con las diferentes actividades que conforman el negocio del diseño, la fabricación y la distribución textil, en su código de conducta interno establece que:

“Ninguna persona empleada en Inditex es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacional o sexo.

En Inditex no se permite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

Inditex garantiza que sus empleados desarrollen sus labores en lugares seguros y saludables⁵².

Telefónica en sus principios de actuación indica que «no toleraran ningún tipo de amenaza, coacción, abuso, violencia o intimidación en nuestro entorno laboral ni directa ni indirectamente»⁵³.

Ferrovial, S.A., ha elaborado un código ético empresarial, en el que se indica, que «todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros». Asimismo, «cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física no será tolerada»⁵⁴.

Grupo ACS, ha emitido un código de conducta del grupo en el que expresa el respeto a todas las personas. En el mismo hay un apartado en el que indica:

⁵¹ <http://www.parador.es>

⁵² <http://inditex.es>

⁵³ <http://telefonicaonline.com>

⁵⁴ <http://ferrovial.es>

«No discriminación: Los directivos del Grupo ACS deben mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal»⁵⁵.

Caja España⁵⁶, **Caja Granada y El Monte**⁵⁷ y **CajaCanarias**⁵⁸ tienen firmado un Protocolo contra el Acoso Moral y Sexual. En el Protocolo de CajaCanarias se efectúa una declaración de principios y una definición de acoso y tipos de acoso, asimismo se acuerda el procedimiento de actuación y se acuerda la creación de dos figuras de asesores/as.

Banco de Santander. Facilita a sus empleados distintas formas de flexibilidad en el horario de trabajo y ayuda para el cuidado de personas dependientes, otorgando ayudas económicas, asesoramiento, apoyos y servicios que varían según la situación de cada país.

Dentro del compromiso del Banco de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres cobra especial relevancia la firma del Plan de Igualdad, el primero firmado dentro del sector bancario en España.

El Plan mejora y amplía el Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral existente y se adelanta a la obligación de la Ley de Igualdad de 2007, que exige que las grandes empresas del sector bancario cuenten con un plan de igualdad negociado con los sindicatos a partir del 2010.

El Plan concreta medidas de promoción y desarrollo profesional, conciliación, formación, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual, articulando un protocolo de actuación para ese tipo de situaciones indeseables, sobre las que tanto el Banco como la representación de los trabajadores manifiestan expresamente su rotundo rechazo.

⁵⁵ <http://www.grupoacs.com>

⁵⁶ <http://www.cajaespana.es>

⁵⁷ <http://www.caja-granada.es>

⁵⁸ <http://www.cajacanarias.es>

Con el fin de facilitar el equilibrio entre vida personal y profesional, se ha ampliado a todos los empleados del Banco en España la Línea de Asesoramiento Personal. Este programa pone a disposición de los empleados un servicio gratuito de atención personal, familiar y psicológica a cargo de expertos externos.

Además, se ha puesto en marcha un espacio de conciliación en la intranet local, España, donde los empleados pueden conocer las medidas existentes en el Banco para fomentar la conciliación y la igualdad, difundir las medidas en contra del acoso sexual, acceder a contenidos relacionados en Internet, preguntas y respuestas más frecuentes⁵⁹.

⁵⁹ <http://www.gruposantander.es>

2. Los trabajadores

A. El papel de las organizaciones sindicales

Tanto las organizaciones sindicales, como la representación unitaria y sindical en la empresa, tienen un papel destacado en la prevención del acoso laboral; primeramente, informando y concienciando a los trabajadores sobre la situación de este problema en los centros de trabajo; después, incorporando en la negociación colectiva procedimientos de solución de conflictos de esta naturaleza; por último, prestando apoyo de todo tipo a las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de este emergente riesgo profesional.

Así, los representantes de los trabajadores, que normalmente están afiliados a un sindicato, están casi siempre presentes en las investigaciones que se realizan sobre las distintas situaciones de acoso laboral y en algunas ocasiones intervienen como mediadores. Con esta labor ponen de manifiesto el papel fundamental que tienen las organizaciones sindicales para erradicar la violencia moral en el trabajo.

Asimismo, los sindicatos a través de sus páginas web y también en conferencias, artículos, folletos, talleres de formación, etc., realizan una divulgación importante para prevenir los comportamientos violentos en los centros productivos.

Igualmente, los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben también realizar una labor de asesoramiento a las personas que sufren agresiones en los lugares de trabajo, más si tenemos en cuenta las circunstancias que acontecen a las víctimas, por soler encontrarse aisladas y con frecuencia sin la ayuda de sus compañeros y de las personas más cercanas. Para evitar esta indefensión hace falta esta ayuda, que en primer lugar, debe venir de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos.

Para crear unas vías de comunicación que faciliten que las trabajadoras víctimas de acoso acudan a los sindicatos, se les debe prestar asesoramiento por personas especializadas, que sepan orientarles para resolver el conflicto, guardando siempre la confidencialidad.

En este sentido, en situaciones de acoso laboral, los sindicatos tienen que ser receptivos a las denuncias que se presenten, comprobando la realidad de las mismas, exponiendo a los responsables de la empresa las prácticas que pueden ser constitutivas de acoso y, en el supuesto de que exista una actuación pasiva, denunciar tales comportamientos ante la Inspección de Trabajo o facilitar el apoyo jurídico a la empleada acosada, ejerciendo acciones en su nombre para conseguir ante los tribunales el cese de tales comportamientos.

Aunque los representantes de los trabajadores y los sindicatos tienen un papel central en la lucha contra las agresiones en los lugares de trabajo, es muy común entre las víctimas de *mobbing* la queja de sentirse desatendidas por sus representantes sindicales.

PIÑUEL Y ZABALA apunta las siguientes razones:

- La importante presencia de este problema en el sector servicios, donde los sindicatos han reducido sensiblemente su influencia.
- «El poco interés “político” en defender a “personas individuales”, frente a las causas colectivas que logran mayores réditos “electorales”».
- Los representantes de los trabajadores forman parte del *statu quo* reinante y «pertenecen a un equilibrio institucional para el que siempre es incomodo un caso de *mobbing*, olvidando sus elementales obligaciones de defender los derechos de aquellos a los que deberían representar»¹.

Por último, debe señalarse que para que esta labor de información sea más eficaz, las organizaciones sindicales y los representantes de los asalariados deben también informar al empresariado sobre estos conflictos interpersonales y las consecuencias que pueden originar. Si tenemos en cuenta que en nuestro país la mayor parte de trabajadores están empleados en pequeñas y medianas empresas, donde sus dirigentes tienen menos acceso y recursos para afrontar estos riesgos, creemos que también es conveniente en esta labor de concienciación de los sindicatos informar a los citados emprendedores.

¹ PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda*, ob. cit.

B. Consulta y participación de los trabajadores

La LPRL habilita expresamente a la negociación colectiva para que disponga acerca de los derechos de información, consulta y participación, y en especial las instancias donde se realizan tales derechos como son los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud².

A efectos de prevención de riesgos laborales, el empresario está obligado a consultar con los trabajadores y, en su caso, con sus representantes con la debida antelación (art. 33 LPRL), las decisiones relativas a las medidas a adoptar que puedan tener trascendencia en la protección y la seguridad de los trabajadores, aunque no condicionen necesariamente la decisión empresarial. Considerándose una infracción grave el incumplimiento de los citados derechos de información y consulta (art. 12.11 LISOS).

Asimismo, el art. 18 LPRL indica que «el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias», así como que «los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa».

En este sentido, sobre las medidas que se puedan efectuar sobre prevención de riesgos, es muy importante conocer y tener en cuenta la opinión de los asalariados, porque son las personas que están desarrollando su labor en esas condiciones laborales, conocen el puesto de trabajo, siendo recomendable valorar sus observaciones sobre las deficiencias que pudieran haber y mejoras que se podían introducir; en relación al acoso laboral, la información que pueden facilitar puede ser en muchas ocasiones básica para poder afrontar este problema, porque:

² MENDOZA NAVAS, N.: *Prevención de Riesgos Laborales: la regulación convencional*, Editorial Bomarzo, 2007, pág. 11.

- Es un hecho demostrado que ciertas estructuras organizativas facilitan la aparición de esta patología. Si de la información que podemos obtener del personal de la empresa, se verifica que las condiciones de trabajo no son las más idóneas, el empresario debido a la responsabilidad que tiene en esta materia tendrá que efectuar las modificaciones oportunas con el fin de que no se originen estos riesgos.
- Es también un hecho la dificultad que entraña la prevención de este riesgo laboral. En muchas ocasiones, cuando se efectúan denuncias de acoso se alega que es culpa de la víctima, debido a su carácter o a sus problemas psicológicos. Es difícil situar, tanto si se refiere a la víctima como si se refiere al acosador –a veces es tan sutil su conducta, que es sumamente complejo demostrar que había una intencionalidad en sus actos-, si se ha producido el hostigamiento psicológico. Por lo tanto, la opinión de los otros miembros de la plantilla nos puede ser de gran utilidad, dado que en principio, son neutrales y objetivas. No obstante, conocemos a través de los testimonios de situaciones de acoso psicológico, el poder de manipulación que tienen en muchas ocasiones los agresores.
- La información que nos puedan proporcionar los trabajadores será también importante para prevenir las situaciones de falso acoso, que perjudican considerablemente a la erradicación de estos conflictos interpersonales; además, estas conductas también producen un daño importante a los empleados que se ha acusado falsamente de estos hechos, así como a las empresas donde prestaban sus servicios³.
- Se ha tratado extensamente los daños que se producen a las víctimas de estas agresiones, pero no podemos olvidar los daños que se producen también a las víctimas de falso acoso; además, si estos trabajadores están en un nivel jerárquico superior, les resulta más difícil que los sindicatos les defiendan, ante las dudas que se les puede plantear en esta denuncia de acoso. Esta situación se puede agravar a medida que el nivel en la jerarquía de la persona acusada sea superior. Obviamente, en los empleados que han tenido que sufrir esta

³ En este sentido, Vid. HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 68. «Los falsos alegatos de acoso moral también son la especialidad de individuos perversos que así intentan, de manera solapada, descalificar a alguien, atrayendo a la vez la simpatía del grupo hacia su persona y llevándoles a llorar por su suerte».

experiencia, probablemente los daños en su salud sean superiores que las víctimas de acoso; porque, además de la agresión, sufren la incomprensión, la indefensión y la sospecha de los representantes de los trabajadores, y a veces también de la empresa, que por evitar problemas en su seno, puede darles la espalda.

- Las personas que presencian o conviven con situaciones de acoso hacia un compañero, también sufren un daño que les puede afectar a su salud, por lo tanto deben ser los primeros interesados en que no se produzcan estas situaciones.

Según la OIT, los trabajadores y sus representantes, deberían cooperar con los empleadores en la elaboración de estrategias de evaluación de los riesgos y políticas de prevención adecuadas y colaborar en la formulación y aplicación de políticas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo⁴.

Esta labor de información y consulta de los trabajadores, para que sea eficaz, debe ir acompañada por una labor de formación genérica en prevención de riesgos y específica en relación a las distintas situaciones de acoso que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

El objetivo de la información es que el personal asalariado conozca su puesto de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, así como los posibles riesgos, gravedad y medidas de protección y prevención adoptadas.

Para que estas medidas de información sean eficaces, la comunicación ha de ser bidireccional; los trabajadores tienen el deber de informar al empresario o personas que lo representen, así como a los trabajadores designados para realizar actividades

⁴ Organización Internacional de Trabajo: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, Ginebra, 8-15 de octubre de 2003. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

preventivas, de cualquier situación, que a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud.

Por consiguiente, se debe garantizar que todo el personal reciba una formación suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El objetivo de la formación es desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para que puedan ejecutar sus tareas, pero también para que conozcan las medidas preventivas y la forma de utilizarlas correctamente.

Los derechos de participación y representación de los asalariados tiene dos vertientes: la primera, de carácter orgánico y que se sustancia en el derecho de los trabajadores a contar con órganos de representación propios que se colocan en una posición ajena o externa a la estructura jurídica de la empresa, aun cuando operen en el ámbito de ésta; y la segunda, de carácter funcional, manifestándose mediante el ejercicio, por parte de esos órganos, de determinadas funciones o cometidos de muy diversa naturaleza⁵.

La labor de los representantes de los trabajadores en la prevención del acoso puede ser importante; en primer lugar, participando en la elaboración de códigos de conducta, e informando y formando a los trabajadores para prevenir esta violencia; y en segundo lugar, para informar a la dirección de la empresa, de las deficiencias organizativas que observan o que les han comunicado que pueden dar lugar a este tipo de situaciones.

⁵ A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo (art. 34.2 LPRL).

En este sentido, la experiencia parece indicar que las políticas preventivas en el terreno de la violencia en el trabajo tienden a ser más eficaces cuando han sido elaboradas por los directamente implicados⁶.

Cómo órganos de representación y participación internos se establecen los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Estos últimos se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (art. 38.2 LPRL).

En la planificación de la prevención de las distintas situaciones de acoso que se pueden presentar en el lugar de trabajo, es fundamental contar con la colaboración de estos órganos de representación, por las razones de cercanía al centro de trabajo y al diseño de organización empresarial.

Los Comités de Seguridad y Salud participan en la elaboración, ejecución y supervisión de los planes de prevención previstos en el art. 16 LPRL, teniendo competencias para promover iniciativas para la efectiva prevención de riesgos. En referencia a estas iniciativas que regula el art. 39.1 LPRL, es importante señalar que se debatirán en su seno «antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías».

Además, estos órganos de prevención disponen de unas garantías que le permiten poder afrontar estas situaciones sin las tensiones o miedos que pueden tener los empleados, porque normalmente al denunciar un acoso, pueden estar denunciando a un superior jerárquico.

⁶ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 299.

3. La negociación colectiva

A. El papel de la negociación colectiva

El Derecho del Trabajo desde sus inicios posee una vocación humanitaria y social que se pone de manifiesto en sus primeras normas, donde se protege la vulnerabilidad física de los trabajadores para permitirle a los mismos y a su familia unas condiciones de vida dignas.

La historia de nuestro Derecho del Trabajo, tradicionalmente, -y desde el punto de vista de la prevención- se abre con la Ley de 24 de julio de 1873, sobre trabajo de menores, conocida como Ley Benot, conteniendo la norma citada prescripciones sobre la que ya se denomina seguridad e higiene en el trabajo¹.

A este respecto, BORRAJO DACRUZ indica que aunque los eruditos cuando se habla del origen de la legislación laboral señalan sin más las fechas de 1873 y 1878, con cita de las dos leyes que regularon el trabajo de los menores, el Derecho del Trabajo es más que un repertorio de disposiciones legales. El Derecho del Trabajo es un sistema normativo y como tal sistema ha de contar con un cuadro de principios a recoger y realizar, congruentemente, en sus distintas parcelas e instituciones. Ese momento auroral se encuentra en 1902 y se manifiesta, con sus precedentes y sus realizaciones inmediatas, entre 1900 y 1912.

La Ley de Accidentes del Trabajo de 30 de enero de 1900 (la Ley DATO), cambió radicalmente el sistema. Sus puntos doctrinales fueron seis, a saber:

- Punto 1: es cierto que el accidente de trabajo es un riesgo inherente a cualquier obra, industria o explotación; esto no se niega ni se discute.
- Punto 2: ahora bien, quien crea y organiza esas unidades de producción es el empresario.
- Punto 3: por tanto el empresario ha de asumir los riesgos de la empresa que crea y organiza.

¹ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, ob. cit., pág. 72.

- Punto 4: si se produce el accidente, aunque sea por causas fortuitas, el empresario ha de responder del daño sufrido por el trabajador.
- Punto 5: en consecuencia, a la responsabilidad por dolo y culpa se añade ahora el caso fortuito, e incluso se añade la fuerza mayor que no sea totalmente extraña al trabajo.
- Punto 6: el empresario sólo quedará exonerado de responsabilidad si el accidente se produce por dolo o culpa grave del trabajador víctima de dicho accidente².

Estos hechos son un claro exponente del interés que ha existido siempre en la historia del Derecho del Trabajo por la seguridad y salud de los trabajadores. Como es lógico, esta protección a los empleados ha evolucionado, o debe evolucionar, porque la vida, como decía ORTEGA Y GASSET, es una realidad dinámica, y las circunstancias que concurrían en la producción de bienes y servicios y en la sociedad de hace más de cien años, obviamente son muy diferentes a las que existen en la actualidad³.

Cuando se dictaron las primeras normas jurídicas, las condiciones de seguridad, higiene y salubridad en los centros productivos con frecuencia eran deplorables, y los obreros que no podían acudir al trabajo, bien por enfermedad o por accidente, sufrían importantes problemas económicos, debido a las carencias que tenían los sistemas de protección. Por fortuna, en los países desarrollados estas condiciones de trabajo se han superado, y las demandas en la actualidad son otras. En este sentido, si el primer Derecho del Trabajo nace tutelando el cuerpo del trabajador, protegiendo su vulnerabilidad física, garantizándole condiciones de trabajo que le permiten a él y a su familia primero sobrevivir y, luego, obtener condiciones de vida dignas, el Derecho del Trabajo de nuestro tiempo, a esa tutela ha unido la tutela del alma, de la integridad moral del trabajador y el pleno reconocimiento en el trabajo de su dignidad personal⁴.

² BORRAJO DACRUZ, E.: «El nacimiento del Derecho del trabajo: el debate ideológico y la situación social en la España de 1902», en *Actualidad Laboral*, Nº 9, Sección Doctrina, Semana del 25 febrero al 3 marzo de 2002, Ref. XI, pág. 165, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

³ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., pág. 27.

⁴ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 19. Prólogo de PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.

En este tiempo se ha evolucionado hacia un trabajador más formado y con mayor autoestima, que no tiene que admitir que las vejaciones y los malos tratos son parte del salario; pero también, aunque no se diga con frecuencia, estamos ante un empresario con mayor formación, con acceso a más recursos para poder analizar las cuestiones que se le presenten y, por lo tanto, con más elementos y mejor asesoramiento en la toma de decisiones.

Para que los centros de trabajo dispongan de unos niveles adecuados de protección en materia de seguridad y salud laboral, es importante que el empresario acceda a esta información, y, si es necesario, que se le facilite esa labor; los responsables de prevención de riesgos laborales y los delegados sindicales, seguramente son las personas más idóneas para realizar esta tarea.

El tejido empresarial en nuestro país está formado mayoritariamente por pequeñas empresas, en las que el empresario ejerce diversas funciones, siendo necesario y hasta recomendable, en algunos casos, facilitar esta información a las personas que tengan el poder de decisión en materias que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

En este punto, los representantes de los trabajadores, asesorando tanto a los empleados como a los empresarios, y estableciendo medidas en la negociación colectiva que permitan prevenir estas conductas, tienen un importante papel que desempeñar. Siendo fundamental el apoyo que reciban de los sindicatos por la complejidad y el desconocimiento que existe de los riesgos psicosociales.

Por ello, la negociación colectiva se considera uno de los instrumentos más apropiados para integrar en la organización productiva medidas para prevenir y proteger a los trabajadores de estas agresiones.

También el empresario debe conocer que si permite que se produzca este tipo de violencia en su empresa, además de la responsabilidad en que incurre, se le están generando una serie de costes que van a repercutir en su partida de pérdidas y ganancias, y va a tener enfrente una opinión pública, que cada vez está más

sensibilizada y, en consecuencia, rechaza este tipo de conductas, pudiendo originarle un problema de imagen en sus marcas comerciales.

Aunque las primeras investigaciones sobre el acoso laboral, se abordaron desde la psicología y psiquiatría, se puede decir que donde más estudios se han originado sobre esta materia en estos últimos años ha sido desde el ámbito del Derecho del Trabajo. Por el contrario la presencia de medidas preventivas en la negociación colectiva, para evitar que se produzcan estas agresiones en los lugares de trabajo, ha sido bastante reducida, aunque se debe resaltar que en los últimos años se ha incrementado considerablemente.

La LPRL como norma de Derecho necesario mínimo, se remite a la negociación colectiva en diferentes ocasiones para que sean los protagonistas de la prevención, los empresarios y los trabajadores, los que definan su articulado mejorando y desarrollando las medidas preventivas.

En este sentido, la Exposición de Motivos de la LPRL indica que la Ley «se configura como una referencia legal mínima en doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir de la cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica».

También el art. 1 LPRL establece que «la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito».

Asimismo, el art. 2.2 LPRL indica que todo lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus reglamentos, referido a las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral se podrá negociar en los convenios colectivos, respetando los mínimos legales y reglamentarios, que podrán ser mejorados en beneficio de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Pudiendo cumplir

también, «una función de supletoriedad, de integración o de interpretación de los mandatos que ayude a solventar posibles conflictos de aplicación como los que generan los múltiples conceptos jurídicos indeterminados que aparecen a lo largo de la ley»⁵.

Quedan tan solo excluidas de la negociación las materias siguientes reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o en sus reglamentos:

1. «Aquellas que no se refieran a las obligaciones contractuales de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras.
2. Aquellas que, aún refiriéndose a las obligaciones contractuales de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras, vienen reguladas por normas imperativas absolutas, inmodificables convencionalmente por razones de orden público».

La Disposición Adicional Séptima del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales establece que «en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención».

Pues bien, aunque la LPRL se remite en numerosas ocasiones a la negociación colectiva para que mejore y desarrolle sus contenidos, el balance es claramente negativo, porque no sólo no trata en numerosos ejemplos esta disciplina, sino que, a

⁵ Vid. PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», ob. cit., pág. 116. Vid. JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 301. «El llamamiento que la LPRL realiza a la negociación colectiva no sólo se asienta en la idea clásica de suplementariedad –mejora de los derechos mínimos– sino también en la complementariedad, para cubrir espacios no regulados por la normativa estatal y concretar e integrar aquellos otros en los que esta última fija tan sólo las líneas y medidas preventivas básicas».

veces, las medidas que se proponen en algunos de los convenios colectivos revisados se sitúan por debajo de los mínimos indisponibles previstos en la Ley de Prevención⁶.

Pese a este balance negativo, la negociación colectiva constituye la institución más dinámica y la herramienta apropiada para la asimilación y la adaptación permanente a los cambios, ante la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas.

Los convenios colectivos pueden concretar factores determinantes para una eficaz prevención de los riesgos, como son la evaluación, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deben desempeñarlos.

En todos los países comunitarios la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo, afirmándose cada vez más como instrumento de garantía de los derechos fundamentales en el seno de la empresa⁷.

También en la legislación de nuestro país se da un papel significativo a la autonomía colectiva para prevenir estos riesgos, como se desprende de lo dispuesto en LOIMH. En el art. 46.2 se indica que la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán contemplarse en los planes de igualdad a implantar a través de la negociación colectiva, disponiéndose en el art. 48.1 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 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».

⁶ MENDOZA NAVAS, N.: *Prevención de Riesgos Laborales: la regulación convencional*, ob. cit., págs. 13 y 14.

⁷ LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), con la colaboración de CABEZA PEREIRO, J.; ELÓSEGUI ITXASO, M. y PEREZ DEL RÍO, T.: *Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral*, Ediciones Francis y Taylor, 2007, pág. 145.

Desde la autonomía colectiva se deberán buscar los medios para hacer frente a estas agresiones, incorporando en los convenios colectivos la definición de las diversas situaciones de acoso, daños que pueden originar, protocolos de actuación, etc.

La complejidad de la violencia en el ámbito laboral y las distintas situaciones que pueden calificarse como acoso, hace necesario definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y las consecuencias que se pueden originar.

El principal objetivo de la tutela colectiva será alcanzar un entorno laboral donde se mantenga el respeto a la dignidad de la personas y se observen escrupulosamente las medidas sobre seguridad y salud laboral. En este ambiente de trabajo difícilmente se pueden producir comportamientos de acoso.

B. Negociación colectiva y protección frente al acoso laboral

Los primeros convenios que han tratado el acoso moral son de principios de este siglo Y si bien durante la primera década del mismo se ha incrementado notablemente en la negociación colectiva el impulso de políticas antiacoso en relación con los códigos de conducta y los procedimientos de solución de conflictos y también con la inclusión de sanciones por acoso moral, sin embargo el reflejo de esta temática es aún escaso en los convenios colectivos.

Debido a las características de la negociación colectiva se considera que desde la regulación convencional se pueden ir incorporando medidas que protejan a los trabajadores de las situaciones de acoso⁸. Así, la tutela colectiva debería ser preferentemente una tutela preventiva en sentido amplio, aunque sin olvidar el papel que pudiera desplegar en momentos posteriores, cuando el sujeto acosado busca las vías de una tutela reparadora e, incluso, resarcitoria⁹.

⁸ Vid. VALDÉS DE LA VEGA, B.: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva»m ob. cit., pág. 195. «Así, el objetivo de la negociación colectiva en materia preventiva, en su función de mejora de la LPRL, será la de evitar la puesta en marcha de un proceso de mobbing, ya que iniciado éste lo correcto será buscar las vías para impedir su curso destructivo, es decir «se trataría ya de medidas de intervención propiamente dichas».

⁹ IBIDEM, pág. 195.

Asimismo, el artículo 42 de la Ley 62/2003 establece que «los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

De hecho, en los convenios colectivos de forma paulatina se van incorporando cláusulas, que con mayor o menor rigor establecen medidas para prevenir que se produzcan situaciones de acoso en los centros de trabajo. Aunque, la práctica negocial está lejos aún de agotar todas las posibilidades de regulación que se abren a los negociadores, quienes están llamados a tener un papel protagonista en la ordenación global de este fenómeno¹⁰.

Desde las instancias supranacionales se recomienda un dialogo social y la redacción de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso laboral. Como clara manifestación de estas peticiones tenemos el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo que ya hemos analizado en otros apartados de esta memoria.

C. Previsiones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la negociación colectiva

En la negociación colectiva se podrán integrar, en los planes preventivos de las empresas, planes de información y formación, códigos de buenas prácticas y protocolos de actuación para prevenir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan dar en los lugares de trabajo; así como para evitar cualquier otro tipo de discriminación de que puedan ser objeto las mujeres y para incorporar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que la experiencia está demostrando que facilitan la carrera profesional al colectivo femenino y favorecen el clima de trabajo¹¹.

¹⁰ CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., págs. 84-85.

¹¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 3: «La LOI confiere a la negociación colectiva un destacado papel en la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de oportunidades en las empresas, siendo las partes, libre y responsablemente, las que acuerden sus contenidos».

En relación a medidas para flexibilizar el tiempo de trabajo, la disposición adicional 10.3 de la LOIHM, introduce un nuevo apartado octavo en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para señalar que «el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla».

Asimismo, hemos de tener en cuenta que los planes de igualdad son solamente obligatorios en las empresas que tienen más de doscientos cincuenta trabajadores (art. 45.2 LOIMH) y cuando así se establezca en el convenio colectivo (art. 45.3 LOIMH), de lo que se deduce que en las pequeñas empresas, salvo las que lo incorporen voluntariamente y las que les obligue el convenio de su sector, no se van a integrar planes de igualdad.

Si tenemos en cuenta que la mayor parte del tejido empresarial de España lo forman empresas que emplean a menos de doscientos cincuenta trabajadores y que es el sector que más empleados tiene, debemos considerar la importancia de incorporar en la negociación colectiva medios para prevenir estas agresiones.

Además esta tesis se refuerza porque en las PYMES hay menos presencia sindical, se incumplen más los planes de prevención y las personas que trabajan en las mismas tienen menos fuerza para exigir que se respeten sus derechos. Por eso la negociación colectiva tiene un papel fundamental para prevenir estos riesgos, y sobre todo en este sector empresarial, que además debe contar con la colaboración de la Administración, asociaciones de empresarios y sindicatos, para poder conseguir un clima laboral donde los trabajadores puedan realizar sus tareas sin sufrir ningún tipo de hostilidad¹².

Esta importancia de la contratación colectiva también se reconoce en la LOIMH, donde tiene un papel decisivo en orden a la negociación y adopción de las medidas y

¹² Instituto de la Mujer de la Región de Murcia: *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral*, ob. cit. «Los sindicatos, empresarios/as y trabajadores/as tienen la responsabilidad de promover un clima laboral en el que resulte inaceptable el acoso sexual».

planes de igualdad. Espíritu que también se observa en las diversas leyes de igualdad aprobadas por las Comunidades Autónomas¹³.

De lo que podemos concluir la importancia de los acuerdos que se concreten en esta materia, a lo que tenemos que añadir que «una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes» (Disposición final quinta de LOIMH).

Esta disposiciones son la transposición en nuestro ordenamiento de lo previsto por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹⁴, que señala la obligación de los Estados miembros de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales con el fin de impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas¹⁵.

De este mandato de la Ley de Igualdad se desprende un instrumento de control, que nos servirá para observar la eficacia de las medidas de igualdad implantadas en los convenios colectivos, y de este modo incorporar, de cara al futuro, las modificaciones precisas para avanzar en el objetivo de que en los centros de trabajo no se impongan discriminaciones en función del sexo de una persona. Lógicamente, este logro redundará también en favorecer que no exista discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, orientación sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De lo que deducimos que las acciones que se emprendan para conseguir el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres, van a repercutir positivamente en un clima de trabajo más saludable y en un ambiente menos tóxico, y

¹³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 35.

¹⁴ DOL núm. 204, de 26 julio.

¹⁵ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 5.

van a favorecer la gestión de la diversidad en las organizaciones, trascendiendo en buena lógica a beneficiar tanto a empresas como a trabajadores.

A continuación se irán desglosando las medidas que se pueden incluir en la negociación colectiva para evitar que se produzcan estos hechos no deseados.

a) Información

La información y la formación son básicas en todas las actividades de la empresa, y tanto empresarios como trabajadores las consideran necesarias para poder cumplir los objetivos de producción.

Para poder conseguir estos objetivos también es imprescindible realizar estas tareas en un clima de trabajo que se garantice la seguridad y la salud de los empleados, siendo necesario para conseguir este fin que se conozcan los riesgos y las medidas y actividades de prevención aplicables a los mismos.

Esta información en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, debe de partir de incorporar en los convenios unos conceptos explícitos, para que las personas conozcan estos riesgos y la forma de prevenirlos. Sin embargo, en las definiciones de acoso sexual que se contienen en los convenios colectivos existe indefinición en los términos, al igual que sucede con el régimen disciplinario, protocolos de actuación, etc.

b) Formación

La negociación colectiva está obligada a establecer mecanismos que garanticen que todo el personal de las empresas reciba una formación suficiente en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, independientemente de la modalidad o duración del contrato. Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas, pero hay que tener en cuenta que también un objetivo esencial de las acciones informativas y formativas bien planificadas es lograr un cambio de actitud

favorable para que tanto mandos como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el desarrollo de su actividad.

Para prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, es fundamental que el personal asalariado conozca en qué consiste este riesgo y cómo deben actuar si sufren agresiones en el centro de trabajo¹⁶, así como incorporar canales de comunicación para ponerlo en conocimiento tanto de los representantes de los trabajadores como de los responsables de recursos humanos¹⁷. Las personas receptoras de estas comunicaciones deben guardar confidencialidad sobre las mismas. Asimismo, también es importante que a los empleados se les haya facilitado los códigos éticos de la empresa (en el caso de que los hubiera), donde hace conocer el empleador su postura de tolerancia cero a este tipo de violencia.

De lo expuesto, se debe requerir a los representantes de las empresas y trabajadores que al negociar los convenios incluyan planes formativos para poder evitar estos conflictos.

c) Códigos de conducta

Los códigos éticos, de buenas prácticas o de conducta donde se recogen las directrices o protocolos para prevenir los riesgos que estamos tratando, si se incluyen en la negociación colectiva, que es lo más adecuado, dan más valor jurídico a los mismos y son una medida eficaz para erradicar la violencia. Porque en estas normas éticas, se pueden prohibir e incluso sancionar los comportamientos violentos¹⁸.

¹⁶ En este sentido, vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 59: «Las actividades preventivas consistentes en la información y la formación no evitan que puedan producirse supuestos de acoso, por lo que será necesario tener previstos *mecanismos de actuación inmediata de apoyo y asesoramiento al trabajador* y, el establecimiento, en su caso, de *procedimientos de resolución interna del “conflicto”* que sean fáciles y eficaces, así como la previsión en convenio colectivo de sanciones laborales aplicables a los sujetos hostigadores, como medidas de protección hacia el trabajador en seguridad y salud».

¹⁷ En este sentido, vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», ob. cit., pág. 239. «No obstante, siguen siendo la información y la formación los instrumentos esenciales para prevenir el acoso, no sólo como deber empresarial sino también como obligación de los representantes de los trabajadores, cuyas funciones principales en esta materia son la sensibilización de los trabajadores y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar estas situaciones discriminatorias».

¹⁸ En este mismo sentido vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 119.

Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), los códigos no deben sustituir a la negociación colectiva, por esta razón es útil distinguir entre los códigos de conducta unilateralmente adoptados y aquellos que constituyen un acuerdo entre una empresa y una organización sindical¹⁹.

De las disposiciones que se han negociado en la regulación convencional, traemos a colación por entender que puede constituir una referencia en esta materia, el XIII Convenio Colectivo (en adelante, CCol) de Hostelería de las Islas Baleares, que en su anexo VII, apartado I (Introducción), establece «que en cumplimiento de lo acordado durante la vigencia del XI Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, en su disposición adicional novena, sobre la materia de “Acoso sexual”, y de lo acordado en la Reunión de la Comisión Paritaria del mismo de fecha 12 de marzo de 2003, se creó una Comisión de Trabajo para, por una parte, tratar las medidas para propiciar la evitación del llamado acoso sexual en el ámbito de aplicación del Convenio, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera»²⁰. En el XIV CCol del sector antes citado, suscrito por la representación de las empresas y de los trabajadores el 23 de julio de 2012, en la disposición adicional décima se hace referencia a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación²¹.

Como resultado de tal encargo, la Comisión de Trabajo elaboró, por una parte, un código de conducta cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, y, por otra parte, un protocolo de actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

En el anexo del Convenio se incluye el código de conducta en materia de acoso sexual, indicándose en el mismo que la dirección de la empresa manifiesta su

«Insertar en el producto negocial “Códigos de Conducta” a través de los cuales las partes potencialmente implicadas rechacen, *a priori*, todo comportamiento de acoso -sea cual fuere su origen y destinatario- en el entorno laboral».

¹⁹ Según información proporcionada por JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Altabán Ediciones, 2007, pág. 74.

²⁰ BO Illes Balears núm. 119, de 26 de agosto de 2008.

²¹ BO Illes Balears núm. 129, 1 de septiembre de 2012.

preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

d) Procedimientos de actuación

Los protocolos de actuación o los procedimientos a seguir en los casos que se plantee una situación de acoso en el ámbito laboral, en ocasiones se encuentran en las definiciones de estas figuras y/o en el régimen disciplinario, no obstante existen convenios que, sin duda, pueden ser una referencia en la forma que se tiene que proceder ante estas agresiones.

Para más información sobre los procedimientos véase el apartado de protocolos de actuación en la tercera parte de la memoria, capítulo III, epígrafes 16 y 17.

D. Medidas adoptadas en los convenios colectivos de la Región de Murcia para prevenir las distintas situaciones de acoso laboral

El análisis que se ha efectuado de las medidas preventivas incluidas en los convenios colectivos para prevenir las diversas situaciones de acoso, es conveniente completarlo realizando su enfoque sobre un ámbito territorial determinado.

Lo anterior permite tratar con más amplitud convenios que regulan las relaciones laborales en pequeñas y medianas empresas, donde al trabajador le resulta más difícil hacer prevalecer sus derechos y tiene que aceptar en algunas ocasiones ciertas servidumbres, ya que con frecuencia no hay representantes de los trabajadores y en las empresas en que sí existe esta representación, están muy coaccionadas por el empleador, debilitando su credibilidad ante el resto de la plantilla.

En este panorama, donde no se respetan ciertos derechos básicos de la persona trabajadora, que en las grandes empresas se dan por supuesto, es obvio que se pueden producir situaciones que no tienen en consideración la dignidad de la persona.

Además, en las empresas más pequeñas quien realiza las agresiones es el empresario o la persona en la que éste ha depositado toda su confianza y delegado parte

de sus funciones, resultándole a la trabajadora más difícil decidir sobre las acciones que tiene que iniciar debido a que sus temores a ser despedida son mayores.

Entendemos que para completar los estudios sobre las diversas situaciones de acoso, es importante conocer cómo afectan los conflictos interpersonales en este sector laboral, que creemos, que pese a la dimensión del fenómeno aún permanece oculto en muchos aspectos. En el análisis efectuado en este epígrafe se estudian las disposiciones que se han acordado en la negociación colectiva que más relación tienen con las pequeñas empresas.

El ámbito territorial elegido es la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, porque además de ser la más cercana al que suscribe, reúne una serie de características a nivel político, económico, social y laboral que pueden dar lugar a situaciones de violencia relacional.

En los últimos años, la Región de Murcia ha experimentado un incremento de la población considerable, debido en su mayor parte al fenómeno migratorio que ha tenido una incidencia importante en esta zona geográfica. Esta inmigración proveniente de diversos países, con culturas muy distintas, ha tenido especial incidencia en el ámbito social, contemplándose en la actualidad en la región murciana una sociedad multicultural y multirracial.

Así, las profundas modificaciones que ha sufrido la sociedad murciana a raíz del fenómeno migratorio han tenido también su repercusión en el ámbito laboral, debiendo contemplarse en las relaciones laborales la diversidad que existe y la progresiva integración de los trabajadores procedentes de otras regiones, observando las incidencias que puedan originar estos procesos para corregirlas y evitar hechos no deseados.

En este sentido, las relaciones interpersonales constituyen uno de los aspectos que más afectan en este proceso de integración, porque existen distintos conceptos sobre

las formas de realizar las tareas, trato con los compañeros y también sobre la violencia, que puede observarse de forma distinta según la cultura²².

Asimismo, los trabajadores que emigran de países subdesarrollados o en vías de desarrollo se encuentran entre los colectivos más vulnerables, siendo objeto en ocasiones de un trato discriminatorio, habiéndose producido también situaciones de acoso sexual.

Pese a estas circunstancias presentes en el tejido laboral de la Región de Murcia, los convenios incluyen en pocas ocasiones en sus cláusulas medidas para prevenir las diversas situaciones de acoso que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

Para conocer en qué medida la negociación colectiva en la Región de Murcia contempla recursos para evitar que se produzcan agresiones en los centros de trabajo, se han analizado un importante número de convenios colectivos, tanto a nivel sectorial como a nivel de empresa, aprobados desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de agosto de 2013. En este análisis se han observado las cláusulas que contemplan medidas para prevenir cualquier tipo de acoso que pueda producirse en el lugar de trabajo, así como las medidas de igualdad que se van introduciendo en los convenios colectivos. En líneas generales, en muchos convenios no se contemplan medidas para prevenir este tipo de violencia en el ámbito laboral y las medidas de igualdad se están incorporando progresivamente a partir de la aprobación de la LOIMH.

En relación a las medidas para prevenir el acoso, son pocos los convenios que las incluyen, a diferencia de otros ámbitos territoriales donde un importante número de convenios hacen referencia a este tipo de violencia.

Además, en los convenios en que se incluyen medidas para prevenir esta patología, lo hacen en el apartado de faltas muy graves, considerando como tal el acoso sexual y el mobbing, pero sin hacer mención al concepto, protocolos de denuncia, etc.

²² PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit. «En Bulgaria, por ejemplo, la violencia se percibe como un elemento normal de la vida ordinaria y como una forma de "regular las relaciones familiares, sociales, interpersonales e institucionales».

Asimismo, en ninguno de los convenios analizados se incluyen códigos éticos, de buenas prácticas o de conducta.

En cuanto al acceso al empleo, no hay cláusulas para que no exista discriminación en los momentos que anteceden al surgimiento de la relación de trabajo, esto es, en los procesos de reclutamiento y selección de trabajadores.

a) Conciliación de la vida laboral y familiar

El CCol de Industrias de Caucho contempla el derecho de las trabajadoras embarazadas o por lactancia de un hijo menor de nueve meses a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable o una hora respectivamente, disponiendo una flexibilidad horaria que, en el segundo supuesto, permite que se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora y con la misma posibilidad de fraccionamiento o acumulación para su disfrute semanal o mensual. Pudiendo ser disfrutado este permiso indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa (art. 63)²³.

En el art. 61 del CCol para Industria Siderometalúrgica se establece una declaración de principios, que entendemos puede ser un ejemplo para la negociación colectiva. «Los firmantes participan plenamente del desarrollo del Texto Constitucional que establece protección social, económica y jurídica para las familias, creando las condiciones precisas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la sociedad, especialmente con motivo de las nuevas relaciones sociales que se han generado entre hombre y mujer por la incorporación de esta última en el mundo laboral, y en consecuencia por la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar; por todo ello y a tenor, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en tanto esta sea modificada, en cuyo caso se estará a la

²³ BO Región de Murcia núm. 267, de 19 de noviembre de 2007. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

legislación vigente, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas, previo diagnóstico de la situación, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

Compartimos la mencionada cláusula porque en las sociedades democráticas, que deben aspirar a mejorar, entre otras cuestiones, las condiciones de vida de sus ciudadanos, es imprescindible para que se consiga este fin que los individuos tengan igualdad de oportunidades para poder desarrollar sus proyectos, y debido a como está estructurada la sociedad, en que las mujeres tienen aún esa doble faceta de ama de casa y trabajadora, es necesario avanzar en las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, para que estas circunstancias no impidan a este colectivo alcanzar sus objetivos.

Asimismo, el CCol para Industria Siderometalúrgica dispone que a consecuencia de las modificaciones efectuadas en el ET por la LOIMH, y de acuerdo con el art. 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 24.9º)²⁴.

El CCol para Personal Laboral del Ayuntamiento de Murcia, en el art. 18, dispone que el Ayuntamiento estudiará las posibilidades de búsqueda de financiación externa con el fin de valorar la futura implantación de un servicio de guardería para hijos de funcionarios²⁵.

²⁴ BO Región de Murcia núm. 170, de 24 de julio de 2012.

²⁵ BO Región de Murcia núm. 269, de 21 de noviembre de 2007. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

b) Definición de acoso moral

El CCOL de Trabajo de la empresa La Verja, S.A., en el art. 46 «Clasificación de faltas muy graves», en el apartado 13, realiza la siguiente definición de acoso moral: «Se considera acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador/a sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima»²⁶.

c) Definición de acoso sexual

En el mismo convenio encontramos la siguiente definición de acoso sexual. «Se 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» Asimismo, «la empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de un expediente contradictorio» (art. 46, ap. 12)²⁷.

d) Discriminación

En el CCOL de Industrias de Caucho (art. 62), se dispone que las empresas garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas

²⁶ BO Región de Murcia núm. 154, de 6 de julio de 2007. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

²⁷ IBIDEM.

comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de este precepto en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

De todos ellos, el acceso al empleo es el requisito que más se incumple, entre otras razones, por lo difícil que resulta probar que se ha discriminado en la selección de trabajadores a causa de circunstancias personales. Por esta razón, siempre supone un avance que se incluya este tipo de cláusulas en los convenios, aunque sería necesario un desarrollo más amplio de las mismas.

Este precepto es muy amplio y establece también que no tolerará, entre otras, la discriminación a causa del estado civil y la condición social. Asimismo, para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate²⁸.

En general, aunque susceptible de realizar algunas matizaciones, el precepto efectúa un tratamiento correcto de la materia.

El CCOL para el Sector Agrícola Forestal y Pecuario en el art. 5 establece las «Cláusulas Generales para el Fomento de la Igualdad y No Discriminación». En este artículo se destaca el apartado de «Objetivos de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo», donde se fijan los siguientes:

²⁸ BO Región de Murcia núm. 267, de 19 de noviembre de 2007. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

También es importante destacar en el convenio antes citado, que se constituye una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, exponiéndose las funciones de la citada Comisión²⁹.

En el mismo sentido, se expresa el art. 36 del CCol para Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortaliza indicando, de la misma forma que el CCol para el Sector Agrícola Forestal y Pecuario, que las empresas de más de 200 trabajadores deberán haber iniciado la elaboración del Plan de Igualdad³⁰.

El CCol de Industria Siderometalúrgica, en el art. 46.1.G), se dispone que los Comités de Empresa velarán porque en los procesos de selección de personal se cumplan los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo³¹. Nos remitimos a los comentarios del CCol de Industrias de Caucho en este punto.

e) Prevención del acoso moral en el trabajo

En el CCol de La Opinión de Murcia, en su art. 49, se dispone que «la empresa dentro del marco de respeto a los trabajadores, a su integridad física y psíquica, seguridad e higiene, intimidad y consideración debida a su dignidad velará por evitar

²⁹ BO Región de Murcia, núm. 215, de 16 de septiembre de 2010. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³⁰ BO Región de Murcia, núm. 270, de 21 de noviembre de 2009. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³¹ BO Región de Murcia núm. 170, de 24 de julio de 2012.

que el trabajador de La Opinión sea sometido a cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa»³².

f) Prevención del acoso sexual

El CCOL de la empresa Culmarex, S.A., en el art. 39 dispone que «la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas, que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en dicho ámbito y que sea ofensiva para las trabajadoras o el trabajador objeto de la misma»³³.

El CCOL de Industria Siderometalúrgica, en el art. 62. «Protección a la dignidad de las personas», expresa que queda prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas³⁴.

El CCOL para Limpieza Pública Viaria, en el art. 29 establece que todas las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención³⁵.

g) Protocolos de actuación

En el CCOL de La Opinión de Murcia, en su art. 48, se dispone cómo se tienen que tramitar las sanciones por conductas de acoso sexual, haciendo constar que en

³² BO Región de Murcia, núm. 92, de 21 de abril de 2008. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³³ BO Región de Murcia, núm. 221, de 23 de septiembre de 2010. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³⁴ BO Región de Murcia núm. 170, de 24 de julio de 2012.

³⁵ BO Región de Murcia, núm. 118, 25 de mayo de 2010. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

ningún caso se ejercerá represalia o presión contra la persona denunciante del acoso sexual³⁶.

En el CCol de la empresa Culmarex, S.A, en el art. 39, se dispone que las quejas sobre comportamientos o conductas de naturaleza sexual que sean ofensivas para las trabajadoras se canalizarán a través de los medios establecidos según Plan de Igualdad que aprobado en la Empresa, ya fue comunicado a los trabajadores y expuesto en los medios de comunicación de la empresa. Siguiendo el procedimiento sancionador previsto en el art. 40 apartado c) a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica³⁷.

En el CCol para el sector de Oficinas y Despachos de la Región de Murcia para los años 2012-2015, en la Disposición Adicional Tercera se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual³⁸ y aunque no es muy extenso, contempla los puntos básicos y consideramos que es un paso importante para prevenir comportamientos incívicos.

h) Sanciones

Al igual que ocurre en el conjunto del país, las cláusulas que establecen el régimen disciplinario son las que con más frecuencia se incluyen en la negociación colectiva.

A este respecto, el CCol para transportes de enfermos y accidentados en ambulancia, considera el «acoso sexual como falta muy grave, entendiéndose por tal, la

³⁶ BO Región de Murcia, núm. 92, de 21 de abril de 2008. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³⁷ BO Región de Murcia, núm. 221, de 23 de septiembre de 2010. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

³⁸ BO Región de Murcia, núm. 151, de 2 de julio de 2013.

conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma» (art. 43.15)³⁹.

El CCol de Panrico considera como falta muy grave: los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, el acoso sexual (art. 38.1.c)⁴⁰. Independientemente que consideremos que la redacción de esta cláusula es mejorable, entendemos que se debe modificar la referencia a la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares extendiéndola la misma a todos los trabajadores, porque cualquier familiar de los empleados es digno de respeto, no sólo los de una jerarquía determinada.

En el CCol de La Opinión de Murcia, en su art. 48, en el supuesto de que existan ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica se considerará como falta muy grave, así como de abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación del ejercicio de sus funciones de mando o cargo de responsabilidad⁴¹. A este respecto, somos del criterio que es falta muy grave, aunque esta conducta sea realizada también por un compañero de trabajo, y que la sanción, dependiendo de sus gravedad, puede ser causa de despido.

El CCol de Trabajo para Panaderías, en el art. 41 (Faltas y sanciones), en el apartado 3 (Faltas muy graves), tipifica entre estas faltas el acoso sexual, entendiendo por tal cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

³⁹ BO Región de Murcia núm. 35, de 11 de febrero de 2008. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

⁴⁰ BO Región de Murcia núm. 92, de 21 de abril de 2008. Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

⁴¹ IBIDEM.

Serán circunstancias determinantes para la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, aparte de la propia entidad de la conducta sancionadora, la reiteración en la misma y/o la condición de superioridad del ofensor sobre el ofendido⁴².

El CCol de Trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidreras, considera falta muy grave el acoso sexual. No hace referencia a qué conductas pueden constituir el mismo, ni efectúa ninguna definición al respecto (art. 40)⁴³.

⁴² BO Región de Murcia núm. 86, de 16 de abril de 2007. . Último convenio registrado de este sector económico en el registro telemático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia el 24 de abril de 2013.

⁴³ BO Región de Murcia núm. 181, de 7 de agosto de 2007.

QUINTA PARTE

CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

CONCLUSIONES

Concluye esta tesis y como culminación de la tarea emprendida se deben evaluar las ideas que se han expuesto durante el desarrollo de este trabajo y hacer referencia a las cuestiones que es necesario incluir o modificar en un futuro para que la prevención de la violencia de género en el trabajo sea más eficaz.

Para erradicar las agresiones de que son objeto las mujeres en el ámbito laboral, es necesario avanzar en diversos campos, siendo fundamental la construcción de un nuevo modelo social en donde participen ambos sexos en términos de igualdad.

Este nuevo paradigma se debe hacer desde una posición real de las circunstancias que acontecen a las mujeres tanto en su vida personal como en su trayectoria en el mundo del trabajo. En este sentido, un país que aspira progresar e incrementar sus niveles de bienestar no puede construirse relegando a la mitad de la población a un papel secundario, debiendo tener como objetivo un modelo igualitario donde mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades para poder desarrollar su proyecto de vida. Lo anterior supone reconocer, sin ningún tipo de ambages, la libertad de la maternidad, garantizando que este hecho biológico no merme los derechos que le corresponden a la mujer en el ejercicio de las otras facetas de su vida.

Para conseguir estos objetivos es necesario un cambio de mentalidad y sería un ejercicio de hipocresía no reconocer la dificultad que entraña esta empresa. Por ese motivo creemos que es importante incidir en los beneficios que reportaría unas nuevas relaciones laborales con mayores cotas de igualdad. Consideramos que este sería uno de los campos donde se debería de trabajar, trasladando a la sociedad los resultados cualitativos y cuantitativos que aporta un nuevo contrato social.

Invertir en salud laboral e igualdad es rentable. Está demostrado científicamente –aunque bastaría el sentido común- que aquellos centros de trabajo donde se respetan los derechos de las personas y se valoran las aportaciones de las mismas son mucho más productivos, beneficiándose en consecuencia el conjunto de la sociedad.

PRIMERA.- Algunas de las medidas que están integradas en las políticas de prevención no serán efectivas si no hay una clara voluntad por parte de la dirección de las empresas y de las personas que tienen la responsabilidad de las tareas de prevención de aplicarlas desde una óptica igualitaria, sin dar lugar a actitudes paternalistas que tienen su origen en un modelo patriarcal que supone una trampa para los derechos del sexo femenino.

Así, son innumerables los testimonios de trabajadoras que no han denunciado las agresiones de que han sido objeto, porque algún responsable del centro de trabajo les ha hecho desistir de esta acción o por entender que si denunciaban los comportamientos violentos que habían sufrido sólo iban a tener problemas y al agresor no le iba a suceder nada.

Para evitar esta dinámica es necesario hacer un seguimiento de los conflictos interpersonales que se producen en el seno de la organización y examinar el resultado de los mismos, porque de no hacerlo, el sistema que hemos puesto en funcionamiento resultaría ineficiente, con la agravante de que estas ineficiencias persistirán con el consiguiente perjuicio en la salud de los integrantes de la plantilla y en el funcionamiento de la empresa.

SEGUNDA.- Es necesario continuar con la labor de investigación e incrementar la misma, porque en el ámbito laboral al igual que ocurre en otros campos la mujer ha sido invisible y el objeto del estudio ha sido siempre el hombre. En este sentido, se debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas de prevención pues difícilmente se puede proteger la integridad física y psíquica de las trabajadoras, si desconocemos de forma específica cómo le afectan los riesgos laborales.

TERCERA.- No pueden continuar en el olvido las mujeres que trabajan por cuenta propia, la prevención de los riesgos psicosociales debe tener en cuenta a este colectivo, bien sea con servicios de asesoramiento para orientarlas y organismos de mediación que puedan intervenir en los conflictos que se puedan originar. Existe un déficit importante en recursos para mujeres emprendedoras y en relación a los servicios

de mediación consideramos que los mismos son básicos para erradicar la violencia que sufre el sexo femenino en el ámbito laboral. Por lo tanto, potenciar el funcionamiento de este sistema redundaría en beneficio tanto de las mujeres que trabajan por cuenta propia como por cuenta ajena.

CUARTA.- En las encuestas de condiciones de trabajo deberían efectuarse las modificaciones que se consideraran oportunas para que el resultado de las mismas estuviera más próximo a la realidad. Mientras siga oculto este problema difícilmente se puede afrontar con éxito.

QUINTA.- Se deben incentivar a las empresas y crear los recursos sociales necesarios para que la conciliación de la vida familiar y profesional sea una realidad y deje de ser un problema «de ellas». La doble jornada además de suponer un alto coste en todos los órdenes, también refleja que estamos muy lejos de conseguir la igualdad real, dando lugar a la discriminación de la mujer y originando actitudes machistas que pueden derivar en violencia.

SEXTA.- La negociación colectiva es un medio muy importante para prevenir los riesgos laborales, es necesario incrementar la identificación de los factores y situaciones que pueden originar situaciones de violencia y la forma que se puede evitar la misma.

SEPTIMA.- La formación en este ámbito, al igual que ocurre en todas las áreas de la vida es fundamental; conocer en qué consisten estas agresiones, además de ser de gran utilidad para las víctimas para defenderse de las hostilidades, también es muy útil para los responsables de los centros de trabajo porque pueden detectar situaciones que deriven en actos hostiles y evitar que se produzcan los mismos. Por eso, entre otras cuestiones, consideramos importante que los conceptos sobre estas figuras y la forma que se pueden presentar los hechos violentos tienen que ser explícitos y no dar lugar a confusiones.

OCTAVA.- Nos vamos a extender más en este apartado por valorar que su importancia es trascendental para evitar que se produzcan situaciones de indefensión en las víctimas que pudieran llevarlas a un camino sin salida y que puede poner en

cuestión buena parte de los medios de prevención. El examen detallado de la prevención del acoso laboral y de las medidas que tienen que integrar las empresas para prevenir estas conductas se ha realizado desde la convicción de que las mismas pueden ser efectivas para el objetivo que se proponen.

No obstante, para lograr erradicar la violencia en los centros productivos también hay que observar las lagunas y defectos que presentan las distintas herramientas o medios que podemos utilizar o estamos utilizando para evitar que se originen conflictos interpersonales en los lugares de trabajo.

Junto a la prevención de la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral y la correcta planificación de los recursos que hay que integrar en las políticas de prevención hay que adicionar la voluntad de ponerlos en práctica. En efecto, muchas de estas situaciones se ocasionan debido a que los directivos de las organizaciones no quieren que estos hechos trasciendan, aludiendo con frecuencia a cuestiones de imagen, aunque fundamentalmente el motivo básico es que están aún supeditados a una ideología patriarcal que les impide gestionar de forma adecuada esta violencia relacional. Por este motivo, sería conveniente la creación de un organismo independiente que atendiera a las mujeres cuyas demandas no hubieran sido debidamente atendidas bien en el trabajo, bien en cualquier otra instancia.

La violencia hacía la trabajadora es distinta a la que se realiza contra el trabajador. Por tener un componente machista la experiencia nos demuestra que, en ocasiones, se desvirtúa el enfoque de las personas que gestionan estos conflictos perjudicando claramente los intereses de la trabajadora y desmotivando a otras compañeras que se encuentran en la misma tesitura.

Las circunstancias descritas se presentan con asiduidad en las pequeñas empresas donde existen menos medios y con frecuencia existe desconocimiento acerca de los recursos existentes para denunciar este tipo de acciones, pero también en empresas de gran tamaño que cuentan con servicios de prevención propios y disponen de políticas para evitar estos actos en sus instalaciones. Hemos podido observar situaciones de acoso en PYMES, pero también casos de hostigamiento en universidades, centros hospitalarios, juzgados, grandes empresas, etc., y la nota

predominante, ha sido que la teoría no se trasladaba a la práctica, imperando un falso proteccionismo que lo que pretendía era disfrazar actitudes machistas, más pendientes de dar una imagen correcta hacía el exterior que de prevenir la violencia en sus organizaciones. Confirman estos hechos los altos índices de acoso que presentan las Administraciones Públicas y los diversos estudios que se han realizado sobre esta materia en los organismos públicos.

Conocemos que estas conductas no han sido correctas cuando por alguna circunstancia -bien porque ya no están los directivos que las ocultaban o porque alguna víctima no está dispuesta a seguir tolerando estas agresiones-, estos comportamientos trascienden a los medios de comunicación.

La información que trasciende sobre estos casos sigue el mismo patrón: el acosador lleva varios años en su puesto, las personas que han sufrido sus hostilidades se han ido de la empresa o a otros departamentos y, habitualmente, todos los integrantes de la plantilla conocían los hechos y por miedo no los denunciaban. Ello evidencia que es preciso profundizar más en la prevención de este riesgo laboral, más si tenemos en cuenta que la violencia moral se presenta con frecuencia en centros de trabajo importantes que, en principio, tenían que servir de guía para el resto del sector productivo.

Por este motivo insistimos que aunque se haya avanzado mucho en la prevención de estos conflictos, los hechos indican que estamos aún al principio del camino y el coste que supone este riesgo profesional, en daños personales sobre todo, evidencia que erradicar la violencia moral repercutirá favorablemente en la sociedad.

En definitiva, el clima de trabajo condiciona la salud y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores, en consecuencia el ambiente laboral repercute también favorablemente en la salud de las organizaciones, de lo que se deduce que todos los integrantes de la empresa tienen que estar interesados en el buen funcionamiento de la misma. No obstante, las relaciones laborales son muy complejas al intervenir en su proceso múltiples factores y es necesario un análisis continuo de las políticas empresariales en todos los aspectos para observar las incidencias que se puedan producir.

Entre los pilares básicos de las organizaciones productivas, los recursos humanos es el más fundamental, siendo necesaria una buena política de seguridad y salud laboral para que dichos recursos reciban la protección adecuada.

No obstante, las encuestas sobre condiciones de trabajo y el conocimiento que tenemos de la incidencia de los riesgos laborales reflejan altos índices de conflictividad en las relaciones interpersonales que derivan con frecuencia en diversas manifestaciones de violencia, siendo el sexo femenino quien más sufre estas hostilidades.

Por todo lo anterior consideramos fundamental progresar en los estudios sobre el entorno laboral de las mujeres, porque para prevenir que se produzcan estos comportamientos violentos es necesario un enfoque global de la situación de la mujer en el trabajo remunerado.

BIBLIOGRAFÍA

AA. VV.: *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. (CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A. eds.), Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2005.

AA. VV.: *Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista*. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), Talasa Ediciones, 2010.

AA. VV.: “*Género*”, *sexo, discurso*. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. M. y JIMÉNEZ CATALÁN, R. M.), Ediciones del Laberinto, 2002.

AA. VV.: *Trabajo Autónomo e Igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo*. (Coordinadora: MORGADO PANADERO, P.), Editorial Aranzadi, 2010.

AA. VV.: *Violencia de Género en las Universidades Españolas*. (Equipo Investigador dirigido por: VALLS CAROL, R.), Universidad de Barcelona, 2006-2008. Disponible en: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf

ABAT DINARÉS, J.: «La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Dir.: AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, XII-2004.

ABELLÁN, L.: «8.000 mujeres se ofrecen como consejeras», en *El País.com*, 24 de enero de 2013. Disponible en: <http://elpais.com>

ABRIL STOFFELS, R.: «España ante los ojos de la comunidad internacional: violencia contra las mujeres y participación política femenina», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010.

ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.: «Presentación», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010.

ADECCO: *I Informe Adecco sobre Absentismo*, pág. 2. Disponible en: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/362.pdf

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en *Facts 74 es*. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

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

ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, La esfera de los libros, 2008.

ALBERT LÓPEZ-IBOR, R.: *Economía y discriminación. La regulación antidiscriminación por razón de sexo*, Minerva Ediciones, 2002.

ALMARCHA BARBADO, A. y GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, B.: «Perfil social de las mujeres trabajadoras en España: puntos significativos», en AA. VV. (Director: BORRAJO DACRUZ, E.), *Mujer, trabajo y seguridad social*, La Ley, 2010.

ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo blanch, 2002.

- *El acoso del trabajador en la empresa (Consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo blanch, 2008.

ALZAGA RUIZ, I.: «Derechos colectivos del trabajador autónomo», en AA. VV. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.), *Tratado del trabajo autónomo*, Editorial Aranzadi, 2009.

AMBROJO, J.C.: «El 15% de los sanitarios ha sido agredido por pacientes», diario *El País*, 5 de mayo de 2009, pág. 38.

ANDRÉS CASTELLANOS (de), S.: «¿Violencia de género?», en AA. VV. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN), *“Género”, sexo, discurso*, Ediciones del Laberinto, 2002.

ANDREU, J. y JIMÉNEZ, L.: «Victimas del oro rojo. Temporeras extranjeras denuncian abusos de sus patronos en la recogida de fresa en Huelva», en *Domingo*, suplemento del diario *El País*, 13 de junio de 2010, págs. 8-9.

ARABIA, A.: «Entrevista a Eva Levy. “Headhunter” de mujeres para los consejos de administración. Las mujeres no sabemos vendernos», en *Mujer hoy*, Nº 569 del 6 al 12 de marzo de 2010, págs. 20 y 21.

ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, Icaria Editorial, 2006.

ARETA MARTÍNEZ, M.: «Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Gestión sanitaria, planificación de la salud pública y actuaciones comprendidas en la prestación de salud pública», en AA. VV. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinador: KAHALE CARRILLO, D. T.) *Reforma de la Salud Pública y la Asistencia Sanitaria. Estudio de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública y del RDley 16/2012, de 20 de abril, sobre sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud*, Editorial Aranzadi, 2012.

ARRANZ, E.: «Una brecha que no se cierra», en *Empresa*, suplemento del diario ABC, 6 de marzo de 2011, pág. 30.

AYALA CASTRO, M. C.; GUERRERO SALAZAR, S. y MEDINA GUERRA, A. M.: *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. (Coord.: MEDINA GUERRA, A. M.), Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga en colaboración con el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, 2002. Disponible en: <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento5682.pdf>

BALLARÍN DOMINGO, P.: «Memoria de la educación de las mujeres», en AA. VV. (Coordinador: LOMAS, C.), *Lecciones contra el olvido. Memoria de la educación y educación de la memoria*, Ministerio de Educación, marzo, 2011.

BALLESTER PASTOR, I.: «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho Internacional y Comunitario», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 67, 2007, págs. 175-188. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est06.pdf

BALLESTER PASTOR, M. A.: «Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva», en AA VV. (Coordinador: BODAS MARTÍN, R.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Editorial Bomarzo, 2010.

- «La lucha contra la discriminación en la Unión Europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 92, 2011, págs. 207-256. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/anyo2011/Revista_MTIN_92.pdf

BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑÓ LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M. y GOERLICH PESET, J. M.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, febrero 2008.

BARANDIARAN, A.: «La crisis empuja a medio millón de amas de casa a buscar empleo», en *Dinero y Empleo*, suplemento del diario *La Verdad*, 7 de marzo de 2010, pág. 4.

BARRIO CALLE, M. A.: «La regulación legal del Trabajador Autónomo», en *Revista Graduados Sociales*, Nº 19/3º Trimestre 2009, págs. 20-27.

BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial e igualdad laboral efectiva entre sexos», en AA. VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007.

BEAUVOIR (de), S.: *El segundo sexo*. (Traducción: GARCÍA PUENTE, J.), Obras completas, Tomo III, 1981.

BENGOECHEA, M.: *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género*. Proyecto Parekatuz. Comisión de utilización no sexista del lenguaje y de la imagen. Disponible en:

<http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/4063/1/Guia%20para%20la%20revisi%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf>

BENITO (de), E.: «Peligra la salud mental del 20% de los españoles», diario *El País*, 14 de marzo de 2008, pág. 45.

BERLANGA, N.: «Reducir el estrés para vivir mejor», en *Psychologies*, N° 87, págs. 40-42.

- «Calmar las relaciones en el trabajo», en *Psychologies*, N° 87, págs. 58-61.

BLANCO BAREA, M. J.: «Estrategias multidisciplinares de defensa jurídica contra las conductas de riesgo psicosocial». Disponible en:

http://www.intersindical.org/salutlaboral/step/vall_defenjuri.pdf

BONINO MÉNDEZ, L.: «Los varones hacia la paridad en lo doméstico –discursos y prácticas masculinas- ». Disponible en:

<http://www.uv.es/~dones/temasinteres/paridad.pdf>

BORJA, M.: «Solas ante la crisis», en *Mujer hoy*, N° 566, del 13 al 19 de febrero de 2010, págs. 18-20.

- «Buenas empresas para...», en *Mujer hoy*, 8 de enero de 2011, págs. 22-24.

BORRAJO DACRUZ, E.: «El nacimiento del Derecho del trabajo: el debate ideológico y la situación social en la España de 1902», en *Actualidad Laboral*, N° 9, Sección Doctrina, Semana del 25 febrero al 3 marzo de 2002, Ref. XI, pág. 165, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «Fragilidad y debilidad como elementos fundamentales del estereotipo tradicional femenino», *Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, N° 2, 2003, págs. 139-152. Disponible en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/2972/1/Feminismos_2_09.pdf

BOSCH FIOL, E.; FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Anthropos Editorial, 2006.

BOURDIEU, P.: *La dominación masculina*. (TRADUCCIÓN: JORDA, J.), Editorial Anagrama. Primera edición: enero 2000. Quinta edición: julio 2007.

BUTLER, J.: *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. (Título original: *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Publicado en inglés en 1999. TRADUCCIÓN: MUÑOZ, M. A.), Ediciones Paidós Ibérica, 1ª edición, junio 2007, 3ª impresión, abril 2010.

CABEZA PEREIRO, J.: «Estrategias para la incorporación transversal de género en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Editorial Comares, Granada, 2012.

CABRUJA UBACH, T.: «Problematizando construcciones de la feminidad, el cuerpo y la subjetividad: otras ceni/cybor/cientas», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

CALABOR, D.: «Quemarse a lo bonzo por el trabajo», en *XL Semanal*, N° 1.230, del 22 al 28 de mayo de 2011, págs. 46-51.

CANO GALÁN, Y.: «Artículos 14 a 22», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*, Tirant lo Blanch, 2008.

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J.: Riesgos psicosociales y responsabilidades administrativas. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CARRASCO BENGOA, C.: «Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nuevo protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

CASO, A.: «Hablar con el pescadero», en *Magazine*, 24 de enero de 2010, pág. 10.

CASTELLS OLIVÁN, M. y SUBIRATS MARTORI, M.: *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* Alianza Editorial, 2007.

CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “mobbing”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2005. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNANDEZ COLLADOS, B.; LUJAN ALCARAZ, J. y SELMA PENALVA, A.: *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*, (Directores: CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJAN ALCARAZ, J.), Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2008.

CAVAS MARTINEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral» en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Capítulo IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

CHARRO BAENA, P.: «Disposición Adicional undécima. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Disposición Adicional decimoséptima. Modificaciones de la Ley de Empleo», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 98, 2012, págs. 15-30.

CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° extra 3, 2007, págs. 77-120.

CHIN-NING CHU: *El Arte de la Guerra para las Mujeres*. (Título original: *The Art of War for Women*. TRADUCCIÓN: NAVÍO MARTÍNEZ, L.), Grijalbo, 2009.

COBO DEL ROSAL, M. y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C.: *El acoso sexual*, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, 2006.

COLODRÓN, A.: *Quiéreme libre, déjame ser. Lo masculino, lo femenino y la pareja*, Editorial Desclée de Brouwer, 2010.

COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?*. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 2000.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366 final, Bruselas, 18 de julio de 2001. Disponible en:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

- *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*, COM (2002) 118 final, Bruselas, 11 de marzo de 2002. Disponible en:
<http://msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/estrategiaSalud.pdf>

CONDE COLMENERO, P.: *El acoso laboral en el empleo público*, Editorial Comares, 2008.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», en AA. VV. (Directora: CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Consejo General del Poder Judicial, 2007.

- «El proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Un análisis de la cuestión», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

CONFEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (CECU): *RSE 2010. La opinión y valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España, septiembre 2010*, pág. 9. Disponible en: <http://www.cecuc.es/publicaciones/rse2010.pdf>

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: *El acoso sexual en los lugares de trabajo: una guía sindical*, 2006.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid, enero 2012. Disponible en: <http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01327074876353~S4553526~NInf0111.pdf&mime=application/pdf>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia en 2010*, julio 2011.

CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMENTE MOURIER, J. P.: «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la inspección de trabajo», en *Relaciones Laborales*, nº 8, Sección Cuestiones prácticas, Quincena del 23 de abril al 8 de mayo de 2006, Año XXII, pág. 1367, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

DORRONSORO, L.: «Los que no regresan. Miles de jóvenes altamente cualificados buscan incentivos económicos y profesionales en otros países y mercados», en *Empresa*, suplemento del diario ABC, 18 de marzo de 2012, págs. 8-10.

DUBIN, K. A.: «¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

ELÓSEGUI ITXASO, M.: «La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres», en AA. VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

ENCABO FERNÁNDEZ, E. y MORENO MUÑOZ, C.: «La prevención de la violencia entre género a través de los usos lingüísticos y literarios», en *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(1), (2002). Disponible en: http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos//1227717368.pdf.

ESCOBAR, J.: «Presente y futuro de trabajar como autónomo», en *Empresa*, suplemento del diario ABC, 2 de enero de 2011, págs. 28-29.

ESCUADERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Editorial Bosch, 2004.

FABREGAT MONFORT, G.: «La negociación de los planes de igualdad», en *Relaciones Laborales*, nº 4, Sección doctrina, abril 2013, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

FALGUERA BARÓ, M. A.: «Reflexiones sobre el papel de la negociación colectiva en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral desde el análisis de la negociación colectiva en Cataluña», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

FERNÁNDEZ, E.: *Igualdad y Derechos Humanos*, Editorial Tecnos, 2003.

FERNÁNDEZ, T.: « ¿Compensa ser un “trabajador extremo”?», en *Mercados*, suplemento del diario *El Mundo*, 18 de septiembre de 2011, pág. 19.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AA. VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*, Editorial Aranzadi, 2006.

- «Disposición Adicional vigésima novena. El asilo por motivo de género» en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Disposición Final segunda. Naturaleza de la Ley», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Disposición Final cuarta. Transposición de Directivas», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D.: «El principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea: evolución y régimen vigente», en AA. VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007.

FERNANDEZ GARRIDO, J.: «Perspectiva psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, 2006.

FERNÁNDEZ GUERRERO, O.: «Mecanismos de la exclusión femenina», en AA. VV. (Coordinadoras: CLAVO SEBASTIÁN, M. J. y GOICOECHEA GAONA, M. A.), *Miradas multidisciplinares para un mundo en igualdad*. Ponencias de la I Reunión Científica sobre Igualdad y Género. Universidad de la Rioja. Servicio de Publicaciones. 2010.

FERNÁNDEZ-SEARA, J. L.: «Estrategias de afrontamiento saludable frente al estrés ocupacional», en AA. VV. (Coord. BUENDIA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.), *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001.

FERRER PÉREZ, V. A. y BOSCH FIOL, E.: «Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo», en *Papeles del Psicólogo*, Nº 75, febrero 2000. Disponible en:
<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=815>

FERRER PUÍG, R.; FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERÁNDEZ, Y.; GARCÍA MACIÁ, R.; NOGAREDA CUIXART, C. y PÉREZ ZAMBRANA, G.: «Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes», Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, septiembre 2010. NIPO: 792-10-032-5. Disponible en:
<http://www.insht.es>

FORCA, E.: *Manual de buenas prácticas para el uso no sexista del lenguaje administrativo*, Ayuntamiento de Lorquí, 2006.

FREIRE, E.: «Mucha demagogia», en *Psychologies*, Nº 40, mayo 2008.

FRUTOS BALIBREA, L.: «Teorías socioeconómicas sobre el trabajo de las mujeres», en *Los afanes y los días... de las mujeres*, Universidad Baja México, 2005.

- *Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: una relación asimétrica*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2008.

FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA: *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología*, segunda edición actualizada, 2007. Disponible en:
http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/mujer_ciencia.pdf

FUNDACIÓN MADRINA: *Mobbing Maternal Laboral – mml. España 2010*. Disponible en:
<http://www.hazteoir.org/files/Fundaci%C3%B3n%20Madrina-INFORMEMobbing%202011.pdf>

FUNDACIÓN MUJERES: *Buenas prácticas de las administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*. (Directora de la Investigación: SOLETO, M. L.), Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 2007. Disponible en: <http://www.inmujer.es/documentacion/documentos/DEO275.pdf>

- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Edita: Ministerio de Igualdad. Madrid, 2010. Disponible en:
http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf

FUSTER, V. y CORBELLA, J.: *La ciencia de la salud*, Editorial Planeta, marzo 2006.

GALLARDO MOYA, R.: «Los nuevos planes de igualdad en la empresa: un análisis de las primeras experiencias», en *Revista de Derecho Social*, Nº 48, 2009.

GAMARRA CABAÑAS, J. A.: «Presentación», AA. VV *El hostigamiento psíquico laboral "Mobbing". Guía interdisciplinar del hostigamiento psicológico laboral: estrategias y recursos para afrontar el mobbing*, Egidos Editorial, 2002.

GAMERO, C., GONZÁLEZ, M.L. y GARCÍA, D.: *Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral*. Universidad de Málaga, noviembre 2008. Disponible en:
http://www.prl.ugtgalicia.org/public/files/Coste_No_prl_estres_obs_psico.pdf

GARCÍA, P.: «Incógnitos torturadores futuros. Las leyes democráticas pueden ser imperfectas, pero nos protegen de esa gente "normal" que en circunstancias excepcionales puede convertirse en monstruos. Como le ocurrió al doctor Josef Mengele», diario *El País*, 28 de abril de 2009, pág. 27.

GARCÍA CUBELLS, M. R.: «Violencia de género y publicidad», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010.

GARCÍA MOUTON, P.: «Género como traducción de gender: ¿anglicismo incómodo?», en AA. VV. (Eds. VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN), *"Género", sexo, discurso*, Ediciones del Laberinto, 2002.

GARCÍA NIETO, M. T. y LEMA DEVESA C.: *Guía de intervención ante la publicidad sexista*, Instituto de la Mujer, 2008. Disponible en:
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/012-guia.pdf>

GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *La protección Jurídico-Laboral de mujeres y menores*, Diego Marín Librero-Editor, 2001.

GARCÍA RUÍZ, M. D. y FRÍAS PÉREZ, A.: *Glosario de términos de violencia e igualdad*, Centro de Estudios, Planes de Emergencia y Proyectos, S.L., 2008.

GARCÍA VIÑA, J.: «Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos». *La Ley* 169/2010. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres», en *Relaciones Laborales*, nº 4, Sección Doctrina, Quincena del 23 de febrero al 8 de marzo 2008, pág. 255, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

GARGANTÉ PETIT, S.: «Comentarios críticos sobre el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

GIMENO NAVARRO, M. A.; MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E. J.: *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*, Tirant lo Blanch, 2009.

GOICOCHEA, J. M.: «El Mobbing desde la perspectiva de la Medicina del Trabajo», en AA. VV. *El hostigamiento psíquico laboral «Mobbing»*, Editorial Egido, 2002.

GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, Edita Ecoiuris, 1ª edición 2003, 3ª edición febrero 2006.

GONZÁLEZ, B.: «Cuánto vale tu trabajo», en *Mujer hoy*, Nº 673, 3 de marzo de 2012, págs. 16-18.

GONZALEZ, M.: «Mandos de la Armada intentaron tapar un escándalo de acoso sexual», diario *El País.com*, 25 de noviembre de 2011.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa Calpe, 2002.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, Consejo Económico y Social, 2002.

- «Disposición Adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Disposición Adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Tratamiento de las políticas de salud en la Ley Orgánica de Igualdad», en *Anales de Derecho*. Universidad de Murcia. Número 26 – 2008, págs. 141-181.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.: «Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma bien jurídico a proteger)*, Civitas Ediciones, 2002.

- *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública*, Editorial Aranzadi, 2009.

GRAU BIOSCA, E.: «Feminismo: Pensar la política desde la diferencia femenina», en AA. VV. (Ed. lit.: ANTÓN MELLÓN, J.), *Ideologías y movimientos políticos contemporáneos*, Tecnos, 1998.

GUASCH, O.: *Héroes, científicos, heterosexuales y gays. Los varones en perspectiva de género*, Ediciones Bellaterra, 2006.

HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P. J.; MÉNDEZ MARTÍNEZ, I.; PEDREÑO CÁNOVAS, A. y TOVAR ARCE, M.: *El mercado laboral de los jóvenes en la Región de Murcia*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2011.

HERNÁNDEZ-MORA, S.: «Niñas obligadas a disparar y abortar», diario *El Mundo*, 8 de marzo de 2012, pág. 30.

HIRIGOYEN, M.-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, (Traducción: PUJOL I VALLS, N.), Ediciones Paidós Ibérica, 2001.

- *Las nuevas soledades. El reto de las relaciones personales en el mundo de hoy*. (Título original: *Les nouvelles solitudes*. Originalmente publicado en francés, en 2007, por La Découverte, París. TRADUCCIÓN: TERRÉ, J.), Ediciones Paidós Ibérica, 2008.

IGOA, M.: «El valor de la crisis», en *Psychologies*, nº 40, mayo 2008, pág. 10.

INFORME PARA EL DEBATE DE LA REUNIÓN TRIPARTITA DE EXPERTOS SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, 17-21 de octubre de 2011, Ginebra, OIT, 2011.

Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER: *Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo*. (Elaboración: PIZARRO CELTS, M. R.). Gobierno de Canarias, 2ª edición, 2007. Disponible en:

<http://www.gobiernodecanarias.org/igigualdad/documentos/ORIENTACIONES%20USO%20NO%20SEXISTA%20LENGUAJE%20ADMINISTRATIVO-2%20EDICION-2007.pdf>

INSTITUTO CERVANTES: *Guía de comunicación no sexista*. Santillana Ediciones Generales, Madrid, 2011.

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL) ESADE-RANDSTAD: *Informe Randstad. Calidad de Trabajo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral*, 2003. Disponible en: http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf

INSTITUTO DE LA MUJER: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. Serie Estudios e Investigaciones, abril 2006.

- *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*. (Investigadora principal del proyecto: VALLS CAROL, R.), 2008.

- *La salud laboral de las mujeres*, 2010.

INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: *Igualdad. Guía de aplicación práctica. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. (s.f.).

- *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral*, 2006.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS): *Método ISTAS 21. (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*, 2004. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3195>

JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Altabán Ediciones, 2007.

JUANES PECES, A.: «El fenómeno del *mobbing* en el ámbito castrense», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, La Ley, 2008.

KAHALE CARRILLO, D. T.: «Acoso moral en el trabajo (*mobbing*): diferencias con las aptitudes arbitrarias del empleador. (Comentario a la STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2006, rec. núm. 605/2006)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 290, mayo 2007.

- «Diferencias entre el acoso moral en el trabajo y las tensiones ordinarias en el entorno laboral. (Comentario a la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2006, rec. núm. 60/2005)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 297, 2007.

- «Despido discriminatorio por razón de sexo: obligación empresarial de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. [Comentario a la STSJ de Galicia de 22 de enero de 2010, Sala de lo Social, rec. núm. 4677/2009]. Estudios Financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, N° 328-2010, págs. 171-182.

- *La Responsabilidad Social de Género*, Editorial Aranzadi, 2013.

KERSTIN, G.: *99 maneras de ser feliz...y 99 recetas buditas para vivir con plenitud*, Editorial Océano, 2003.

LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M.: «El feminismo y la mirada entre mujeres», en *Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres “Poder y empoderamiento de las mujeres”*. Valencia (España) 2 y 3 de abril de 2003.

LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 9, 2008, págs. 179-194. Disponible en:
www.uv.es/.../El%20acoso%20sexual%20en%20la%20empresa

LASAOSA IRIGOYEN, E.: «Indemnización por daños y perjuicios derivada de acoso sexual en el trabajo», en *Aranzadi Social BIB 2003/1518*. Disponible en:
<http://www.westlaw.es>

LASTRAS, J. M.: «Autónomos dependientes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 11 de noviembre de 2007, pág. 25.

- «Autónomos independientes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 8 de marzo de 2009, pág. 42.

- «Cese de un autónomo dependiente», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 25 de abril de 2010, pág. 45.

LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Editorial Lex Nova, 3ª edición, enero 2003.

LOFFREDO, A.: «El mobbing en el ordenamiento jurídico italiano», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

LOMAS, C.: «Tiempo de olvidos, tiempo de memoria», en AA. VV. (Coordinador: LOMAS, C.), *Lecciones contra el olvido. Memoria de la educación y educación de la memoria*, Ministerio de Educación, marzo, 2011.

LOMBARDO, E.: «La política de género de la UE: ¿Atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”», en *Género y Derechos Humanos*, 2002, págs. 225-248. Disponible en:
http://www.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/CHDiWollGenDerHum_02ES.pdf

LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, 2003.

LÓPEZ GARCÍA, A. y MORANT, R.: *Gramática femenina*, Ediciones Cátedra, 1995.

LÓPEZ VALERO, A. y ENCABO FERNÁNDEZ, E.: *Lenguaje, cultura y discriminación. La equidad comunicativa entre géneros*, Ediciones Mágina, (Editorial Octaedro Andalucía), 2008.

LORENTE ACOSTA, M.: «Juventud, identidad y violencia de género», en AA. VV. (Directora: CASTILLEJO MANZANARES, R. Coordinadora: CATALINA BENAVENTE, M. A.), *Violencia de género, justicia restaurativa y mediación*, La Ley, 2011.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», en *Aranzadi Social* núm. 15, 2003. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «La maternidad y la conciliación en la Ley de Igualdad, y en especial su regulación para la carrera judicial», en AA. VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.). *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), con la colaboración de CABEZA PEREIRO, J.; ELÓSEGUI ITXASO, M. y PEREZ DEL RÍO, T.: *Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral*, Ediciones Francis y Taylor, 2007.

LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», en *Aranzadi Social*, número 12, Noviembre 2006. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

LUIS CARNICER (de), P.: «La presencia de las mujeres y hombres en los puestos directivos de las empresas. Las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral en las empresas», en AA. VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

LUJÁN ALCARAZ, J.: «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», en *Aranzadi Social*, Nº 12, 2007. (Tribuna). Disponible en: <http://www.westlaw.es>

MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: «Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso», en AA. VV. (Directora: VELASCO PORTERO, M. T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010.

MARCO MARCO, J. J.: «La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010.

MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, 1971.

MARÍN MORAL, I.: «El despido nulo de una abogada de UGT por motivos de acoso moral, con derecho de la actora a optar entre la readmisión o la indemnización», en *Aranzadi Social*, paraf. 44 (Presentación) BIB 2004/1629. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, Editorial Ariel, 2006.

MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*. (TRADUCCIÓN: FOLCH, B.), Ediciones B. Primera edición: mayo 2001. Décima edición: agosto 2003.

- *Pregúntale a Platón*. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, G.), Ediciones B, enero 2004.

MARS, A.: «Sospechosas ya antes de ser madres. El acoso laboral a las mujeres embarazadas es común en todas las escalas profesionales-El alto coste de una verdadera conciliación favorece las represalias contra las mujeres trabajadoras», diario *El País.com*, 25 de marzo de 2008. Disponible en: <http://www.elpais.com>

- «Por qué callan las mujeres», diario *El País*, 6 de junio de 2009, págs. 34-35.

MARTÍN CARBALLO, M.; PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2005.

MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «La cuestión de la conciliación en España», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009.

MARTÍN FRUTOS, C.: «El gran desconocido entre los autónomos», en *Dinero y Empleo*, suplemento del diario *La Verdad*, 11 de abril de 2010, pág. 13.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Consejo Económico y Social, 2006.

MARTÍNEZ, M. C. y PATERNA, C.: «Perspectiva de género aplicada a la conciliación», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009.

MARTÍNEZ, M. C. y YAGO, C.: «El discurso de las mujeres sobre la conciliación y distribución de las tareas domésticas y de cuidado», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009.

MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», en *Aranzadi Social* núm. 22/2004 (Estudio). BIB 2005/716. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007.

MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: «Novedades en materia de Seguridad Social introducidas por la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013», *Actualidad Laboral*, núm. 1, Sección Estudios, Enero 2013, tomo 1, Editorial La Ley. (LA LEY 39/2013). Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MARUANI, M.: «Introducción», en AA. VV. Dirs.: MARUANI, M.; ROGERAT, C. y TORNS, T.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (Título original de la obra: *Les nouvelles frontières de l'inégalité*. Traducción del francés: BOFILL, M.), Icaria Editorial, 2000.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: «Medidas y planes de igualdad en las empresas», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

MATTERN, A.: «¿Los empresarios “temen” a las empleadas embarazadas?», en *Mujer hoy*, Nº 590, del 31 de julio al 6 de agosto de 2010.

- «¿La igualdad es cuestión de actitud más que de leyes?», en *Mujer hoy*, Nº 599, del 2 al 8 de octubre de 2010, pág. 26.

- «¿Se continúa infravalorando el trabajo femenino?», en *Mujer hoy*, Nº 603, del 30 de octubre al 5 de noviembre de 2010, pág. 28.

MEJÍAS GARCÍA, A. M.: *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. UGT-Mujer P-V. 2001. Disponible en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>

MELIÁ, J. L., et al.: «Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa», en MELIÁ, J.L. et al.: *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos*, Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36. Edita: Foment del Treball Nacional, 2006. Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

MENDEZ, D.: «¿Cómo le vigila su jefe? *XL Semanal*, del 1 al 7 de junio de 2008, nº 1.075, págs. 68 a 72.

MENDOZA NAVAS, N.: *Prevención de Riesgos Laborales: la regulación convencional*, Editorial Bomarzo, 2007.

MENÉNDEZ, I.: «Cuando trabajar duele», en *Mujer hoy*. Nº 555, 4 de diciembre de 2009, págs. 52-55.

- «Malos tratos», en *Mujer hoy*, Nº 614, 15 de enero de 2011, págs. 46-47.

- «Un año clave para toda la vida», en *Mujer hoy*. Nº 673, 3 de marzo de 2012, págs. 16-18.

MENGUAL, E.: «Suicidios, la epidemia del siglo XXI», diario *El Mundo*, 30 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.elmundo.es>

MERCADER UGUINA, J. R.: «La “parte general” de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

MERCADER UGUINA, J. R. y HERRAIZ MARTÍN, M. S.: «Las dimensiones constitucionales, española y europea, del trabajo femenino», en AA. VV. (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*, Editorial Aranzadi, 2006.

MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», en *Documentación Laboral*, Nº 75, 2005, págs. 51-80. Disponible en: http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf

MILLÁS, J. J.: *Hay algo que no es como me dicen: el caso de Nevenka Fernández contra la realidad*, Aguilar, 2004.

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puesto de alta cualificación*. Abay: Analistas Económicos y Sociales. (Equipo de trabajo: MARTÍNEZ MARTÍN, M. I. (Directora), GUILLÓ RODRÍGUEZ, N.; SANTERO SÁNCHEZ, R. y CASTRO NÚÑEZ, R. B.). Centro de Publicaciones. Disponible en: <http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244656339997&ssbinary=true>

MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (*Mobbing*) y en la escuela (*Bullying*) y el Derecho penal», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

MIRALLES, F.: «Hoy mejor que mañana», en *El País Semanal*, 16 de diciembre de 2007, págs. 45-47.

- «Invisibles en el trabajo», en *El País Semanal*, Nº 1.659, 13 de julio de 2008, pág. 28.

MOIX, J.: «¿La felicidad es una decisión?», en *El País Semanal*, Nº 1.850, 11 de marzo de 2012, págs. 22-23.

MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo, 2007.

MOLLEJO, J.: «Los funcionarios de la Comunidad aprenderán a repeler agresiones», diario *La Verdad*, 6 de febrero de 2010, pág. 3.

MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: «Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva», en AA. VV. (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, XII, 2004.

MONCÓ, B.: *Antropología del género*, Editorial Síntesis, 2011.

MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Editorial Comares, 2010.

MONTERO R.: «Mobbing», *El País*, 22 de junio de 2004.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 34ª edición, 2013.

MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Segunda Edición, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2.000.

MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 1ª edición noviembre 1995, 9ª edición, Thomson- Aranzadi, diciembre 2013.

MORALES GARCIA, O.: «Mobbing: ¿Un hecho penalmente relevante o un delito específico? en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

MORALO GALLEGO, S.: «El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Amarú Ediciones, 2º edición 2009.

MORATÓ, C.: «Heroínas dominicanas», en *Mujer hoy*, Nº 657, 12 de noviembre de 2011, pág. 4.

MORENO JIMÉNEZ, B. y BAÉZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Universidad Autónoma de Madrid, noviembre 2010. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

NACIONES UNIDAS: «Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993». A/RES/48/104, 23 de febrero de 1994. Disponible en: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.Sp?Opendocument)

- *Mujer 2000. Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*, Nueva York, junio 2000. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>

NAVARRO, I.: «Sin ellos no es posible», en *Mujer hoy*, N° 604, del 6 al 12 de noviembre de 2010, págs. 16-17.

NAVARRO, P.: «Crecen las agresiones a sanitarios y se mantienen las dirigidas a profesores», diario *La Verdad*, 18 de marzo de 2010.

NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Editorial Aranzadi, 2007.

NOBREGA, J. P.: «El fuego amigo», en *Vivir*, suplemento del diario *La Verdad*, 20 de diciembre de 2009, pág. 11.

NOGUEIRA, C.: «Sexo, género y Real Academia», diario *El País*, 28 de mayo de 2004. Disponible en: <http://www.elpais.com>

- «“Monomarentales“y monoparentales», *El País digital*, 4 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/05/mono-qu%C3%A9.html>

- « De la violencia de género a la “violencia familiar”», diario *El País*, 27 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.elpais.com>

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2008.

OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA DE CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (SNS) DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SNS: *Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género*, Ministerio de Sanidad y Consumo, Centro de Publicaciones, 2007. Disponible en: <http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/protocoloComun.pdf>

OBSERVATORIO VASCO SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2004.

- *Guía de actuación y prevención frente al mobbing*. Lettera Publicaciones, 2006.

OLARTE ENCABO, S.: *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos*, Editorial Comares, 2009.

ORDAZ, P.: «La crisis cercena vidas en Italia», diario *El País*, 22 de abril de 2012, pág. 4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. (s.f.). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD E INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS: *Directrices para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, 2002. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

OVEJERO BERNAL, A.: *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «El derecho de la mujeres a la igualdad efectiva. (Consideración general acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)», en AA. VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007.

PARKES, K. R.: «Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones», (Traducción: RUIZ, J. A. y MARTÍ, R.), en AA. VV. (Coord. BUENDIA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.). *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001.

PARRA, N. y GONZÁLEZ, B.: «Capítulo I. La caja de herramientas del Programa por los Buenos Tratos», en AA. VV. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), *Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista*, Talasa Ediciones, 2010.

PATERNA, C. y MARTÍNEZ, M. C.: «Un nuevo concepto de paternidad para la igualdad de género», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009.

PAZOS MORÁN, M.: «La autonomía de las mujeres como desafío», diario *El País*, 29 de enero de 2009, pág. 27.

- «Las mujeres en el cambio de modelo productivo», diario *El País*, 1 de septiembre de 2009.

- «Parcialidad en la reforma laboral», diario *El País.com*, 28 de marzo de 2010. Disponible en: <http://www.elpais.com>

PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y Social, 2005.

- «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

- «El atraco como riesgo laboral (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de marzo de 2007 [AS 2007, 1080])». *Aranzadi Social*, núm. 13/2007. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

PEIRÓ, J. M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Ediciones Pirámide, 2005.

PÉREZ-LANZAC, C.: «Generación nímileurista», en *Domingo*, suplemento del diario *El País*, 11 de marzo de 2012, págs. 1-5.

PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.

PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Editorial Bomarzo, 2009.

PÉREZ MACHIO, A. I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

- *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo blanch, 2007.

PÉREZ MORALES, M-G.: «Disposición Adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

PETIT, Q.: «Atrapados en el trabajo. El peligro de una adicción respetada», en *El País Semanal*, N° 1.851, 18 de marzo de 2012, págs. 46-53.

PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Santillana Ediciones Generales, 2003.

- «*Mobbing: Un nuevo reto para la conflictología*», en AA. VV. (Coord. VINYAMATA, E.), *Guerra y paz en el trabajo. Conflictos y Conflictología en las organizaciones*, Tirant lo Blanch. Universitat de València, 2004.

- «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

- «Mi jefe me envenena la vida», en *Psychologies*, N° 40, mayo 2008, pág. 70.

POSADA KUBISSA, L.: «Pactos entre mujeres». Fuente: Posada Kubissa Luisa; Disponible en: www.creatividadfeminista.org/articulos/pactos2.htm

PRADA (de), J. M.: «Conciliación», en *XL Semanal*, N° 1.201, del 31 de octubre al 6 de noviembre, pág. 12.

PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», *O.I.T. Revista de Trabajo*, núm. 56, abril 2006. Disponible en: <http://www.ilo.org>

PRIETO, C.: «El valor del trabajo y de la “vida personal”: lógica “universal” y lógica de género», en AA. VV. (Coord. CRESPO, E.; PRIETO, C. y SERRANO, A.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, Editorial Complutense, junio 2009.

QUESADA SEGURA, R.: «El acoso sexual y el acoso por razón de género en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; Coordinadores: GÓNZALEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. Editorial Aranzadi, 2009.

RAMÍREZ MADRID, B.P.: «La crisis económica convierte a las mujeres en emprendedoras», diario *El Mundo*, 7 de marzo de 2012, pág. 33.

RAMOS CAMPOS, F. y BUENDÍA VIDAL, J.: «El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento», en AA. VV. (Coord.: BUENDÍA VIDAL, J. y RAMOS CAMPOS, F.), *Empleo, estrés y salud*, Editorial Pirámide, Septiembre 2001, pág. 33.

REQUERO IBÁÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», en AA. VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*. Consejo General del Poder Judicial, 2008.

REUNIÓN DE EXPERTOS PARA ELABORAR UN REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ESTRÉS EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS: UNA AMENAZA PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EL TRABAJO DECENTE: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra, 8-15 de octubre de 2003. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

RIOBÓ, P.: «El ejemplo de Karelia», en *Psychologies*, Nº 52, mayo de 2009, pág. 132.

RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia. Estudio, Jurisprudencia y Formularios*, Thomson-Civitas. Editorial Aranzadi, 2005.

- *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, 2008.

- «Las incapacidades laborales de las mujeres», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

- «La protección social frente a la violencia de género», en AA. VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», en AA. VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El acoso laboral y la protección frente al mismo», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La presencia femenina en el mundo laboral: Metas y realidades*, Editorial Aranzadi, 2006.

RODRÍGUEZ SUANZES, P.: «No son las horas. Competitividad, trabajo y el futuro de España», en *Mercados*, suplemento del diario *El Mundo*, 18 de marzo de 2012, pág. 6.

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio», 2002. Disponible en: <http://www.mobbing.nu/estudios-ERPineiro-acoso.htm>

ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, Espasa, 2010.

ROJAS MONTES, E.: *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*, Ediciones Temas de Hoy, 2001.

- *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, Ediciones Temas de Hoy, septiembre 2006.

- *La conquista de la voluntad. Cómo conseguir lo que te has propuesto*, Ediciones Temas de Hoy, 2006.

- *No te rindas. Doce meses para aprender a ser optimista*, Ediciones Temas de Hoy, 2011.

- *El amor: la gran oportunidad. Tú puedes conseguir un amor duradero*. Ediciones Temas de Hoy, 2011.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F. y TORRENTS MARGALEF, J.: «Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral», en AA. VV. (Coordinador General: ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Ediciones Cinca, 2008.

ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, 3ª edición, 2005.

ROVIRA CELMA, A.: «Esfuerzo y realización», en *Empresa*, suplemento del diario ABC, 25 de marzo de 2012, pág. 29.

RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», en AA. VV. (Dirección: JANKANISH, M. B.), *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. (Título original: Combating sexual harassment at work. Originalmente publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1992. Traducción: CAZORLA PERALES, C.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995.

RUBIO, A. y GIL, J. M.: *Dignidad e igualdad de derechos. El acoso en el trabajo*, Editorial Dykinson, 2012.

RUBIO DE MEDINA, M. D.: «Los conceptos de acoso laboral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades», en AA. VV. (Directora: VELASCO PORTERO, T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las personas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010.

SÁDABA, J.: *La vida buena. Cómo conquistar nuestra felicidad*, Ediciones Península, abril 2009.

SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Acoso sexual en el trabajo», en *Aranzadi Social*, vol. IV (Presentación). (BIB 2000/204), 1999. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo», en *Aranzadi Social* paraf. 37 (Presentación), BIB 2001/2012. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

SAHUQUILLO, M. R.: «El avance de la mujer se frena», diario *El País*, 2 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.elpais.com>

- «La mujer camina hacia la precariedad», diario *El País*, 6 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.elpais.com>

SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2003.

- «25 años de negociación colectiva». *La Ley* 15174/2010. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

SÁNCHEZ, C. M.: «Crisis una salida desesperada», en *XL Semanal*, Nº 1.272, del 11 al 17 de marzo de 2012, págs. 36-40.

SANCHEZ, M. «Enganchados al trabajo», diario *El País*, 13 de febrero de 2007.

SÁNCHEZ-MORA MOLINA, M. I. y ORTÍZ GARCÍA, P.: «La mujer en el entorno urbano», en *Revista andaluza de relaciones laborales*, nº 17, 2006.

SÁNCHEZ-MORA MOLINA, M. I.; GARCÍA ESCRIBANO, J. J.; ORTÍZ GARCÍA, P.; FRUTOS BALIBREA, L. y BAÑOS PÁEZ, P.: *Mujer y medio ambiente en la Región de Murcia*. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, Diciembre, 2006.

SÁNCHEZ-MORA MOLINA, M. I.; MILLÁN, A.; y GARCÍA ESCRIBANO, J. J.: «Cultura, civilización e identidad», en AA. VV. (Edición a cargo de: MONREAL, JUAN; DÍAZ, CAPITOLINA y GARCÍA ESCRIBANO, JUAN JOSE), *Viejas Sociedades, nueva Sociología*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, agosto de 2005.

SÁNCHEZ-SILVA, C.: «Freno al paro y a la dirección. La brecha salarial crece a medida que la mujer asciende», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 7 de marzo de 2010, pág. 38.

SÁNCHEZ TORRES, E.: «Apreciación de acoso sexual entre personas del mismo sexo: a propósito de la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005», Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art04.htm>

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 141, 2009.

- «La elaboración y negociación de los planes de igualdad: Análisis práctico de la situación actual», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 19, 2009.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: «La protección social y los riesgos psicosociales», en *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, Nº 26, año 2008, págs. 275-297.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: «Una aproximación a la responsabilidad social de la empresa en la Región de Murcia», en AA. VV. (Coordinación: LÓPEZ CUMBRE, L.), *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Distintivo empresarial en materia de igualdad», en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 148, 2010, págs. 845-871.

SANTONJA, R. y LOMBAO, B.: *La ciencia de la revitalización. ¡Mejora tu calidad de vida YA!*, Santillana Ediciones Generales, 2008.

SANTOS FERNÁNDEZ, M. D.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta», en AA. VV. (Coords. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

SANZ CABALLERO, S.: «¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo blanch, 2010.

SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L.: «Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. ¿Privilegios o eficiencia?», en AA. VV. (Eds. SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003.

SARRIEGUI, J. M.: «Los nuevos riesgos laborales. Expertos de la UE alertan de que la globalización, la deslocalización y la precariedad generan patologías emergentes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 20 de enero de 2008, pág. 37.

SAU, V.: *Diccionario ideológico feminista. Volumen I*, Icaria editorial, Primera edición: diciembre 1981, Tercera edición: abril 2000.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores», *Aranzadi Social, Tomo V, 1999, Tribuna*.

- «Despido de trabajadora embarazada. Vulneración del principio de no discriminación del art. 14 CE», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 567/2003, *Comentario*.

- «Imprudencia (no nulidad) del despido de embarazada por empresa que ignora tal condición», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 716/2006, *Tribuna*.

- «Litisconsorcio pasivo necesario en los supuestos de acoso. Comentario a la STS-SOC 30 enero 2008», *Repertorio de Jurisprudencia* núm. 10/2008 (BIB/2008/1181). *Editorial Aranzadi*, Pamplona, 2008.

- «A propósito del “nuevo” Derecho del Trabajo», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 1. Editorial Aranzadi, 2008.

- «La incorregible “Ley de Acompañamiento” y el principio de igualdad (A propósito de la Ley 62/2003)», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 1. Editorial Aranzadi, 2008.
- «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 2. Editorial Aranzadi, 2008.
- «Los trabajadores que no ejercen derechos específicos para conciliar vida familiar y laboral», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 2. Editorial Aranzadi, 2008.
- «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 1. Editorial Aranzadi, 2008.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; CANO GALÁN, Y.; CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Políticas sociolaborales*, Editorial Tecnos, 3ª edición, 2005.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M.: «La Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 2. Editorial Aranzadi, 2008.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I.: «Exposición de Motivos», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y KAHALE CARRILLO, D. T.: «Política de salud pública, sanidad exterior y salud internacional», en AA. VV. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinador: KAHALE CARRILLO, D. T.) *Reforma de la Salud Pública y la Asistencia Sanitaria. Estudio de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública y del RDley 16/2012, de 20 de abril, sobre sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud*, Editorial Aranzadi, 2012.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «“Los derechos individuales” del personal estatutario. Comentario al artículo 17 de la Ley 55/2003», en *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Volumen 1. Editorial Aranzadi, (Navarra), 2008.

SERNA MEROÑO, E.: «Por la igualdad entre mujeres y hombres», diario *La Verdad*, 11 de marzo de 2012, pág. 37.

SERRANO, N.: «El liderazgo, ¿una cuestión de género?», diario *Expansión*, 12 de marzo de 2012, pág. 35.

SERRANO GARCIA, J. M.: «Tratamiento de la salud de la mujer trabajadora y del acoso sexual en la negociación colectiva», AA. VV., *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, 1999.

- *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo, 2007.

SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, 2005.

SEVILLA, E.: «El camino que nos queda contra el acoso sexual», en *Sindicato y salud. FSS-CCOO*, Abril 2010, pág. 8.

SILVÁN, E. y BRUNEL ARANDA, S.: *La acción sindical frente al acoso sexual*, Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO., octubre de 2011. Disponible en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf

SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”. *Mobbing violencia psicológica en el trabajo*, Edita CSI-CSIF , 2004.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: *Trabajadores autónomos, propiamente dicho en alta en la seguridad social*. 31 de diciembre de 2011. Disponible en:

http://www.meys.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2011/4trim/Publicacixn.pdf

- *Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en alta en la seguridad social 31 de diciembre 2012. Resumen de resultados*. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2012/4trim/Publicacion_RESUMEN_DE_RESULTADOS.pdf

TAMAMES, R.: *Diccionario de Economía*, Alianza Editorial, 1992.

TARTAR-GODDET, E.: *Convivir con la violencia cotidiana*. (Traducción: AGUIRRE SETAS, J. A.), Ediciones Mensajero, 2005.

TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Centro de Estudios Financieros, 2008.

TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*, Fundación Sagardoy, Ediciones Cinca, 2009.

TRÍAS DE BES, F.: *El hombre que cambió su casa por un tulipán*. Ediciones Temas de Hoy, 2009.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT): *Informe sobre igualdad salarial*, 22 de febrero de 2010. Disponible en:

<http://www.ugt.es/actualidad/2010/febrero/INFORME%20SOBRE%20IGUALDAD%20SALARIAL%202010%20UGT%20.pdf>

- *Informe sobre igualdad salarial*, 22 de febrero de 2011. Disponible en:
http://www.ugt.es/Mujer/InformeIGUALDADSALARIAL2011_UGT.pdf

- *Informe sobre desigualdades salariales*, 22 de febrero de 2013. Disponible en:
<http://www.ugt.es/actualidad/2013/febrero/18%20informe%20sobre%20desigualdad%20salarial%202013.pdf>

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA: *Guía de uso del lenguaje no sexista*. Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social. Disponible en:
<http://www.um.es/estructura/idades/u-igualdad/documentos/guia-lenguaje-no-sexista-cantabria.pdf>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA: *Guía de lenguaje no sexista*. Oficina de Igualdad. Disponible en:
http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/GUIA_LENGUAJE.PDF

UNIVERSIDAD DE MURCIA: *Guía de uso no sexista del vocabulario español*. Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en:
<http://www.um.es/estructura/idades/u-igualdad/documentos/guia-leng-no-sexista.pdf>

URIBE OTALORA, A. y TASA FUSTER, V.: «Mujer y política: La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como factor de impulso de la mujer en el ámbito de poder público», en AA. VV. (Coordinadoras: ABRIL STOFFELS, R. y URIBE OTALORA, A.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*. Tirant lo blanch, 2010.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual», en *Aranzadi Social*, Nº 2/2008 (Estudio). BIB 2008/580. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

VACCAREZZA, L.: «¿De qué enferman las mujeres?», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

VAL PALAO, D.: «El poder adquisitivo de los trabajadores cae en picado», en *Empresa*, suplemento del diario ABC, 1 de abril de 2012, pág. 28.

VALCÁRCEL, A.: *La política de las mujeres*, Ediciones Cátedra, 1997.

VALDÉS DE LA VEGA, B.: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (Editorial Comares, 2007).

VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Editorial Aranzadi, 2005.

VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*, Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, 1ª edición, 2009, 2ª edición, 2010.

VARELA, N.: *Feminismo para principiantes*, Ediciones B, 2005.

- *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, Ediciones B, 2008.

VÁZQUEZ RODRIGUEZ, C. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.: *Estereotipos, Género y Sexismo*, Noviembre 2011.

VELAZQUEZ LIVIA, M.: «Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing». Disponible en:
http://www.intersindical.org/salutlaboral/step/vall_inspectrab.pdf

VERA, J. J.: «Conflicto y conciliación entre demandas familiares y laborales», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, (Universidad de Murcia, 2009).

VERA MARTINEZ, J. J. y MARTÍN CHAPARRO, M. P.: «Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso», en *Anales de psicología*, volumen 25, nº 1 junio 2009, 142-149.

VICENTE GIMÉNEZ, T.: «La búsqueda de la mujer y el nuevo movimiento de liberación», en *Fundación Mariano Ruiz-Funes*, Nº 35-2004. Disponible en:
http://fundacionruizfunes.com/ver_articulo.php?articulo=128

VIEJO, T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, Ediciones Martínez Roca, octubre 2007.

VILASECA, B.: «"Guerra y paz" en las organizaciones. La resolución de conflictos entre compañeros pasa porque cada persona aprenda a estar en paz consigo misma», en *El País Negocios*, suplemento del diario *El País*, 7 de octubre de 2007, pág. 34.

- «La ética se impone en las aulas», en *Extra Responsabilidad Social Corporativa*, suplemento del diario *El País*, 25 de noviembre de 2007, pág. 14.

- «El acoso sexual hay que poder denunciarlo. El 10% de las trabajadoras recibe presiones de este tipo, pero suele silenciarlo por falta de apoyo empresarial», en *El País Negocios*, suplemento del diario *El País*, 17 de febrero de 2008, pág. 31.

- «El mal humor no es sostenible. Algunos profesionales están tan insatisfechos que no se dan cuenta de que su presencia envenena el ambiente laboral», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 9 de marzo de 2008, pág. 32.

- «Hogar dulce hogar ¿O la peor pesadilla?, en *El País Semanal*, Nº 1.701, 3 de marzo de 2009, págs., 22-24.

VILCHES ARRIBAS, M. J.; PÉREZ DEL RÍO, T. y HERNÁNDEZ CANOSA, M.: *Guía de criterios y cláusulas para el tratamiento del acoso sexual y moral por razón de género en la negociación colectiva*. Dirección General de la Mujer. Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid, 2003.

VILLAPLANA GARCÍA, M. D.: *El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el período 2005-2010*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de Trabajo, Murcia, 2012.

VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M.: «Presente y futuro del delito de acoso laboral», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 731/2007. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

VIVAS LARRUY, M. A.: «Constataciones y conclusiones», en AA. VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

WISE, S. y STANLEY, L.: *El acoso sexual en la vida cotidiana*. (Título original: Georgie Porgie. Sexual Harassment in Everyday Life. Traducción: VITALE, G.), Ediciones Paidós Ibérica, 1992.

YAGO, C. Y MARTÍNEZ, M. C.: «La distribución del trabajo doméstico y la percepción de injusticia de las mujeres», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*, Universidad de Murcia, 2009.

ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*, Ediciones Península, noviembre 2010.

ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», en AA. VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DE OTRA ÍNDOLE RELACIONADA CON LA MATERIA

IV ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El resumen se puede consultar en:

<http://www.eurofound.europa.eu>

V ENCUESTA EUROPEA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

<http://www.ugt.es/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionesindical-doc/IS-03-12-07-24->

[ENCUESTA%20EUROPEA%20DE%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%202012.pdf](#)

V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm

VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

<http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf>

VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, 2011.

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

ENCUESTA NACIONAL DE SALUD DE ESPAÑA

<http://www.msc.es>

I ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005. Edita Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Trabajo y Política Social. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Murcia, 2005. www.carm.es/issl

II ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA REGIÓN DE MURCIA. www.carm.es/issl

INFORME CISNEROS II (IÑAKI PIÑUEL, OCTUBRE DE 2004)

<http://www.acosomoral.org/cisneros2.htm>

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE DISPOSICIONES CITADAS

1978

27 diciembre 1978. Constitución Española (BOE núm. 311. de 29 de diciembre [RCL 1978, 2836]).

1983

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. (BOE núm. 256, de octubre).

1986

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. (BOE núm. 102, de 29 de abril [RCL 1986, 1316]).

1989

Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, del Consejo. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOL núm. 183. de 29 de junio [LCEur 1989, 854]).

1991

Directiva 91/383/CEE, de 25 junio 1991, del Consejo. Contempla las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DOL núm. 206, de 29 julio [LCEur 1991, 923]).

1992

Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, del Consejo. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOL núm. 348, de 28 de noviembre [LCEur 1992, 3598]).

1994

Directiva 94/33/CEE, de 22 de junio 1994, del Consejo. Protección de los jóvenes en el trabajo (DOL núm. 216, de 20 de agosto [LCEur 1994, 2679]).

1995

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo [RCL 1995, 997]).

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE núm. 86, de 11 de abril; rect. BOE núm. 125, de 26 de mayo [RCL 1995, 1144 y 1563]).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Regula la Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre [RCL 1995, 3053]).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre; rect. BOE núm. 54, de 2 de marzo de 1996 [RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777]).

1997

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 27, de 31 de enero [RCL 1997, 2081]).

1999

Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril. Modifica el Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, relativo a delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (BOE núm. 104, de 1 de mayo [RCL 1999, 1115]).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre; rect. BOE núm. 271, de 12 de noviembre [RCL 1999, 2800]).

2000

Ley 1/2000, de 27 de junio, de creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia. (BORM 14 de julio de 2000).

Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio 2000, del Consejo. Aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOL núm. 180, de 19 de julio [LCEur 2000, 185]).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto; rect. BOE núm. 228, de 22 de septiembre [RCL 2000, 1804 y 2136]).

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, del Consejo. Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOL núm. 303, de 2 de diciembre [LCEur 2000, 3383]).

2002

Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Consejo. Modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOL núm. 269, de 5 de octubre [LCEur 2002, 2562]).

2003

Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE núm. 289, de 3 de diciembre [RCL 2003, 28181]).

Ley 54/2003, de 12 de diciembre. Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE núm. 298, de 13 de diciembre [RCL 2003, 2899]).

Ley 56/2003, de 16 de diciembre. Ley de Empleo. (BOE núm. 301, de 17 de diciembre [RCL 2003, 2935]).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre; retcs. BB OO núm. 3, de 3 enero 2004 y núm. 79, de 9 de abril 2004 [RCL 2003, 3093; RCL 2004, 5 y 892]).

2004

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 29 de diciembre; rect. BOE núm. 87, de 12 de abril de 2005 [RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735]).

2005

Decreto nº 30/2005, de 17 de marzo, por el que se crea y regula el Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (BORM núm. 68, de 26 de marzo de 2005).

Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. (BOE núm. 309, de 27 de diciembre).

2006

Directiva 2006/54/CE, de 5 julio 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOL núm. 204, de 26 julio [LCEur 2006, 1696]).

2007

Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo. Actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (BOE núm. 67, de 19 de marzo [RCL 2007, 541]).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 22 de marzo [RCL 2007, 06115]).

Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 89, de 13 de abril [RCL 2007, 768]).

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia. (BORM núm. 21, de 21 de abril de 2007).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio).

2009

Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. (BOE núm. 54, 4 de marzo).

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (BOE 7 de octubre de 2009).

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». (BOE núm. 265, de 3 de noviembre).

2011

Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública. (BOE núm 240, de 5 de octubre de 2011).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE núm. 277, de 17 de noviembre).

2012

Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2012).

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN CONSULTADAS

Las Notas Técnicas de Prevención están disponibles en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹, que inicio esta colección en 1982 con la vocación de convertirse en un manual de consulta indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito del INSHT de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales herramientas técnicas de consulta².

NTP-179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación.

NTP-275: Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración.

NTP-318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.

NTP-349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.

NTP-394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

NTP-421: “Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral.

NTP-438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización.

NTP-443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

NTP-451: Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales.

NTP-476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.

NTP-489: Violencia en el lugar de trabajo.

NTP-507: Acoso sexual en el trabajo.

NTP-554: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX.

NTP-575: Carga mental de trabajo: indicadores.

NTP-603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).

¹ <http://www.mtas.es/insht/>

² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=52be9cfa6d388110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

- NTP-604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II).
- NTP-703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales.
- NTP-704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación.
- NTP-705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención.
- NTP-732; Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumentos de medición.
- NTP-759: La adicción al trabajo.
- NTP-854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- NTP-891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
- NTP-892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).
- NTP-926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

PÁGINAS WEB

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<http://osha.eu.int>

<http://osha.europa.eu/info>

ASOCIACIÓN DE HOMBRES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

<http://www.ahige.org>

ASSOCIACIÓ CATALANA DE IUSLABORALISTES

<http://www.iuslabor.orgiuslabor>

CATÉDRA EN ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA *Universidad Antonio de Lebrija.*

<http://www.nebrija.com/responsabilidad-social/responsabilidad-social.htm>

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS –CIS–

<http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

CENTRO REINA SOFIA

<http://centroreinasofia.es>

CONFEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (CECU)

<http://www.ceu.es>

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS –CSIC–

<http://www.csic.es/web/guest/home;jsessionid=F500D716CA588E6FB763AE09F0968>

CFA

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES SEPARADAS Y DIVORCIADAS

<http://www.separasydivorciadas.org/>

FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS –ATA–.

<http://www.ata.es>

FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA –FECYT–

<http://www.fecyt.es/fecyt/home.do>

FUNDACIÓN MADRINA.

<http://www.madrina.org>

FUNDACIÓN MUJER, FAMILIA Y TRABAJO

<http://www.mujerfyt.org/>

FUNDACIÓN MUJERES

<http://www.fundacionmujeres.es>

ICWF – Centro Internacional Trabajo y Familia
<http://www.iese.edu/es/RCC/ICWF/Home/Home.asp>

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
<http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/index.html>

INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LA DONA DE LA UNIVERSITAT DE VALENCIA
www.uv.es/ined/index.htm

INSTITUTO DE LA MUJER
<http://www.inmujer.es>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
<http://www.mtas..es/insht/>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
<http://www.meyss.es>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – GABINETE DE COMUNICACIÓN
<http://www.tt.mtin.es/>

MINISTERIO DE IGUALDAD
<http://www.migualdad.es>

OBSERVATORIO DE SALUD DE LAS MUJERES-MINISTERIO DE SANIDAD
<http://msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02.htm>

OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
<http://www.observatorioviolencia.org>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
<http://www.who.int/es/>

EL PORTAL DE LA CONCILIACIÓN
<http://www.elportaldelaconcialiacion.com>

PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN. PPIINA. Disponible en:
<http://www.igualesintransferibles.org>

PYMES Y AUTÓNOMOS
<http://pymesyautonomos.com>

RANDSTAD
www.randstad.es

RED ESTATAL DE ORGANIZACIONES FEMINISTAS CONTRA LA VIOLENCIA
DE GÉNERO

<http://www.redfeminista.org>

RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA

<http://www.pactomundial.org/>

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MÉDICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA -SEMERGEN-

<http://www.semergen.es/semergen/>

UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES –
UNIVERSIDAD DE MURCIA

<http://www.um.es/u-igualdad/>

PROTOSCOLOS ANALIZADOS

Administración General del Estado. Protocolo de actuación frente al acoso laboral. 6 de abril de 2011. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011.

Ayuntamiento de Alcobendas y Patronatos. Protocolo contra el acoso psicológico (*mobbing*) y el acoso sexual.

Diputación de Alicante. Protocolos de Prevención contra el acoso laboral. Mobbing.

MAPFRE. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso.

Universidad Autónoma de Madrid. Protocolo para la prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la UAM.

Universidad de Murcia. Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso. BO de la Región de Murcia, núm. 174, 28 de julio de 2012.

RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS

- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007. (BOE núm. 48, 24 de febrero de 2007).
- Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007. (BOE núm. 12, 14 de enero de 2008).
- Código 0700435: XIII Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares (BO Illes Balears núm. 1119, de 26 de agosto de 2008).
- Código 3000045: Convenio Colectivo del sector Agrícola, Forestal y Pecuario. (BO Región de Murcia núm. 215, de 16 de septiembre de 2010).
- Código 3000065: Convenio Colectivo de Trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidreras. (BO Región de Murcia núm. 181, de 7 de agosto de 2007).
- Código 3000107: Convenio Colectivo para el sector de oficinas y despachos de la Región de Murcia. (BO Región de Murcia núm. 151, de 2 de julio de 2013).
- Código 3000195: Convenio Colectivo de Trabajo para Caucho (Industrias). (BO Región de Murcia núm. 267, de 19 de noviembre de 2007).
- Código 3000285: Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General (BO Región de Murcia núm. 27, de 2 de febrero de 2012).
- Código 3000345: Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas. (BO Región de Murcia núm. 118, de 22 de mayo de 2008).
- Código 3000385: Convenio Colectivo de Trabajo para Derivados del Cemento. (BO Región de Murcia núm. 6, de 8 de enero de 2008).
- Código 3000445: Convenio Colectivo de Trabajo para empleados de fincas urbanas. (BO Región de Murcia núm. 213, de 14 de septiembre de 2007).
- Código 3000492: Convenio Colectivo de Trabajo para Española del Zinc, S.A. (BO Región de Murcia núm. 86, de 16 de abril de 2007).
- Código 3000515: Convenio Colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BO Región de Murcia núm. 163, de 17 de julio de 2010).
- Código 3000632: Convenio Colectivo para Personal Laboral del Ayuntamiento de Murcia. (BO Región de Murcia núm. 269, de 21 de noviembre de 2007).
- Código 3000682: Convenio Colectivo de Trabajo para Francisco Gea Perona, S.A. (BO Región de Murcia núm. 283, de 10 de diciembre de 2011).

- Código 3000725: Convenio Colectivo de Trabajo de Frutos Secos (Manipulado, Descascarado y Exportación). (BO Región de Murcia núm. 150, de 2 de julio de 2007).
- Código 3000792: Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim España, S.A. (BO Región de Murcia núm. 5, de 7 de enero de 2011).
- Código 3000805: Convenio Colectivo de Trabajo de Hostelería. (BO Región de Murcia núm. 64, de 15 de marzo de 2008).
- Código 3000892: Convenio Colectivo de Trabajo para La Opinión de Murcia, SAU (BO Región de Murcia núm. 92, de 21 de abril de 2008).
- Código 3000902: Convenio Colectivo de Trabajo para la Verja, S.A., de Cehegín. (BO Región de Murcia núm. 154, de 6 de julio de 2007).
- Código 3000925: Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Pública Viaria (BO Región de Murcia núm. 118, de 25 de mayo de 2010).
- Código 3000965: Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia núm. 244, de 20 de octubre de 2008).
- Código 3000985: Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortaliza (Manipulado y Envasado) (BO Región de Murcia núm. 270, de 21 de noviembre de 2009).
- Código 3001075: Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia. (BORM 104/2006, 8 de mayo de 2006).
- Código 3001085: Convenio Colectivo de Trabajo para Panaderías (BO Región de Murcia núm. 86, de 16 de abril de 2007).
- Código 3001162: Convenio Colectivo de Trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BO Región de Murcia núm. 125, de 1 de junio de 2007).
- Código 3001222: Convenio Colectivo de “Salinera Española, S.A.”, San Pedro del Pinatar. (BO Región de Murcia núm. 172, 25 de julio de 2008).
- Código 3001245: Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica (BO Región de Murcia núm. 170, de 24 de julio de 2012).
- Código 3001312: Convenio Colectivo de Trabajo Solplast, S.A. (BO Región de Murcia núm. 160, de 13 de julio de 2007).
- Código 3001682: Convenio Colectivo de Trabajo para Mediterránea de Catering, S.L. (BO Región de Murcia núm. 257, de 7 de noviembre de 2007).

- Código 3001742: Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L. (BO Región de Murcia núm. 222, de 25 de septiembre de 2009).
- Código 3001772: Convenio Colectivo de Trabajo para Nafrán, S.A. (BO Región de Murcia núm. 280, de 5 de diciembre de 2011).
- Código 3001800: Convenio Colectivo de Trabajo para Estacionamientos y Servicios, S.A. (Controladores de Aparcamiento, ORA). (BO Región de Murcia, núm. 40, de 17 de febrero de 2012).
- Código 3001872: Convenio Colectivo de Trabajo para Aquagest Levante, S.A. (BO Región de Murcia núm. 83, de 14 de abril de 2011).
- Código 3001942: Convenio Colectivo de Trabajo para Culmarex, S.A. (BO Región de Murcia núm. 221, de 23 de septiembre de 2010).
- Código 3002295: Convenio Colectivo de Trabajo Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (BO Región de Murcia núm. 143, de 23 de junio de 2007).
- Código 3002562: Convenio Colectivo de la empresa Prensa del Sureste, S.L. (BO Región de Murcia núm. 91, de 21 de abril de 2007).
- Código 3002752: Convenio Colectivo de Trabajo para Panrico, S.A. (BO Región de Murcia núm. 122, de 28 de mayo de 2004).
- Código 3002812: Convenio Colectivo de Trabajo para Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste. (BO Región de Murcia núm. 225, de 28 de septiembre de 2007).
- Código 3002842: Convenio Colectivo de Trabajo para Real Club de Regatas de Santiago de la Ribera. (BO Región de Murcia núm. 153, de 5 de julio de 2007).
- Código 3002952: Convenio Colectivo de Trabajo para Magar Servicios Personalizados, S.L. (BO Región de Murcia núm. 144, de 24 de junio de 2006).
- Código 3002972: Convenio Colectivo de Trabajo para Mursa, S.L. (BO Región de Murcia núm. 217, de 19 de septiembre de 2006).
- Código 3003022: Convenio Colectivo de Trabajo para Thyssenkrupp Elevadores, S.L. (BO Región de Murcia núm. 86, de 16 de abril de 2007).
- Código 3003035: Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia. (BO Región de Murcia núm. 35, 11 de febrero de 2008).
- Código 3003045: Convenio Colectivo de Trabajo para transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia. (BO Región de Murcia núm. 35, 11 de febrero de 2008).

- Código 3003052: Convenio Colectivo de Trabajo Club Náutico Los Nietos. (BO Región de Murcia núm. 90, de 18 de abril de 2008).
- Código 3003062: Convenio Colectivo de Trabajo para Novedades Agrícolas, S.A. (BO Región de Murcia núm. 92, de 21 de abril de 2008).
- Código 3003072: Convenio Colectivo de la Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de Calzado y Plástico. (BO Región de Murcia núm. 118, de 22 de mayo de 2008).
- Código 4600805: Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia. (BOPVAL 41/2009, 18 de febrero de 2009).
- Código 7901832: Convenio Colectivo de la de Associació per a l'Estudi y la Promoció del Desenvolupament Comunitari para el año 2002 (DO Generalitat de Catalunya, núm. 3638, de 17 de mayo de 2002).
- Código 90002092011981: Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Renault España, S.A. (BOE núm. 93, 18 de abril de 2013).
- Código 90015923012006: Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski. (BOE núm. 129, 30 de mayo de 2013).
- Código 90100013012011: Convenio Colectivo marco del Grupo de Empresas E. ON España. (BOE núm. 60, 11 de marzo de 2011).
- Código 9010222: Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo. (BOE núm. 68, 20 de marzo de 2009).
- Código 9011303: VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. (BOE núm. 311, 27 de diciembre de 2011).
- Código 9901105: Convenio Colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. (BOE núm. 162, 5 de julio de 2010).
- Código 9904235: XVII Convenio Colectivo de la industria química. (BOE núm. 85, de 9 de abril de 2013).