

Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género.

Teresa Pérez del Río
Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Cádiz.

Capítulo 4. La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

4.1.- Introducción y tratamiento normativo.

La violencia de género constituye un problema social al que en los últimos años tanto las organizaciones internacionales como los poderes públicos y los actores sociales han reconocido importancia esencial, asumiendo su erradicación como objetivo prioritario de la acción política. Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género; por ejemplo, la **Plataforma de acción de Beijing aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, mantenida en septiembre de 1995** y en concreto su **Capítulo D**, señala que *“la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales y es una de las mas graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia”*.

Anteriormente, la **Asamblea General de la ONU** había aprobado en 1993 una resolución histórica, en concreto la **“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” (48/104 de 20 de diciembre)** a partir de la cual han sido aprobadas una serie de resoluciones sobre la materia por la **Comisión de Derechos Humanos** (1997/54; 1998/52; 1999/42; 2000/45; 2001/49; 2002/52; 2003/45). En todos estos textos se reconoce la relación existente entre violencia de género y la situación social de discriminación de la mujer estadísticamente constatada.

En estas normas se define la violencia de género como *“todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad”*. En todas ellas además se reconoce que la violencia contra las mujeres se produce en todas las sociedades, en todas las situaciones y en todos los ámbitos incluido el laboral que es el que aquí interesa. El objetivo asumido por este tipo de normativa es instar a los Estados miembros de las organizaciones respectivas a que adopten las medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en todos los ámbitos en que esta puede producirse, incluido obviamente el ámbito laboral.

En el “*Estudio de las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*” realizado durante la Presidencia Española en el año 2002 por el **Instituto de la Mujer (MTAS)** se define la violencia de género en el trabajo como “*conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional*”. Este tipo de actuación se manifiesta en dos formas diferentes: **el acoso sexual** y el **acoso moral por razón de género**. Mientras que el primero (el acoso sexual) ha sido analizado de manera intensa por la doctrina¹, el acoso moral constituye un fenómeno cuya existencia se reconoce recientemente y por ello la intensidad su análisis doctrinal es bastante inferior, siéndolo aún menor la del acoso moral por razón de género como conducta discriminatoria y manifestación de la violencia de género en el trabajo².

El acoso en el trabajo, constituye un fenómeno complejo cuya aprehensión completa en términos jurídicos presenta una grave dificultad. Como premisa previa, ha de tenerse en consideración que constituye una conducta que viola al tiempo varios derechos fundamentales (intimidad, dignidad, salud, trabajo), puede tener diversos sujetos tanto activos como pasivos (empresario, superiores jerárquicos, compañeros), se manifiesta en tipos diversos (acoso moral, acoso moral por razón de género, chantaje sexual, acoso sexual ambiental), siendo susceptible de varios tipos de sanciones (social, civil, administrativa, penal).

Es además preciso señalar que mientras respecto del acoso sexual sea cual sea su tipología, de forma reiterada se ha afirmado su carácter discriminatorio por razón de género ya que los estudios victemológicos demuestran sin lugar a dudas que, en la inmensa mayoría de los asuntos denunciados y planteados jurisdiccionalmente, la víctima era una mujer y el autor un varón, el acoso moral no se presenta tan claramente como una manifestación discriminatoria de la violencia en el trabajo aunque el Parlamento Europeo reconoce y los especialistas en sociología y en medicina del trabajo que han analizado el tema y el análisis jurisprudencial demuestran que las mujeres son las víctimas mayoritarias de este tipo de actuación.

Precisamente en base a esta complejidad se ha manifestado de forma reiterada la necesidad de que se haga el esfuerzo de crear normas suficientemente adecuadas para su tipificación, prevención y sanción ya que de una adecuada plasmación jurídica dependerá, la comprensión y conocimiento de estos fenómenos, sus caracteres y efectos, el reconocimiento por parte de sus víctimas de la ilegalidad de su situación, las posibilidades de tutela de las mismas y la sanción adecuada de sus autores.

¹ .- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., “El acoso sexual en el trabajo”. Relaciones Laborales, Tomo II, 1993. LOUSADA AROCHENA, F., *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. Comares, Granada, 1996. Del mismo autor “El concepto de acoso sexual en la Sentencia de 13.12.1999 del Tribunal Constitucional”, Relaciones Laborales, Nº 3, 2000. MACKINON, C., *Sexual harassment of working women*. Yale University Press, New Haven and London, 1979.

² .- HIRIGOYEN, M.F., *El acoso moral en el trabajo*. Paidós, Barcelona, 2001. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”. Revista de Derecho Social, nº19, 2002, págs 53 y ss. LOUSADA AROCHENA, F., “El acoso moral por razón de género”. Aranzadi Social, Nº15, 2003.

Los intentos de juridificar el **acoso sexual**, prevenirlo y sancionarlo son numerosos en el ámbito comunitario; a partir de 1986, año en el que se reconoció relevancia comunitaria al tema y se realizó un estudio sobre su incidencia real y las posibilidades de actuación comunitaria³ han sido adoptadas la **Resolución del Consejo CEE de 29-5-1990** y la **Declaración del Consejo CEE de 19-12-1991**, siendo la norma mas conocida, completa y útil hasta el momento, a pesar de carecer de efecto jurídico vinculante, la **Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo** y su **Código de Conducta**.

Por lo que se refiere al **acoso moral**, la preocupación comunitaria es posterior; la primera norma adoptada en la materia es la **Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20/09 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo** y en esta se reconoce expresamente el acoso moral como uno de los problemas de mayor magnitud e incidencia en el derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo, como se demuestra mediante el Informe de la **Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo** realizado y publicado ese mismo año; del citado informe se desprende que esta realidad afecta al 8% de los empleados de la UE, es decir, 12.000.000 de personas presentando grandes diferencias entre los Estados miembros lo que se explica en parte por el hecho de que el reconocimiento de la existencia de este fenómeno es reciente, en algunos países casi desconocido y por tanto no se informa de su incidencia mientras que en otros el grado de concienciación es mayor; también influyen, en opinión del Parlamento la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales.

Concretamente, en sus *Considerandos D) y E)* señala que donde mas casos de acoso se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, *“un tipo de trabajo que realizan mas frecuentemente las mujeres que los hombresexiste un vínculo claro entre el acoso moral y....la menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria”* en definitiva, se acepta indirectamente que el acoso moral constituye muchas veces una manifestación de la violencia de género, relacionada con la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Esta conclusión se reafirma a la vista del nº2 del texto de la Resolución en el que el Parlamento señala que *“...el aumento creciente de los contratos temporales y la precariedad en el empleo sobre todo entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso”*; finalmente y ya de forma directa señala que *“según diversas investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres”* en cualquiera de sus tipos. Entre otras medidas, el Parlamento solicita de los Estados miembros que *“con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme”*. Con la finalidad de incentivar a los Estados miembros en la puesta en práctica de esta sugerencia, se solicita de la Comisión UE que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo (D/89/391/CE) o incluso que proponga una nueva directiva como instrumento jurídico para combatir el acoso moral y como mecanismo para asegurar el respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor. Finalmente (Párrafo 16) constata que, en 2001, ya algún Estado miembro ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral y otros han empezado a trabajar para adoptar legislación en la materia, a menudo siguiendo el modelo de las destinadas para reprimir el acoso sexual.

Tras algún tiempo de debates con los interlocutores sociales europeos (UNICE y CES), recientemente se ha visto cumplido el objetivo planteado en el IV Programa de

³ .- RUBENSTEIN M. “La dignité de la femme dans le monde du travail: Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres des Communautés européennes” Comisión Europea, Bruselas, 1987.

Igualdad de Oportunidades de la UE 1998-2000 de adoptar una norma vinculante sobre la violencia de género en el empleo. Aprovechando esta coyuntura y a la vista de la imposibilidad de conseguir un texto específico, se ha optado por incluir los conceptos de acoso sexual y moral por razón de género en la **D/73/2002 de 23 de septiembre**, de modificación de la D/76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

En el **Número 8 de la exposición de motivos y fundamentos** de la Directiva se señala: *“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir ambos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”*.

En su **Art.2.2. párrafo 3º** se define el **acoso por razón de sexo** como *“la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

En el mismo precepto pero en su **párrafo 4º** se señala que **constituye acoso sexual en el trabajo** *“...aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*; posteriormente añade que *“El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”*.

Finalmente añade en el **Art.2.1.b)** *“El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y por tanto se prohibirán”*.

La primera cuestión a reseñar, es la diferenciación que se realiza entre el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo. Por lo que se refiere al acoso sexual, se recoge una definición diferente de la contenida en normas previas, que hace especial hincapié en el concepto de **acoso ambiental** (el que crea un ambiente hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo) y parece mucho mas parco en la definición del **chantaje sexual**. Recuérdese que la Recomendación de 27-noviembre-1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo definía a este último como aquella situación en la que *“la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo) por parte de empresarios y trabajadores (incluidos superiores y 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, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo”*.

Tanto el acoso moral como el acoso sexual se tratan en esta norma especialmente como actuaciones discriminatorias, cuestión nada sorprendente en el contexto de una Directiva que tiene por objetivo regular el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Ello no significa que el acoso viole exclusivamente el derecho a la igualdad; sigue considerándose una actuación pluriofensiva que viola al tiempo varios derechos fundamentales, clara y explícitamente el derecho a la dignidad y a la intimidad y, como se ha venido declarando reiteradamente, también el derecho a la salud e incluso al trabajo.

Finalmente el **Art.2.5** implica de forma directa a los interlocutores sociales y las instituciones públicas en la tutela frente al acoso y el acoso sexual. Señala “*Los Estados miembros....alentarán la adopción por parte de los empresarios y los responsables del acceso a los formación profesional, de medidas para impedir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo*” y en preceptos posteriores y aplicables en general a la discriminación por razón de género, se exige de los Estados miembros que arbitren procedimientos adecuados de tutela jurisdiccional o no, y de sanciones “*efectivas, proporcionadas y disuasorias*” frente a la violación de los derechos reconocidos. También se hace especial hincapié en la importancia de la actuación de los interlocutores sociales en la tutela del principio de igualdad de trato y la eliminación de la discriminación por razón de género incluido el acoso y el acoso sexual.

Por lo que se refiere a las medidas adecuadas para la prevención, entendemos que el **Código de Conducta**, que tiene por objetivo sugerir a las partes sociales las medidas mas adecuadas para prevenir el acoso sexual en el trabajo sigue vigente y por tanto completa y concreta la Directiva 2002/73/CEE y que muchas de las medidas sugeridas para la prevención del acoso sexual, serían también adecuadas para la del acoso moral. Parece interesante señalar que la propia Comisión ha editado una guía oficial con el objetivo de facilitar la implementación del Código de Conducta por parte de sus destinatarios⁴.

El objetivo del Código de Conducta para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo de 1991, cuya aplicación es perfectamente compatible con la Directiva, como se ha señalado, es prevenir el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

El Código de conducta se refiere especialmente al acoso realizado por personas diferentes al propio empresario, que, ostenten o no superioridad jerárquica respecto de la víctima, se encuentren sometidos al poder disciplinario de aquel. Por lo que se refiere al acoso sexual realizado por el empleador, el problema se presta a diversos enfoques jurídicos desde perspectivas como la administrativa, civil, penal o incluso social pero no están contemplados en la norma comunitaria.

La mayoría de las recomendaciones incluidas en el Código se refieren a las medidas que deben adoptar los empleadores, sobre los que recae el deber de garantizar la protección de la dignidad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, sin embargo, se sugiere que las medidas que se detallan, se adopten tras consulta a la representación del personal o, incluso, mediante la negociación colectiva ya que la experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral exento de acoso sexual, tienen mas probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Por lo que respecta a la prevención frente al acoso sexual en el trabajo, y como primer paso para mostrar la intención de construir un ambiente de trabajo exento de este tipo de riesgo, los empleadores deben elaborar una “**Declaración de principios**” en la que se establezca clara y expresamente que todos/as los trabajadores/as de la empresa, sea cual sea su rango jerárquico, deben ser respetados en su dignidad, que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento sexual y que todo trabajador/a tiene derecho a presentar denuncias si se produce, sin miedo a represalias. Se recomienda que en la Declaración se precise de la forma mas exacta qué ha de entenderse por acoso sexual y se explique que dicho comportamiento se considerará infracción disciplinaria y será sancionada. La Declaración deberá exponer

⁴ .- *How to combat sexual harassment at work*, Office for Publications of the European Communities, 1993.

asimismo el procedimiento que habrán de seguir las víctimas para recibir ayuda, a quien habrán de dirigir su denuncia, que debe incluir el compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial de todo tipo de queja, protección frente a las represalias y garantía de que el procedimiento terminará en la aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas contra las personas culpables de actos de hostigamiento sexual hacia sus compañeros/as.

Una vez elaborada la Declaración es importante garantizar su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa, lo que el Código señala como *comunicación suficiente y adecuada de la Declaración de Principios*, y un nivel de formación asimismo suficiente y adecuado de todo el personal implicado en la organización del trabajo, que debería tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso. Toda persona que tenga alguna función específica o cometido oficial en el procedimiento de tutela, debería también recibir una formación específica.

Por lo que se refiere a tutela, la elaboración de procedimientos adecuados para tratar las denuncias de acoso sexual en el trabajo reviste, según el Código, una crucial importancia. También es importante la puesta en conocimiento de todos los integrantes de la empresa de como y cuando utilizarlos y sus consecuencias. Se recomienda que, mediante acuerdo con la representación del personal, se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los/las trabajadores/as víctimas de acoso sexual. Sobre la utilidad de esta figura, existe experiencia en algunos Estados miembros donde se denomina *asesor/a confidencial* y frecuentemente son personas pertenecientes a sindicatos o a grupos de ayuda a la mujer. Se resalta la importancia de proporcionar al asesor/a la formación y recursos necesarios para desempeñar su función así como de garantizar su protección frente a las represalias.

Está demostrado que, dada su naturaleza, la protección frente al acoso en el trabajo no puede realizarse de manera suficientemente adecuada por medio de los canales normales de denuncia. La vergüenza, el temor a las represalias, a dañar la propia reputación o al enrarecimiento de las condiciones de trabajo, conducen a las víctimas a la inutilización de los procedimientos generales de tutela. El procedimiento formal de protección frente al acoso, debe revestir características especiales de entre las cuales, la *confidencialidad* durante todo el curso de la investigación, resulta especialmente necesaria. Es importante garantizar que las investigaciones que se realicen con el objetivo de asegurar la veracidad de la denuncia, se lleven a cabo con absoluto respeto de la dignidad y de los derechos tanto del denunciante como del denunciado/a, así como que las personas encargadas de efectuarlas ofrezcan suficientes garantías de independencia e imparcialidad.

Como práctica adecuada se recomienda que, tanto la presunta víctima como el/la denunciado/a, tengan reconocido el derecho a ser acompañados y/o representados por alguien de su elección y confianza y es aconsejable que se disponga de un registro completo de todas las reuniones e investigaciones realizadas en cada empresa o centro y que las empresas controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y su resolución con el objetivo de asegurarse de que los procedimientos arbitrados para la tutela son eficaces. Sin duda la previsión de este tipo de procedimientos previos puede ayudar mucho en el proceso jurisdiccional posterior, en su caso, ya que como es sabido, uno de los obstáculos mas importantes para la sanción del acoso sexual es el de la prueba de su existencia.

Junto con las recomendaciones expuestas, dirigidas específicamente a las empresas, el Código recoge algunas otras que tienen por destinatarios tanto a los sindicatos como a los/as trabajadores/as. Se recomienda en primer lugar, como práctica adecuada que los sindicatos *formulen y presenten declaraciones claras de política sindical sobre acoso sexual* y que tomen medidas para

umentar la sensibilización de sus afiliados/as y de los trabajadores/as en general ante el problema, a fin de colaborar a crear unos ambientes de trabajo en los que ni se tolere ni se pase por alto. Mas concretamente, se señala que *"los sindicatos deberían ofrecer a todos sus cuadros o dirigentes, formación adecuada sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual en el trabajo, incluyéndolo en cursos de formación sindical...se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados/as y dirigentes a este respecto..."*. Se resalta la importancia de incluir en sus negociaciones con las empresas la adopción de políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de los/as trabajadores/as, informar a sus afiliados/as de su derecho a no ser acosados/as sexualmente, proporcionándoles al tiempo una orientación clara sobre qué hacer en caso de que ocurra incluido el asesoramiento sobre sus derechos legales. En el supuesto en que el mismo sindicato represente a la persona que ha presentado la denuncia y a la persona objeto de la misma, debe dejarse claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación y, en cualquier caso, las dos partes no deben estar representadas por la misma persona.

Finalmente y por lo que se refiere a las responsabilidades de los/as trabajadores/as, el Código pone de manifiesto que pueden contribuir muy eficazmente al mantenimiento de ambientes de trabajo exentos de este riesgo si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y apoyan a los compañeros/as víctimas del mismo en la presentación de sus denuncias.

Por lo que se refiere a nuestro ordenamiento jurídico interno, el **Art.4.2.e) del ET** señala que los/as trabajadores/as, en la relación laboral, tienen derecho al *"respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"*.

En lo referente al *acoso sexual*, esta definición resulta insuficiente a todas luces porque, como resulta obvio en una comparación con el concepto comunitario, ni hace referencia a los elementos definitorios del acoso, ni recoge su tipología ni sus efectos. También aparece una referencia al acoso sexual en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social** según cuyo **Art.8.13** constituye infracción muy grave de la normativa en materia de relaciones laborales, *"el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma"*. De su parte el **Art.8.13.bis de la LISOS** señala que se considerará infracción muy grave del ordenamiento en materia de relaciones laborales *"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiese adoptado las medidas necesarias para impedirlo"*.

Sin duda se trata de preceptos de relevante importancia ya que significan que, de forma clara y expresa, se hace responsable a la empresa de cualquier conducta de acoso realizada en su ámbito de organización, aun cuando no sea el/la propio/a empleador/a el sujeto activo; en otras palabras, se está haciendo al empleador/a responsable de mantener espacios laborales exentos del riesgo de acoso en el trabajo so pena de ser sancionado/a si no adopta las medidas necesarias, adecuadas y eficaces para conseguirlo, lo cual nos reconduce al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

El texto refundido de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** no contiene normas específicas relativas al acoso, pero según reitera la doctrina laboralista de forma mayoritaria, en el marco de prevención del acoso los criterios a tomar en cuenta son los generales frente a cualquier tipo de conducta de cualquier naturaleza susceptible crear un riesgo para el trabajador o trabajadora en el ámbito de la empresa. El **Art.14.1** de esta Ley establece que *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio(...)”*. El mismo precepto en su **Nº.2** señala *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores(...)”*

En este sentido además incide **Ley General de Seguridad Social**, en cuyo **Art.115.1º** aparece definido el accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. Una definición tan amplia del accidente de trabajo, junto con la presunción establecida en su **Nº3** *“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”* permite calificar como accidente de trabajo los devastadores efectos que sobre la salud física y psíquica de los/las trabajadores/as produce el acoso.

Asimismo, establece en el apartado segundo de ese mismo artículo que *“tendrán la consideración de accidente de trabajo”*, entre otros supuestos, los siguientes: *“a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”*; *“f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”* por tanto, cabe la posibilidad de calificar como accidente de trabajo tanto el acoso sexual sufrido dentro del lugar de trabajo como el realizado *in itinere*, así como aquellas enfermedades ya latentes en el/la trabajador/a que se agravan con el acoso sexual, por ejemplo, una dolencia psíquica que se agrave como consecuencia de la ansiedad o depresión que provoca el acoso sexual.

Por lo que se refiere al *acoso moral* la **Ley 62/2003**, en concreto en su Capítulo III titulado *“Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”* Sección 1º Art.27 y ss. recoge, mejor dicho, copia literalmente la definición sobre acoso moral contenida en las Directivas 2000/43 y 2000/78/CEE cuya trasposición se propone, estableciendo en su **Art.28** que *“1.- A los efectos de este capítulo, se entenderá por ...d) Acoso: Toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*. El mismo precepto en su nº 2 in fine señala que *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”*.

El **Art.54.2.g) ET** señala que *“Se considerarán incumplimientos contractuales....el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”*.

Como se puede observar, se trata de una regulación demasiado incompleta como para entender tipificado el acoso moral en nuestro ordenamiento jurídico ya que, de un

lado, no recoge un concepto de acoso moral de carácter general, es decir, el no guiado por las razones discriminatorias prohibidas expresamente por la norma, solamente se refiere al acoso moral discriminatorio por las razones recogidas en las Directivas que se pretenden trasponer, y, por lo que aquí interesa, para nada se toca el acoso moral por razón de género. Esta situación, sin embargo, puede ser paliada mediante la utilización de recursos normativos que permiten avanzar en el sentido de la prohibición de este tipo de comportamientos y la represión de los mismos.

En primer lugar, nuestra **Constitución** reconoce el derecho fundamental a la **igualdad** en el **Art.14 en relación con el Art.9.2**; el derecho al respeto de la **dignidad** viena reconocido en el **Art.10** y finalmente, en el **Art.15** se reconoce el derecho a la **integridad física y moral**. Todos ellos han servido de base a nuestros tribunales para operar la tutela de personas sometidas a acoso.

En el ámbito de la legalidad ordinaria, como hemos señalado el **Art.4.2.e) del ET** reconoce como derecho básico de los/las trabajadores/as *el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual* .

Aunque el precepto no realice alusión expresa y específica al acoso moral discriminatorio por razón de género, sería absurdo concluir que esta ausencia pueda significar que el acoso moral por dicha causa constituye una actuación permitida por nuestro ordenamiento. En primer lugar, la **Constitución Española en su Art.14** prohíbe cualquier tipo de discriminación incluida la basada en el sexo. Por lo que se refiere a la normativa ordinaria el **Art.17 ET** prohíbe la discriminación, entre otras causas, por razón de sexo y finalmente el **Art.8.12 de la LISOS** califica como infracción muy grave del ordenamiento jurídico *“Las decisiones unilaterales del empleador que impliquen discriminación..... por razón de.... sexo”*.

Ha de señalarse que la consideración de un determinado acto de acoso moral como discriminación por razón de género, es decir, como una violación del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, no excluye que, al tiempo se entienda como ofensivo del derecho a la dignidad, a la libertad, al respeto de la intimidad, y al derecho a la integridad física y moral, incluso del derecho al trabajo, pero resulta favorable para su víctima en tanto que ello permite la utilización de todos los procedimientos legalmente creados para la tutela antidiscriminatoria, por ejemplo, la inversión de la carga de la prueba en los procesos de tutela establecida en el **Art.96 LPL**, así como las prioridades en el análisis judicial que eviten el fracaso de las acciones de tutela utilizados por la trabajadora por motivos formales principio establecido por el TC en S.218/2002, o la imposición al empleador de la obligación de adoptar un comportamiento positivo, que implica la supresión de la discriminación y de todos sus efectos derivada de los **Arts.180 y 182 LPL**.

Este panorama normativo no significa, ni mucho menos, el cumplimiento de las exigencias de transposición de la Directiva 2002/73/CE. Por el contrario, se hace ahora mas evidente la ausencia de una definición que, al atribuir un nomen iuris propio al acoso relacionado con el género, facilite su aplicación, falta su específica declaración como discriminatorio, falta regular mecanismos de prevención, sin perjuicio de la siempre conveniente transposición adecuada que, más allá de los estrictos mínimos, facilite la efectiva aplicación de las exigencias comunitarias.

La insuficiencia de la normativa española de todos los ordenes en la configuración y sanción del acoso sexual en el trabajo, pretende ser paliada a medio plazo; el **IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2003-2006** se propone incluir una definición mas completa del acoso sexual en la normativa laboral y plantear su consideración como riesgo laboral específico, así como establecer entre las prioridades de actuación de la Inspección de Trabajo el control y sanción del acoso sexual. También pretende el endurecimiento de las sanciones tanto administrativas como penales previstas contra los acosadores sexuales. Sin embargo nada dice respecto del acoso moral por razón de género, cuya situación de anomía como señalamos constituye una carencia notable de nuestro ordenamiento jurídico que deberá ser asimismo cubierta lo mas rápidamente posible.

4.2.- Tratamiento en la negociación colectiva.

Como señala reiteradamente la normativa y la doctrina comunitarias y la doctrina española, puesto que el acoso tanto sexual como moral constituyen uno de los mas importantes problemas con que se enfrentan las mujeres trabajadoras, sobre todo las que se encuentran en una situación mas débil en el mercado de trabajo, la negociación colectiva debe constituir un instrumento para que los agentes sociales tomen bajo su responsabilidad garantizar la consecución de un entorno laboral exento de acoso. Lamentablemente el **ANC** realiza una escasa y parcial referencia a la necesidad de que los convenios colectivos mejoren el tratamiento de esta materia; en concreto, en su **Capítulo VI** denominado *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, señala que se consideran, entre las materias adecuadas para su tratamiento por la negociación colectiva, el *acoso sexual*, olvidando absolutamente el *acoso moral discriminatorio*. De su parte, el *Documento de buenas prácticas* elaborado el 17 de febrero de 2003 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, insiste en la necesidad de que los convenios colectivos diferencien entre *acoso sexual de intercambio* (chantaje sexual o quid pro quo) y *acoso medio-ambiental*.

Es de señalar que los estudios convencionales realizados hasta el momento muestran que la atención que la negociación colectiva dedica al tema sigue siendo insuficiente. Hay que reconocer que los convenios que tradicionalmente han prestado alguna atención al tema del acoso sexual han mejorado en los últimos años la calidad técnica de su regulación, pero siguen siendo escasos los que contienen alguna referencia al acoso sexual en el trabajo y escasísimos, si alguno, hace referencia al acoso moral⁵.

De un lado, el insuficiente conocimiento tanto por parte de las víctimas como, al parecer, de los interlocutores sociales, sobre el significado del concepto de violencia de género y de otro, la posibilidad de que multitud de situaciones sean calificables tanto de acoso sexual como de acoso moral discriminatorio, hacen imprescindible definir con claridad y amplitud suficiente tanto el concepto de acoso sexual como el de acoso moral e incluso, en la medida de lo posible, poner ejemplos que faciliten su comprensión por parte de los/las destinatarios/as de la norma, tanto los o las posibles acosadores/as como las posibles víctimas, por ello resulta totalmente insuficiente la regulación que contienen una parte importante de los convenios

⁵ .- CES, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Madrid, 2003, pág.60.

colectivos que se refieren a estas situaciones limitándose a introducir entre el listado de incumplimientos contractuales sancionables el acoso sin definirlo.

Sin embargo, la mayoría de los convenios, aunque no hacen referencia concreta ni al acoso sexual ni al moral, contienen la definición y sanción de conductas como los *malos tratos de palabra o de obra*, *la falta de respeto o la falta de consideración*. Constituyen cláusulas en las que sin definir los conceptos, se sanciona *toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad o dignidad, mediante ofensas verbales o físicas*. Este tipo de cláusulas abundan en nuestro sistema de negociación, apareciendo en todos los niveles convencionales, tanto en el ámbito estatal, como en el autonómico. La proliferación de estas cláusulas convencionales en las que no se recoge el concepto de acoso pero se puede entender mas o menos definido, se comprende si tenemos en cuenta que en un estudio que realizó la Secretaría Confederal de CCOO en el año 2000, solo un 6% de las trabajadoras consultadas reconoce abiertamente haber sufrido acoso a lo largo de su vida laboral, pero si la cuestión se plantea obviando el concepto, es decir, si se les pregunta si han vivido situaciones ofensivas en su lugar de trabajo, el porcentaje de contestaciones afirmativas incrementa de forma notable. Ello puede significar que el concepto de acoso no está arraigado, no es suficientemente comprendido por sus propias víctimas y tampoco por los interlocutores sociales⁶.

Incluso en algunos casos, la definición convencional resulta excesivamente restrictiva lo que conduce a que solo sean calificables de acoso determinadas conductas producidas en circunstancias particulares. Por ejemplo, en algunos convenios se establece que existirá acoso sexual solo cuando la conducta se lleve a cabo prevaliéndose de una situación de superioridad del acosador o cuando esta conducta sea ejercida sobre personas especialmente vulnerables, ya sea por su situación personal -tener responsabilidades familiares, ser madre soltera- o por su situación laboral -trabajador/a temporal-; obviamente, este tipo de definición deja fuera del ámbito de protección múltiples situaciones en los que existirá acoso según la normativa vigente que no exige tales requisitos para configurar el tipo. Si que resulta correcto sin embargo utilizar la relación de superioridad jerárquica del acosador/a respecto de la víctima así como su especial situación de vulnerabilidad como circunstancia agravante. Sorprendentemente, es en el ámbito provincial donde se han encontrado las mejores definiciones del concepto de acoso sexual.

Con referencia a la calificación y sanción del acoso no resulta correcto, y sin embargo es frecuente, que los convenios colectivos califiquen en todo caso al acoso como falta muy grave ya que ello significa un incumplimiento del principio de proporcionalidad en la graduación de faltas y en la previsión de sanciones que, en último caso, conduce a que muchas actuaciones acosadoras sin ese carácter de muy graves queden impunes. Esta forma errónea de calificación aparece en todos los niveles convencionales. En particular los convenios que diferencian entre chantaje sexual y acoso ambiental suelen calificar de muy grave el primero y de grave el segundo lo cual no es rechazable.

La sanción establecida suele coincidir en la mayor parte de los convenios y frecuentemente consiste en la suspensión de empleo y sueldo durante un periodo que puede ir entre 10 y 60 días o el despido; no parece frecuente que se sancione al acosador con el traslado, que sería, de otro lado, lo mas lógico y coherente, ya que implicaría la separación definitiva entre este y su víctima y además es lo que sugiere al Código de Conducta comunitario.

⁶.- SERRANO GARCÍA, J., op.cit.pág.769.

La elección de la sanción a imponer corresponde a la empresa como titular del poder disciplinario y en ningún caso se reconoce la posibilidad de intervención en esta función a otros sujetos diferentes; entendemos que la facultad de selección de la sanción podría ser compartida ya sea con la representación del personal o, en el caso de que exista procedimiento especial para la prevención, control y sanción del acoso, con la persona o personas encargadas de aplicarlo. El reconocimiento de esta posibilidad evitaría que se pudiera aprovechar una denuncia de acoso para despedir a un trabajador o trabajadora *non grato*, sin que la conducta denunciada tuviese la gravedad suficiente para justificar esta decisión o, por el contrario, se decidiese arbitrariamente aplicar una sanción inferior a la que correspondería en función del principio de proporcionalidad⁷.

Como señalamos, es sorprendentemente en el nivel provincial donde se han encontrado las mejores y mas completas definiciones del acoso sexual, que en algunos casos, mas bien se podrían calificar de *Declaraciones de Principios* propuestas por el Código de Conducta Comunitario, al que a veces se realiza referencia específica⁸. Este tipo de cláusulas, al menos muestran la voluntad de los interlocutores sociales firmantes del convenio en la erradicación de la violencia de género, pero resultan insuficientes si no se acompañan de procedimientos específicos de denuncia, constatación de la veracidad de la misma y sanción del acosador/a. En la medida en que las víctimas del acoso prioritariamente desean que este cese, se trataría de que la negociación colectiva intentara una resolución de la situación mediante un procedimiento no judicial simplificado y sin formalidades excesivas, como sugiere el Código de Conducta Comunitario. La solución mas adecuada quizá sería que la denuncia de acoso se realizara ante los órganos internos de solución de conflictos en la empresa, pero ofreciese soluciones para cuando esta no sea considerada solución idónea -por ejemplo cuando el acosador o acosadora es el jefe inmediato de la víctima-. El convenio debe garantizar que las investigaciones pertinentes se realizan con absoluto respeto de los derechos fundamentales de denunciado y denunciante y que sean independientes y objetivas.

Lamentablemente es de señalar que son sumamente escasos los convenios que establecen procedimientos específicos para la prevención, control y sanción del acoso en el trabajo y los que lo regulan suelen ser excesivamente formalistas. En algún caso, por ejemplo, el procedimiento habrá de ser iniciado la persona que se siente acosada dejando constancia de su denuncia por escrito, de las circunstancias en que se ha producido el hecho o hechos, de la persona causante de la conducta y de sus consecuencias; tras este escrito, la empresa debe abrir expediente informativo con el fin de averiguar la realidad de los hechos y en su caso dar audiencia a las partes. Finalizado el expediente y comprobada la realidad de los hechos, la empresa lo pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción y procederá al despido del acosador/a. Como se puede observar el procedimiento resulta excesivamente formalista ya que la víctima puede desear denunciar los hechos en la empresa pero no necesariamente en vía jurisdiccional.

⁷.- SERRANO GARCÍA, J. M., op.cit.pág.770.

⁸.- PÉREZ DEL RÍO, T., “Discriminación por razón de género y negociación colectiva”, en VVAA, *El estado actual de la negociación colectiva en España: Balance y perspectivas* (Del Rey Guanter, S., Director) Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, MTAS, Madrid, 2003, págs.627 y ss. y 672 y ss.

Resulta de indudable importancia la creación de organismos o comisiones *ad hoc* para entender o aplicar los procedimientos de sanción del acoso, integrados por personas formadas específicamente en materia de género, sin embargo son muy escasos los convenios que lo hacen. Excepcionalmente en algunos convenios, se crea un procedimiento especial para combatir el acoso sexual, que responde además a algunas de las características establecidas en el Código de Conducta, tales como la *sumariedad*, en tanto que habrá de ser lo más breve posible; la *confidencialidad* en cuanto se aboga por la máxima discreción; y la *inmunidad* al señalar que no podrán ser adoptadas *ningún tipo de represalias* contra la persona denunciante.

Como se ha señalado, de los estudios realizados en la materia se puede deducir que la regulación del acoso sexual en el nivel provincial de negociación es, sorprendentemente, mejor (tanto en cantidad como en calidad) que en el nacional, pero en ambos niveles deja mucho que desear respecto del acoso moral. No obstante, muchas de estas fórmulas aceptables o incluso buenas desde el punto de vista técnico jurídico, podrían ser adaptadas para la prevención y sanción común del acoso sexual y el moral, incluido el discriminatorio por razón de sexo. Lamentablemente, el empresarial constituye un ámbito negocial en el que los interlocutores sociales muestran menor interés en regular la violencia de género y sin embargo, constituye el ámbito en el aparecen las mejores prácticas en otros países europeos, por ejemplo, merece especial atención la manera de afrontar este problema en la empresa Zanussi-Electrolux⁹ que firmó con los sindicatos un acuerdo con el objetivo de prevenir el acoso sexual que resulta perfectamente apto también para prevenir y sancionar el acoso moral por razón de género. Mediante este acuerdo se creó un comité *ad hoc*, el IPAZIA, de carácter paritario, formado por seis miembros de la parte empresarial y seis de la parte sindical. Inmediatamente la empresa inició una campaña de sensibilización, insertando información en las nóminas de la plantilla y creando una línea telefónica para informar sobre los casos de acoso detectados y prestar asesoramiento. En segundo lugar, se elaboró un *código de conducta* para la protección de mujeres y hombres en el trabajo y se diseñó un procedimiento informal administrado por dos asesoras nombradas por el comité para la resolución de casos leves o menos graves de forma *amistosa*. También se ha creado un procedimiento formal en el que interviene la Comisión Nacional para la Igualdad de Oportunidades, que tiene por objetivo intentar llegar a una conciliación o proponer la aplicación de sanciones disciplinarias cuando esta medida se considera justificada.

En el ámbito empresarial en nuestro país merece la pena reseñar que el pasado 30 de julio de 2004 Caja España firmó con los sindicatos mas representativos (UGT, CCOO, UEA, CSICA) un protocolo adicional al convenio de dicha entidad para la prevención de acoso sexual en el trabajo. Salvo error u omisión, se trata de un compromiso pionero en las Cajas de Ahorros de la Comunidad andaluza, en el que se toman en consideración las normas comunitarias en la materia, las constitucionales y las estatutarias, pero se desarrollan y concretan para su aplicación en el ámbito del acuerdo, cuyo objetivo formalmente expresado es *conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, disuadir y sancionar el acoso y obtener una tolerancia cero en materia de acoso tanto sexual como moral*. Con este objetivo recoge una *declaración de principios*, en el que se define el concepto de acoso sexual, se crea un listado de infracciones y se establecen las sanciones adecuadas desde el principio de proporcionalidad, al tiempo que se obliga a la Caja España a garantizar un entorno laboral exento de riesgo de acoso¹⁰.

⁹.- Al que hace referencia SERRANO GARCÍA, J. M., op.cit.pág.777 y cuyo análisis se puede encontrar en “Zanussi adoptscode of conduct to prevent sexual harrassment”, <http://www.eurofound.ie>.

4.3.- Propuestas de futuro y cláusulas modelo.

-La definición del acoso debe ser lo suficientemente amplia y completa como para permitir una comprensión exacta del concepto, deben quedar claros sus tipos y contar con ejemplos de actuaciones de acoso.

“Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración en su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se considera acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros/as o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio por razón de género”.

“Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

¹⁰.- <http://www.comfia.info/index.php?modo=leer&art=14278>

a) *Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*

b) *Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.*

c) *Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.*

d) *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.*

e) *Toda agresión sexual.*

Se considerarán constitutivas de acoso moral, las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

- Las críticas exageradas o injustas y continuas,

-La atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador,

-La impartición de ordenes contradictorias o imposibles de cumplir

-El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;

- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima);

- La violencia verbal, gestual o física”

(En términos similares Convenio colectivo aplicable a las empresas de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Sevilla)

- Resultan de esencial importancia las Declaraciones de principios cuyo objetivo es dejar claro a todo el personal de la empresa que no se tolerará la violencia de género en el trabajo y que todo aquel que la ejerza será sancionado de acuerdo con el principio de proporcionalidad. Esta Declaración deberá ser informada suficientemente a todos los integrantes de la empresa.

“De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y la representación legal del personal se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este 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 la trabajadora o el trabajador objeto de la misma”.

(En términos similares los Ccs. Hostelería de Almería , Limpieza de edificios y locales de Alicante; Dependencia Mercantil de Almería)

- Resulta esencial la regulación de procedimientos prejudiciales e informales de control y sanción. Crear la figura de asesor/a confidencial o agente de igualdad.

“Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la representación legal del personal, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio.”

(En términos similares CC de Dependencia Mercantil de Almería)

“Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación. El plazo que medie desde la denuncia de acoso hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.”

(En términos similares CC de Madera de Córdoba)

“Se garantizará en cada organización la existencia de una persona elegida entre la representación del personal que realice las funciones de Agentes de Igualdad, que será la encargada de conocer sobre los casos que sobre esta materia pudieran darse, así como de velar porque exista una política de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras.

Será la Agente de Igualdad la receptora de las denuncias sobre acoso que se pudieran llevar a cabo por parte de los trabajadores y trabajadoras, debiendo abrir expediente según lo regulado en el artículo 23 de este mismo convenio. Considerándose en cada caso como infracción leve, grave o muy grave, aplicándose las sanciones correspondientes.

La empresa, en los casos de denuncia de acoso y hasta que el asunto quede resuelto, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar por que exista dentro de la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, exento de acoso, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen, ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo (Rec. 92/13/CEE)”.

(En términos similares el Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía)

“Se garantizará la mas estricta confidencialidad durante el proceso de investigación de la denuncia y se excluirá la explicación repetida de los hechos denunciados por parte de la víctima salvo que resulte estrictamente necesario. Tanto denunciante como denunciado/a podrán ser acompañados a lo largo del procedimientos por un miembro de Comité de Empresa y/o del sindicato. Se creará una Comisión Paritaria de la que formará parte un representante de la dirección de la empresa y del propio Comité, que se hará cargo de las investigaciones correspondientes”.

(En términos similares el CC de Televisión de Cataluña SA)

“ La dirección de la empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el riesgo de acoso. Con el objetivo de prevenir y controlar la existencia de un ambiente de trabajo exento de actuaciones de acoso, la representación del personal y la empresa se comprometen a aplicar las medidas contenidas en el Código de Conducta Comunitario para garantizar el respeto del derecho a la igualdad y la dignidad de trabajadores /as. De entre la representación del personal, se elegirá de común acuerdo con la empresa un o una Agente de Igualdad. En caso de denuncia de una situación de acoso, la dirección se

compromete a adoptar las medidas necesarias para separar de forma inmediata a la persona denunciante de la denunciada, movilizándolo funcionalmente de manera temporal a esta última”.

(En términos similares el CC de CCOO de Andalucía)

“Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de conductas constitutivas de acoso el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas. En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas a la Unidad de Atención Social, al objeto de ser investigadas. Dicha Unidad pondrá en conocimiento de los/las responsables del Área los hechos objeto determinantes de la denuncia. De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente las denuncias podrán dirigirse directamente a la Delegación de Recursos Humanos procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.... Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.”

(En términos similares el CC de la Diputación Provincial de Granada)

“Se garantizará a los trabajadores/as que sean objeto de conductas acosadoras el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas... Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a desee iniciar.

Es necesario tomar conciencia de que la violencia doméstica puede afectar a la prestación de servicios de muchas maneras y que incluso pueden llevar a la víctima a perder su único medio de vida, el puesto de trabajo en la empresa. Las manifestaciones de esa situación de violencia doméstica en el ámbito de la prestación de servicios es el absentismo, el estrés, bajo rendimiento, falta de atención en las tareas y esas manifestaciones afectan a la salud y seguridad en el trabajo y pueden repercutir en la de otros trabajadores y trabajadoras. Se pactarán con la empresa permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, hasta que el trabajador o trabajadora víctima de esa situación, siempre y cuando decida denunciarla, normalice sus circunstancias (nuevo domicilio para ellos y sus hijos e hijas, atención a estos, tramitación de documentos, flexibilidad de la jornada de trabajo para poder seguir procedimientos judiciales, etc.). La duración de estos permisos podrán negociarse con la empresa y consistir en bien permisos de una a dos semanas, o bien los días necesarios para el caso de que sea necesario seguir procedimientos judiciales (acudir a comparecencias, actos de juicio, etc)”.

(En términos similares el CC de la empresa Casino Bahía de Cádiz, S.A.)

“Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, constituyendo el acoso en las relaciones laborales un comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el Art. 14 Art.10.1 y el Art.18.1 de la Constitución Española.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber o debe saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual 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 distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Se considerará chantaje sexual o acoso de intercambio aquella situación en la que la aceptación del requerimiento de naturaleza libidinosa se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral —la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato— a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Se considerará acoso ambiental todo comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo —por actitudes de connotación sexual— que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal —de naturaleza psicológica— y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Se considera acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio por razón de género”.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos de acoso moral o sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

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 lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la dignidad e intimidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso 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.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso. Se considerarán circunstancias agravantes de la responsabilidad la existencia de una relación jerárquica de superioridad entre el agresor y la víctima y la situación de especial vulnerabilidad de la misma. Igualmente el acoso moral podrá ser calificado como falta grave o muy grave en función de las mismas circunstancias”.

(En términos similares CC de la Industria siderometalúrgica de Barcelona)