



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión
de Personal y Práctica Laboral
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2014/2015

**LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR
DE TRABAJO: EL ACOSO SEXUAL Y EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
(GENDER-BASED VIOLENCE IN THE
WORKPLACE: SEXUAL AND
GENDER-BASED HARASSMENT)

Realizado por el alumno D. FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

Tutorizado por la Profesora Dña. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

ÍNDICE

Resumen	2
Abstract.....	3
Metodología de investigación utilizada.....	4
Objeto del estudio.....	6
Listado de abreviaturas	8
I.- La violencia de género: concepto y alcance	9
II.- La violencia de género en el ámbito del trabajo	10
III.- El encuadramiento jurídico del problema	14
IV.- Las formas de la violencia de género en el trabajo	17
IV.1.- El acoso sexual discriminatorio	18
IV.2.- El acoso discriminatorio por razón de sexo	21
V.- La prevención de la violencia de género y los factores de riesgo psicosocial	25
VI.- Los instrumentos de gestión frente a la violencia laboral de género	29
VI.1.- El recurso al poder disciplinario como técnica de prevención.....	29
VI.2.- Las medidas específicas de Responsabilidad Social empresarial	30
VI.3.- Los planes de igualdad de las empresas.....	33
VI.4.- La negociación colectiva.....	35
VII.- La tutela reactiva de la víctima de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.....	40
VII.1.- Garantía de indemnidad y nulidad de los efectos del acoso	40
VII.2.- El proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.....	42
VII.3.- La resolución indemnizada del contrato de trabajo por voluntad de la víctima .	45
VII.4.- La indemnización por reparación de daños sufridos	47
Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	52

Resumen

No cabe la menor duda que la violencia de género es un fenómeno social que se extiende tristemente por todo el mundo, afectando al conjunto de clases sociales y alojándose en la totalidad las facetas de la vida, incluyendo la laboral. En este campo, dicha violencia ha ido creciendo en paralelo a la paulatina incorporación de la mujer al mundo del trabajo por cuenta ajena, con una intensidad especial en aquellas profesiones o sectores tradicionalmente ocupados por varones.

El camino hacia el reconocimiento legal y judicial del carácter ofensivo de muchas conductas cotidianas que padecían (y aún padecen) gran parte de las mujeres ha sido arduo y todavía no se ha completado. Por otra parte, es perentorio entender que no estamos ante una pluralidad de episodios ilícitos individuales, sino ante un patente conflicto social y, por lo tanto, los avances jurídicos —tanto los pasados como los aquí propuestos— siempre van a conllevar una limitación insuperable, salvo que se acompañen de verdaderas transformaciones sociales por la vía de la prevención y de la educación.

Palabras clave: Violencia de género, Prevención, Acoso, Discriminación, Igualdad.

Abstract

Undoubtedly the violence against women is a social phenomenon that sadly extends worldwide, affecting all social classes and staying in all facets of life, including employment. In this field, such violence has been growing in parallel with the gradual integration of women into the world of employed workers, with a special intensity in occupations or sectors traditionally held by men.

The road to the legal and judicial recognition of the offensiveness of many daily behaviors that suffered (and still suffer) much of women, has been difficult and has not yet been completed. Furthermore, it is imperative to understand that we are not facing a plurality of individual illicit episodes, but an obvious social conflict and, therefore, the legal developments —both past and those proposed here— always involve an insurmountable limitation, unless they are accompanied by genuine social change through prevention and education.

Keywords: Gender-based violence, Prevention, Harassment, Discrimination, Equality.

Metodología de investigación utilizada

Este estudio contiene una clara perspectiva jurídico-laboral, fundamentada en el análisis de las diversas normativas —internacionales, comunitarias, estatales y autonómicas— en las que se recogen y se regulan las diferentes situaciones legales relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, examinando la evolución habida en cuanto al reconocimiento y al contenido de sus derechos, desde el *Informe Rubenstein* (1988) hasta el momento actual, haciendo una especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se ha analizado también —tras una recopilación previa gracias a las bases de datos *Cendoj*, *Aranzadi Digital* y *Tirant online*— la doctrina judicial emanada del Tribunal Constitucional y de los Tribunales en materia laboral, para intentar localizar dificultades concretas en el ejercicio de los derechos y su modo de resolución por dichos Tribunales, así como el nivel de protección otorgado.

Se recogen, además, gran cantidad de estudios (plasmados en monografías, capítulos de libros y artículos en revistas científicas) de la doctrina científica que, tanto desde el ámbito del Derecho del Trabajo como desde sectores especializados en violencia de género, han investigado sobre estas materias, muchos de ellos aportando propuestas concretas de actuación, algunas de las cuales aquí se reproducen.

Igualmente, se han manejado comunicaciones, recomendaciones, informes, resúmenes, programas, códigos de conducta, notas y criterios técnicos realizados por diversos organismos implicados en la lucha contra la violencia de género —como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo—, donde se contienen datos e informaciones sobre la magnitud del problema estudiado, instrucciones aclaratorias y propuestas de mejora.

A su vez, se ha recopilado, sistematizado y analizado la información procedente de la negociación colectiva y de los agentes sociales, tanto españoles como europeos, y más en concreto, los convenios colectivos, acuerdos laborales y acuerdos marco; destacando las cláusulas pactadas que más relevancia tenían para el objeto de este estudio.

Con todo ello, se delimita el contenido actual de los específicos mecanismos de protección existentes en el Estado español para las mujeres víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, así como los grados de protección que ofrecen a dichas mujeres, subrayando las carencias y presentando nuevas posibilidades de actuación.

De esta manera, se ha seguido una metodología sobre todo analítica y descriptiva, partiendo de lo general hacia lo concreto, en la cual se ha pretendido ofrecer una visión personal y reflexiva sobre los aspectos más destacados de la materia objeto de estudio, que culmina con una serie de conclusiones y propuestas de mejora.

Objeto del estudio

El trabajo que con estas líneas se inicia tiene por objeto, principalmente:

1. Conocer y comprender el concepto y el alcance de la violencia de género, así como el origen de las desigualdades por razón de género, especialmente en el ámbito laboral.
2. Examinar el desarrollo legislativo que ha tenido la protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, en particular en el Estado español.
3. Enumerar y describir los instrumentos de gestión para combatir la violencia laboral de género.
4. Presentar el actual estado de la tutela de los derechos laborales de las mujeres víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de género que trabajan por cuenta ajena en el Estado español.
5. Exponer las carencias detectadas por la doctrina, la jurisprudencia y otros agentes implicados en relación con estos derechos.
6. Esbozar sugerencias para mejorar la protección, principalmente en el ámbito laboral estatutario, de las mujeres víctimas de violencia de género ocurrida en el lugar de trabajo.

Para ello, se focaliza hacia la observación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena que son víctimas de violencia de género en su centro de trabajo, sus mecanismos de prevención y sus opciones de protección reactiva. Por motivos de espacio, este estudio no abarca, salvo cuestiones tangenciales, el examen de las situaciones específicas que pudieran acontecer a las mujeres funcionarias o a aquellas que trabajen por cuenta propia, ni tampoco otros posibles derechos vinculados con la Seguridad Social.

El análisis de estos concretos derechos y mecanismos vendrá acompañado de una necesaria precisión terminológica, habida cuenta que a menudo se confunden las conductas y los elementos configuradores de las diferentes figuras llamadas “acoso”: acoso moral, acoso discriminatorio, acoso sexual discriminatorio, acoso discriminatorio

por razón de sexo, e incluso, para generar un mayor desconcierto, aparecen anglicismos como *mobbing*, *bossing*, *bullying*...

Procede, en este sentido, estimar el alcance de dichos conceptos, así como cuestionarse si el recorrido de ciertas interpretaciones ayuda a solucionar el problema de fondo o si, por el contrario, contribuyen a mantener la realidad social de la violencia contra las mujeres en un estado claroscuro.

Finalmente, en un contexto donde los datos de este tipo de violencia no remiten y, por ello, se amplían los esfuerzos políticos y legales —el último, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, ratificado por Estado español hace un año—, la vigencia del tema resulta innegable; como asimismo su aplicación práctica, puesto que varias normas obligan ya a los operadores jurídicos y agentes sociales a tener una formación específica en esta materia, negociar medidas frente al acoso, redactar planes de igualdad, elaborar protocolos contra el acoso, etc.

Listado de abreviaturas

art.	Artículo
CC	Convenio colectivo
CE	Constitución Española, 1978
CP	Código Penal
D.A.	Disposición adicional
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
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOIVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
NTP	Nota Técnica de Prevención
SJP	Sentencia del Juzgado de lo Penal
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

I.- La violencia de género: concepto y alcance

Lamentablemente, la violencia contra la mujer es un fenómeno social, complejo y universal¹, por ser un problema estructural extendido por el mundo entero, “con víctimas y agresores de todas las edades, todos los niveles de educación, de ingresos y de posición social”². Siempre que se aluda a la violencia basada en el género, se debe entender como tal, la violencia física, sexual y psicológica —incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad—, que se produce en la familia y en el espacio público, incluyendo todo tipo de violencia perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra³.

Los tipos de violencia que podemos encontrarnos son muy variados: malos tratos emocionales, malos tratos sociales, malos tratos ambientales, malos tratos económicos, violencia física, violencia sexual y violencia psicológica. Este último tipo de violencia es la más frecuente, pero al mismo tiempo la más invisible⁴.

El tratamiento jurídico-político actual de la violencia de género⁵ tiene un punto de partida incontrovertido: las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres no tienen que ver con la biología y sí con la cultura patriarcal⁶; y es, precisamente, esta posición superior de los varones en la estructura social, la que hace que el concepto de violencia de género no pueda tener paralelo en el sexo masculino⁷. Este reconocimiento de la violencia de género como resultado de la desigualdad⁸ en la

¹ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género: el camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Cizur Menor (Aranzadi - Thomson Reuters), 2014, pág. 220.

² Considerando Q de la Resolución 2013/C239E/11 del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2012, sobre el *Programa Daphne*: logros y perspectivas futuras.

³ Arts. 2 y 3 de la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” aprobada por medio de la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

⁴ RUIZ, Y.: “La violencia contra la mujer en la sociedad actual: análisis y propuestas de prevención”, *Fòrum de Recerca*, núm. 13, 2008, pág. 189.

⁵ Por todas, SJP, núm. 1, Sevilla, 26 noviembre 1999, núm. 568/1999.

⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo”, en AA.VV. (MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dirs. y Coords.): *Género y derechos fundamentales*, Granada (Comares), 2010, pág. 413.

⁷ LAURENZO COPELLO, P.: “La violencia de género en la Ley Integral: valoración políticocriminal”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 7, 2005, pág. 5.

⁸ Así lo manifiestan, entre otras disposiciones legales, el Capítulo IV.D.118 de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995); el Considerando 8 de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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; el comienzo de la Exposición de Motivos y el

distribución del poder entre mujeres y hombres es de gran importancia, en tanto en cuanto la convierte en problema de la agenda política de los Estados⁹ democráticos.

Pese a que se estima que entre un 20% y un 25% de las mujeres han sufrido violencia física al menos una vez en su vida¹⁰, la denuncia pública de la violencia de género constituye un fenómeno social muy reciente —especialmente de aquella violencia de la que es víctima la mujer en el ámbito doméstico y en el ámbito de las relaciones de trabajo¹¹— y esto se debe a que dicha violencia habitualmente ha sido ignorada, negada o mitificada como un comportamiento natural; no en vano la sociedad ha culpado a las mujeres cuando ocurre y, tristemente, las mujeres también se han culpado a sí mismas, puesto que la mayoría han sido educadas para aceptar muchas formas de manifestación cercana a la agresión sexual, o simplemente creen que este tipo de conductas suceden “porque las cosas son de este modo”¹².

Por lo tanto, se hace necesaria la existencia de un auténtico “derecho a vivir sin violencia de género —a vivir entendido esto tanto en un sentido radical de no ser privado de la vida, como en un sentido más amplio de adopción libre de decisiones vitales—”, vinculado con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con el derecho fundamental a la vida y, en general, con todos los derechos fundamentales de las personas¹³.

II.- La violencia de género en el ámbito del trabajo

La dominación por razón de género procede de un sistema de valores sociales que hemos heredado y, esta percepción estereotipada llevada al extremo, es la que

art. 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; o el Considerando J de la Resolución 2013/C239E/11 del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2012, sobre el Programa *Daphne*: logros y perspectivas futuras.

⁹ Para ampliar información sobre el recorrido de este tema en el ámbito internacional, *vid.* IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L.: “Panorámica general sobre el reconocimiento institucional de la desigualdad entre mujeres y hombres como causa de la violencia de género”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008, págs. 193-219.

¹⁰ HAGEMANN-WHITE, C.; KATENBRINK, J. y RABE, H.: *Combating violence against women: stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member States*, Estrasburgo (Consejo de Europa), 2006, pág. 7.

¹¹ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 219.

¹² LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA J.A.: *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso: entre la realidad social y el mito cultural*, Granada (Comares), 1998, págs. 181-182.

¹³ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El derecho fundamental a vivir sin violencia de género”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 48, 2014, pág. 45.

fomenta que se produzcan conductas violentas hacia las mujeres¹⁴, trasladándose esta correspondencia a otras esferas diferentes, como la política, la cultural y, por supuesto, la laboral; y ello porque, si como ya se ha dicho anteriormente, los roles de género, tradicionalmente asignados, muestran una asimetría en la posición de poder entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta que en el ámbito laboral también rigen los valores de la sociedad patriarcal, donde además se le añade una jerarquía en la que se generan relaciones de poder —entre empresario y trabajadores, e incluso entre estos últimos¹⁵—, no es de extrañar que, precisamente éste, sea uno de los terrenos en los que estas prácticas violentas estén más fuertemente arraigadas¹⁶.

La clara traslación de la violencia de género, como fenómeno social, al ámbito de las relaciones de trabajo, se concreta “en un conjunto de casos englobados en el término *acoso*”¹⁷, como manifestación extrema de las situaciones de violencia en el trabajo¹⁸. Dicho término fue acuñado por el movimiento feminista anglosajón en los años setenta, formulándose como un conjunto de prácticas y actitudes que infantilizaban a las mujeres en la actividad productiva, obstaculizando su integración y negando su valor como profesionales¹⁹.

Si bien cualquier trabajador está expuesto a la violencia en el ámbito laboral, huelga decir que a las mujeres, como colectivo, “no solo se las acosa más, sino que además se las acosa de una forma distinta que a los hombres”²⁰, presentando también factores de riesgo más acentuados por su posición de mayor debilidad en el mercado de trabajo²¹ —patrones culturales, incorporación tardía, categorías bajas y peor remuneradas, sectores con escaso poder económico...—, lo que incrementa las

¹⁴ RUIZ, Y.: “La violencia contra la mujer en la sociedad actual...”, cit., págs. 196-197.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género...”, cit., págs. 416-417.

¹⁶ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 267.

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género...”, cit., pág. 417.

¹⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.; FABREGAT MONFORT, G. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso”, en AA.VV. (FABREGAT MONFORT, G., Dir.): *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 8.

¹⁹ PERNAS, B.; ROMÁN, M.; OLZA, J. y NAREDO, M.: *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid (Los libros de la catarata), 2000, págs. 15-16.

²⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Capítulo V. Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV.: (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, pág. 110.

²¹ STC 224/1999, de 13 de diciembre, rec. 892/1995.

posibilidades de ser víctima²² de los diversos tipos de acoso, y dentro de este grupo, las jóvenes o las que acceden al primer empleo, las discapacitadas, las lesbianas, las trabajadoras migrantes o las pertenecientes a minorías étnicas o raciales, entre otras, corren un riesgo aún superior.

La violencia de género encarna en la actualidad uno de los riesgos ocupacionales más graves, con claros efectos perversos en el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras²³, siendo un grave problema en la sociedad del Siglo XXI, puesto que en la ciudadanía moderna, que se debe basar en principios de cooperación, igualdad y libertad, cualquier caso de acoso deviene intolerable, representando un problema social gravoso para personas individuales —víctimas y testigos— e inclusive en términos de gasto social²⁴, pues suponen costes en el sistema sanitario y farmacéutico, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales y, muy probablemente, hasta para la rentabilidad de la propia empresa²⁵.

Pero, al tiempo, la violencia de género supone un obstáculo para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, ya que la víctima tiene dificultades para conservar el trabajo y su expulsión del mundo laboral podría “determinar su ingreso en el tenebroso mundo de la pobreza”, en especial si cuenta con una escasa participación social, baja o nula actualización formativa o una grave afectación psicológica a resultas de dicha violencia, lo que supondría una gran dificultad para el acceso al trabajo, colocándola en un patente plano de desigualdad²⁶.

Como no podía ser de otra manera, poner fin al acoso en el trabajo en su estrecha conexión y manifestación con la violencia de género va a ser un objetivo prioritario del

²² ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo: verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir. y MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., Coord.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva: estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 185.

²³ ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: “El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género”, en AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, J.M., Dir. y ACALE SÁNCHEZ, M., Coord.): *La siniestralidad laboral: incidencia de las variables de "género", "inmigración" y "edad"*, Albacete (Bomarzo), 2009, pág. 125.

²⁴ GIMENO NAVARRO, M.A.; MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing: un enfoque integrador*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2008, pág. 243.

²⁵ ARBONÉS LAPENA, H.I.: *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 52.

²⁶ LÓPEZ ARRANZ, M^a.A. y LÓPEZ COIRA, J.: “El impacto de las políticas de protección de la violencia de género sobre el empleo”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F., Coords.): *Políticas de empleo*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013, pág. 313.

Derecho Social del Trabajo que, aplicando la transversalidad²⁷ de la perspectiva de género, busca reequilibrar las situaciones de desigualdad material que se puedan dar²⁸, con “una noción positivista y activa de la promoción de la igualdad efectiva”²⁹, incorporando elementos tendentes a la equiparación real de ambos sexos a través del empoderamiento de las mujeres y evitando elementos donde se perpetúe la subordinación a los hombres, por medio de estereotipos de dominación de un sexo sobre el otro³⁰.

Un primer obstáculo para la consecución de esta meta es la tendencia a “reconvertir” en acoso laboral otros problemas laborales, para ser tratados en el ámbito judicial, fomentando una visión distorsionada del problema³¹, si bien ya existe una repetida doctrina judicial³² que señala la diferencia entre acoso y otras figuras como las malas relaciones, las luchas de poder, los desacuerdos, el ejercicio arbitrario del poder empresarial, las disputas salariales...

En fin, resta precisar que la violencia que se estudia en este trabajo es la que se produce en el ejercicio de la actividad profesional o como consecuencia directa de la misma³³, donde la trabajadora no puede huir de la agresión sin contravenir sus obligaciones laborales, si bien nada impide que alguna de las manifestaciones de estas

²⁷ Para ampliar información sobre este concepto y su recorrido legal, *vid.* QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Capítulo II. Transversalidad de género”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008, págs. 45-87 y MERCADER UGUINA, J.R.: “Parte I. Capítulo I. Técnica legislativa y legislación transversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007, págs. 15-50.

²⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género...”, *cit.*, págs. 438.

²⁹ QUESADA SEGURA, R.: “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra 3 (Igualdad de oportunidades para todos), 2007, pág. 66.

³⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El derecho fundamental a vivir sin violencia de género”, *cit.*, pág. 34.

³¹ GIMENO NAVARRO, M.A., MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing: un enfoque integrador*, *cit.*, pág. 227.

³² Sin ánimo exhaustivo, STSJ Asturias 19 diciembre 2014, rec. 2476/2014; STSJ Comunidad Valenciana 3 septiembre 2014, rec. 767/2014; STSJ Galicia 4 noviembre 2011, rec. 3053/2011; STSJ Cataluña 10 octubre 2005, rec. 7676/2005; STSJ Madrid 20 marzo 2003, rec. 825/2003; STSJ Islas Baleares 30 junio 2000, rec. 192/2000; entre otras.

³³ MEVSW/2003/11 “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”, Organización Internacional del Trabajo, (Ginebra, 2003).

conductas se realice fuera del lugar y tiempo de trabajo (*in itinere*, mails, llamadas telefónicas fuera de horario, etc.)³⁴.

III.- El encuadramiento jurídico del problema

La violencia de género en el ámbito del trabajo se manifiesta en diversos tipos, pudiendo tener varios sujetos activos y pasivos y violando a la vez varios derechos fundamentales y valores esenciales —tanto los personales cuanto los vinculados a la condición de trabajador—, como son, en un listado no exhaustivo, la igualdad, la intimidad, la dignidad humana o el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Desde este entrelazado diálogo entre derecho constitucional y violencia laboral³⁵ y, atendiendo a este elenco de principios lesionados, los poderes públicos —obligados por el art. 9.2 de la Constitución Española (en adelante, CE)— se van a encontrar con graves dificultades para plasmar jurídicamente³⁶ un conjunto de normas que permitan prevenir y sancionar adecuadamente dicha violencia.

Realmente, el acoso y la violencia de género en el terreno del trabajo no es un fenómeno nuevo, pero sí ignorado hasta hace relativamente poco tiempo por el legislador³⁷, tanto nacional como comunitario. Esta reacción del *iustlaboralismo*, por reciente, puede considerarse tardía, pero, por contra, ha alcanzado una intensidad y amplitud de tratamiento y estudio³⁸ que merecen la calificación de positivos. Para ello, el ordenamiento laboral reacciona desde el ámbito de las responsabilidades contractuales, de seguridad social y administrativas, sin olvidar las actuaciones que en el ámbito penal pueden producirse, también en relación con estas conductas³⁹.

³⁴ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Albacete (Bomarzo), 2014, pág. 143.

³⁵ ESPEJO MEJÍAS P.: “Los derechos constitucionales afectados por la violencia laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015, pág. 136.

³⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete (Bomarzo), 2009, pág. 41.

³⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La igualdad y el acoso por razón de sexo desde una perspectiva comparada: consideraciones generales”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., Coord.): *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*, Madrid (Dykinson), 2009, pág. 17.

³⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012, pág. 49.

³⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.; FABREGAT MONFORT, G. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso”, cit., pág. 11.

El primer síntoma de relevancia jurídica a nivel europeo⁴⁰ puede encontrarse en el llamado *Informe Rubenstein*⁴¹, encargado por la Comisión de las Comunidades Europeas a un grupo de expertos, donde el acoso se desvela como un problema de gran magnitud en los Estados Miembros⁴². Con esa base, la Comisión se va a pronunciar a través de la Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo —y su anexo, el “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”—, que, pese a no ser jurídicamente vinculante, adopta la óptica de género, considerando el acoso como una manifestación discriminatoria⁴³, y sirviendo de punto de partida para una importante serie de Resoluciones y Directivas⁴⁴.

No obstante, será la Directiva 2002/73/CE —más tarde refundida en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006— la que introducirá, en el ámbito de la igualdad de género, conceptos como “discriminación directa”, “discriminación indirecta”, “acoso por razón de sexo” y “acoso sexual”, que ya habían sido definidos pero en relación con otras causas de discriminación prohibidas⁴⁵.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, la primera referencia al acoso se introdujo con la Ley 3/1989⁴⁶, pero únicamente unida al respeto de la dignidad⁴⁷ del

⁴⁰ Para una mayor comprensión de los comienzos de la recepción legal del acoso en el derecho comunitario, *vid.* ALTÉS TARREGA, J.A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2002, págs. 41-54.

⁴¹ RUBENSTEIN, M.: *The dignity of women at work: a Report on the problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*, Bruselas-Luxemburgo (CEE), 1988, págs. 1-164.

⁴² PERNAS, B.; ROMÁN, M.; OLZA, J. y NAREDO, M.: *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, *cit.*, pág. 17.

⁴³ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, *cit.*, pág. 41.

⁴⁴ Declaración 02/204 del Consejo de las Comunidades Europeas, de 19 de febrero de 1991, para la aplicación de la Recomendación 92/131; Declaración 92/C27/01 del Consejo de las Comunidades Europeas, de 19 de diciembre de 1991; Resolución 90/C157/02 del Consejo de las Comunidades Europeas, de 29 de mayo de 1990, sobre protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 1994, sobre designación de un Consejero en las empresas encargado de combatir los casos de acoso sexual; Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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.

⁴⁵ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, *cit.*, págs. 266-267.

⁴⁶ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, que vino a reformar el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo expresamente la protección “frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

⁴⁷ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, *cit.*, pág. 267.

trabajador. Sin embargo, la doctrina puso de manifiesto que, pese a que la dignidad es un derecho consagrado en el art. 10 CE, su tutela tenía bastantes riesgos de desestimación judicial, frente a los procedimientos para la tutela antidiscriminatoria, mucho más desarrollados⁴⁸.

Esta insuficiencia del régimen jurídico del acoso discriminatorio fue, en parte⁴⁹, corregida con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), tras la cual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo “quedan ligados a la más clásica manifestación de discriminación en el entorno laboral: la segregación de condiciones laborales por razón de sexo”⁵⁰. Dicha aprobación supuso el “nacimiento separado de la figura del acoso laboral discriminatorio por razón de género y del acoso sexual discriminatorio”⁵¹ en el ordenamiento interno. Es decir, que el carácter discriminatorio de la violencia en el trabajo es contingente y no necesario, siendo el acoso discriminatorio más pluriofensivo que el que no incluya esa vertiente de disvalor⁵².

Es menester aclarar que, con anterioridad, se había promulgado la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LOIVG), pero su muy concreto ámbito —subjeto y objetivo— en función de ciertas circunstancias personales de la víctima y del agresor⁵³, dejaba fuera de la misma supuestos de violencia contra la mujer “basada igualmente en las relaciones de poder-sumisión que, no obstante, se producían en ámbitos diferentes al de las

⁴⁸ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., págs. 47-48.

⁴⁹ BALLESTER PASTOR, M.A. y BALLESTER CARDEL, M.: “Parte I. Cap. I. Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T. et al. Coords.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 99.

⁵⁰ MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “Parte I. Capítulo IV. El concepto de acoso por motivaciones sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007, pág. 134.

⁵¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, cit., pág. 51.

⁵² CABEZA PEREIRO, J.: “Capítulo XII. El recargo de las prestaciones en el marco de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, pág. 251.

⁵³ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: La L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas laborales*, núm. 80, 2005, pág. 18.

relaciones de pareja”⁵⁴, como es el del trabajo, alejándola de la tan pretendida protección *integral*, aunque sí incluyera ciertas medidas de tutela relacionadas con el ámbito social, que básicamente dependen de contar con una orden de protección, pensada para situaciones de alto riesgo y vinculada al inicio de un proceso penal⁵⁵, lo que hace cuestionarse su exigencia para acceder a esos derechos laborales.

Lo que entiende la LOIVG por violencia de género —mejor llamarla *violencia doméstica de género*, frente a la adecuada significación de violencia género contenida en su más amplio Anteproyecto— solo admitirá situaciones de violencia con conexiones directas con el entorno laboral en el caso de parejas de personas que son o han sido compañeros de trabajo o entre los titulares de la empresa y sus trabajadoras, o las que se produjeran en el ámbito físico propio de alguna empresa, aunque la víctima y el agresor no guarden relación directa con la misma⁵⁶.

IV.- Las formas de la violencia de género en el trabajo

Todo este disperso conjunto normativo anteriormente expuesto —cuyo objetivo último es lograr la plena y libre integración de la mujer en el trabajo, como paso previo para avanzar en la lucha por la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer⁵⁷— va a configurar una especie concreta dentro del acoso laboral, determinada como acoso discriminatorio por motivaciones de género, que se divide en dos subtipos⁵⁸: “sexual” (basado en una conducta de índole sexual) y “por razón de sexo” (con motivaciones basadas en el sexo de la persona).

⁵⁴ QUESADA SEGURA, R.: “Dimisión provocada por ser víctima de violencia de género”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.; GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., Coords.): *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2014, págs. 322-323.

⁵⁵ TORRENTS MARGALEF, J.: “Capítulo IX. La concesión de medidas laborales de protección exclusivas para mujeres agredidas: una aparente amplitud promocional”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008, pág. 296.

⁵⁶ QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: La L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, cit., págs. 19-20.

⁵⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico-laboral de la mujer: luces y sombras*, Barcelona (Cedecs), 2002, pág. 357.

⁵⁸ Si bien hay normativa legal que subsume el acoso sexual dentro del acoso por razón de sexo (art. 22 de 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) o posiciones doctrinales que hablan de un tercer subtipo: el “acoso moral por razón de género”, *vid.* MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, cit., págs. 52-56.

IV.1- El acoso sexual discriminatorio

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código Penal (en adelante, CP), la LOIEMH considera discriminatorio el acoso sexual⁵⁹, es decir, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que, bien tenga el propósito o bien produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular si se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Igualmente discriminatorio será el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual. Esto es así porque se bebe de las fuentes de la tradición norteamericana del *sexual harassment* —incorporadas vía transposición de la Directiva 2002/73/CE, que modificaba la anterior Directiva 76/207/CEE—, frente a otras regulaciones, como la francesa, donde lo que se protege es la libertad sexual⁶⁰.

En efecto, el acoso sexual ha sido objeto de especial atención por parte del Derecho Comunitario, configurando esta conducta como una de las consecuencias de la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral que vulnera la dignidad de las personas⁶¹, o dicho de otro modo, que la naturaleza predominantemente sexual no debe confundirnos sobre un problema que tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales⁶², porque los hombres utilizan el acoso sexual no solo como vehículo de poder para conseguir sexo, sino que también “emplean el sexo como medio para conservar su poder y su *status* de dominación”⁶³. De ahí que afecte “notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre”⁶⁴ —en torno a un 90% de los casos, frente a solo un 45% de acosadas en el acoso moral o *mobbing*⁶⁵—. Solo desde esta asimetría y desigualdad se va a poder explicar tamaña diferencia, ya que sería difícil sostener que es producto del puro azar.

⁵⁹ La no limitación de víctimas y victimarios a un sexo concreto, a diferencia de los planteamientos de la Ley Orgánica 1/2004, posibilitan encuadrar como discriminatorio también al acoso sexual homosexual y al padecido por transexuales (*vid.* STSJ Canarias, Santa Cruz, 16 mayo 2002, rec. 951/2001).

⁶⁰ MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “Parte I. Capítulo IV. El concepto de acoso por motivaciones sexuales...”, cit., pág. 133.

⁶¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La igualdad y el acoso por razón de sexo desde una perspectiva comparada...”, cit., pág. 17.

⁶² URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, cit., pág. 253.

⁶³ PERNAS, B.; ROMÁN, M.; OLZA, J. y NAREDO, M.: *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, cit., págs. 168-169.

⁶⁴ STC 224/1999, de 13 de diciembre, rec. 892/1995.

⁶⁵ POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008, pág. 398.

Por otra parte, históricamente, la construcción jurídica del acoso sexual está íntimamente relacionada con la del acoso moral, al compartir parte de sus elementos, como la lesión de mismos bienes jurídicos —dignidad, integridad, igualdad y no discriminación por razón de sexo, y la libertad sexual en ciertas conductas del acoso moral— o los mismos sujetos activos —uno o varios superiores, uno o varios compañeros—⁶⁶, aunque el contenido de la conducta, su finalidad y la reiteración son elementos que permiten la diferenciación entre ambos comportamientos⁶⁷, pues el acoso sexual puede existir solamente con un acto, si “es gravoso y de suficiente violencia e intensidad libidinosa”⁶⁸.

Otra posible diferencia entre ambas figuras reside en la subjetividad de la víctima, puesto que, ante un acoso sexual, unas interpretan una mera insinuación y otras una agresión verbal que afecta a su equilibrio emocional y, en cambio, en el acoso moral la percepción suele ser coincidente⁶⁹.

La normativa y la doctrina, foránea y española⁷⁰, distinguen dos clases de acoso sexual, si bien, en la práctica, pueden darse conjuntamente, quedando difuminadas sus fronteras. La primera sería el chantaje sexual, acoso de intercambio o *quid pro quo*, donde un superior jerárquico —sea el empresario o no— condiciona el acceso al empleo, una mejora laboral o la eliminación de una condición negativa, a la realización de una propuesta (explícita o implícita) de carácter sexual, lesionando así también la libertad sexual y la intimidad.

La segunda clase sería el acoso ambiental u *hostile enviroment*, a través de conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, humillante e inseguro para la víctima y que puede ser realizado por superiores (descendente), compañeros (horizontal) o inferiores jerárquicos (ascendente) de la víctima, e incluso por clientes⁷¹.

⁶⁶ MELLA MÉNDEZ, L.: "El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo", *Tribuna Social*, núm. 145, 2003, pág. 18.

⁶⁷ ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: “El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género”, cit., pág. 145.

⁶⁸ FABREGAT MONFORT, G.: *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 39.

⁶⁹ POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, cit., pág. 400.

⁷⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Comares (Granada), 1996, pág. 115.

⁷¹ ALTÉS TARREGA, J.A.: *El acoso sexual en el trabajo*, cit., págs. 392-393.

Ejemplos de conductas susceptibles de ser acoso sexual⁷² serían, sin ánimo exhaustivo, peticiones o invitaciones impertinentes; insinuaciones o comentarios sobre la forma de vestir; manoseos, caricias o pellizcos; gestos y miradas lascivas; agresiones físicas o verbales; utilización de material pornográfico en el lugar de trabajo... que se pueden clasificar en cinco grupos de comportamientos: acoso de género (comentarios y conductas sexistas); conductas seductivas (iniciativas de tipo sexual inapropiadas y ofensivas); cohecho sexual (solicitud de una relación sexual bajo la promesa de una recompensa); coerción sexual (realización de una acción de tipo sexual bajo la amenaza o fuerza); imposición sexual o asalto⁷³.

Por último, pero de gran importancia, hay que tener en cuenta que, frente a las Directivas europeas, la LOIEMH ha eliminado la necesidad de afirmación del carácter *indeseado* en su delimitación de los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Hasta ese momento, la jurisprudencia venía entendiendo que era necesaria manifestación de rechazo, si bien matizaba que no se exigía un repudio directo ante cualquier acción, bastando que la víctima exteriorizara (directamente o a través de otras personas) su incomodidad ante la situación o lo reflejara a través de su comportamiento⁷⁴.

Lo que subyace tras esta situación son las viejas ideas sexistas de que a las mujeres les agradan los comentarios sobre su físico o que deben soportar las *bromas* de naturaleza sexual⁷⁵, cuando no la sospecha de que pudieron “aceptarlo, deseirlo o incluso provocarlo”, sometiendo a la víctima a un auténtico *juicio de honestidad*⁷⁶.

Así las cosas, en el momento actual se debe entender que una situación de acoso siempre lleva implícita la actuación indeseada y que la ofensividad de la propia

⁷² SÁNCHEZ TOVAR, L.; DEL PINO ESPEJO, M^a.J.; MATUD AZNAR, M^a.P. y ZINGALES, R.: “Capítulo II. Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): *“Mobbing”, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010, pág. 49.

⁷³ LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA J.A.: *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso*, cit., pág. 187.

⁷⁴ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 273.

⁷⁵ RUBIO CASTRO, A.: “La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a., Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013, pág. 73.

⁷⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 32.

conducta acosadora debe ser objetiva, no pudiendo dejarse al arbitrio de la víctima, “aunque ésta no manifestase nada en contra porque no pudiese hacerlo o cuando esta manifestación no fuese suficientemente contundente y probada”⁷⁷.

IV.2.- El acoso discriminatorio por razón de sexo

El reconocimiento del acoso por razón de sexo arranca con la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, cuando por primera vez la normativa comunitaria le da carta de naturaleza⁷⁸ (en el ordenamiento propio desde su transposición a la LOIEMH), diferenciándose del acoso sexual en que, en este caso, no va a ser tanto el móvil sexual como la discriminación en base a estereotipos sociales⁷⁹, que precisamente la perspectiva de género trata de erradicar⁸⁰.

Así, se apunta por cierto sector de la doctrina que esta separación progresiva, entre los comportamientos de acoso por razón de sexo y el tratamiento del acoso sexual, supone un intento de evitar que una “cuestión de desigualdad de poder” pase simplemente por “cuestiones de sexualidad”⁸¹, mientras que para otros autores esto puede “hacer parecer trivial todo aquello que aun constituyendo una humillación para la mujer, no sea constitutivo de ataque sexual”⁸². Sin embargo, parece indudable que la diferenciación contribuye, precisamente, a la visibilización de esas otras manifestaciones de violencia desvalorizadora contra la mujer, muchas veces normalizadas y naturalizadas por la propia cultura⁸³.

En cualquier caso, el acoso por razón de sexo es una discriminación de género porque afecta generalizadamente a la mujer y por el mero hecho de ser mujer (debido a las “condiciones históricas de inferioridad y debilidad”⁸⁴), donde quien recibe la ofensa

⁷⁷ STSJ Andalucía, Sevilla, 19 enero 2010, rec. 1675/2009.

⁷⁸ ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo...”, cit., pág. 191.

⁷⁹ STSJ Galicia 14 mayo 2007, rec. 4705/2006.

⁸⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género...”, cit., págs. 430.

⁸¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “La palabra de la Ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral «por razón de género» como delito contra la integridad personal”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 277, 2006, pág. 13.

⁸² MERCADER UGUINA, J.R. y MORENO SOLANA, A.: “Parte I. Capítulo IV. El concepto de acoso por motivaciones sexuales...”, cit., pág. 145.

⁸³ RUIZ, Y.: “La violencia contra la mujer en la sociedad actual...”, cit., pág. 197.

⁸⁴ STC 224/1999, de 13 de diciembre, rec. 892/1995.

lo hace como consecuencia del “objetivo de dominio”⁸⁵ del acosador y por efecto de la minusvaloración que este sujeto agresor tiene de todo el sexo femenino⁸⁶. Por esto, también se pueden incluir dentro de esta figura el acoso vinculado con la maternidad o con el ejercicio de responsabilidades familiares⁸⁷.

En la práctica, pueden existir dificultades para diferenciar cuando una mujer es discriminada por ser mujer o como individuo al margen de su sexo. En este último caso, habrá de reputarse el acoso como discriminatorio en razón del género cuando el móvil sea sexista⁸⁸, o cuando la forma o el medio utilizados, incidan en esa circunstancia⁸⁹, si bien esta última posibilidad parece la más adecuada porque se justificaría por sí misma (para una persona media en circunstancias normales), frente a la dificultad probatoria de las intenciones del acosador.

Hay que tener en cuenta que, tanto de la redacción de la normativa comunitaria como de los resultados de la jurisprudencia propia, parece desprenderse que los comportamientos, que constituyen acoso por razón de sexo requieren de una cierta “sistematicidad”⁹⁰ para su perfeccionamiento. Esta situación de confusión deriva de la asimilación en el desarrollo conceptual del acoso por razón de sexo de características del (anterior) acoso moral genérico, lo que es contrario a la actual tendencia del legislador de dar “un tratamiento específico, diferente e integral a la violencia de género respecto de otras manifestaciones de violencia”⁹¹.

⁸⁵ STSJ Andalucía, Sevilla, 19 enero 2010, rec. 1675/2009.

⁸⁶ QUESADA SEGURA, R.: “Capítulo IX. El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, págs. 195-196.

⁸⁷ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2008, págs. 20-21 y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, cit., págs. 248-249.

⁸⁸ PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, págs. 184-185 y PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 274.

⁸⁹ RUBIO DE MEDINA, M^a. D.: “Capítulo I. 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. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): *“Mobbing”, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010, pág. 29 y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, cit., pág. 250.

⁹⁰ STSJ Andalucía, Sevilla, 19 enero 2010, rec. 1675/2009.

⁹¹ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 19.

Si atendemos al objetivo fundamental de “combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, con remoción de los estereotipos sociales y demás obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres”⁹², no parece que sea esencial dicha “sistematicidad”⁹³ —salvo que la apuesta sea tan solo por corregir ciertas conductas individuales muy graves⁹⁴— y que las mujeres perjudicadas tengan que soportar este comportamiento discriminatorio, que además afecta a su honor y a su dignidad⁹⁵, por mucho que la redacción formal del art. 7.2 LOIEMH no lo haya conseguido clarificar.

Ejemplos de conductas —referidas a comportamientos colectivos o de ámbito individual— susceptibles de ser acoso por razón de sexo⁹⁶ serían, entre otras, la negativa a someterse a la autoridad de una mujer; el desprecio hacia la destreza física de las mujeres, como en el caso de los bomberos; subestimar su competencia técnica, como en el campo de los negocios o en el científico; cuestionando una supuesta agresividad necesaria, como en la policía o en las ventas comerciales; o, en general, dirigirse a ellas con un trato infantil o de persona dependiente, en lugar de considerarlas trabajadoras totalmente competente. Al igual que en el acoso sexual, estas conductas pueden ser realizadas por superiores, compañeros e inferiores jerárquicos de la víctima o por alguien externo (siempre que exista conexión laboral).

⁹² Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁹³ En el mismo sentido, GIL RUIZ, J.M^a.: “La doctrina jurisdiccional en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a., Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013, pág. 269 y BODELÓN GONZÁLEZ, E.: “Acoso sexual y por razón de sexo”, en AA.VV. (RUBIO CASTRO, A.M^a., Coord.): *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2011, pág. 62. También se afirma que no puede generalizarse esa diferencia, haciéndola depender de la gravedad de la conducta, en ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., pág. 34 y PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 272. Por el contrario, PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 30 y ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo...”, cit., pág. 193. Y, desde luego, quien considere al acoso por razón de sexo como especificidad del acoso moral común, como FABREGAT MONFORT, G.: *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, cit., págs. 34-37.

⁹⁴ RUBIO CASTRO, A.: “La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española”, cit., pág. 70.

⁹⁵ STSJ Cataluña 5 junio 2008, rec. 1396/2008.

⁹⁶ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., pág. 21.

Cuestión aparte es que, finalmente, dichas conductas sean calificadas (o no) judicialmente como acoso por razón de sexo⁹⁷, cosa que dependerá del nivel de formación antidiscriminatoria de los concretos operadores jurídicos, cuando no de las reticencias o visión restrictiva⁹⁸ de algunos órganos judiciales que no escapan a las reglas de juego patriarcales “que determinan la inferioridad de las mujeres”⁹⁹, banalizando y considerando como poco graves estas formas de violencia contra la mujer, de ahí que históricamente solo las conductas que reiteran la violencia o la discriminación tengan tal consideración¹⁰⁰.

Alguna autora entiende que no todos los casos de acoso por razón de sexo tienen carácter discriminatorio, como por ejemplo los realizados a superiora o entre compañeros, reputándose éstos como acoso moral, puesto que “solo el acoso del superior jerárquico, o de quien tenga poder sobre la víctima, puede realizar un acto discriminatorio”¹⁰¹; sin embargo, parece olvidarse que la existencia de un poder asimétrico no necesariamente tiene que ser jerárquico, sino que es más una situación de superioridad fáctica¹⁰², en el caso aquí estudiado como consecuencia de las precitadas “condiciones históricas”; amén de que la nítida redacción del art. 7.3 LOIEMH (“*Se considerarán en todo caso...*”) no debería dejar lugar a dudas.

⁹⁷ Siendo bastante escasas este tipo de sentencias, ya que se rechazan o se canalizan por otros tipos. Entre otras, la STSJ Madrid 27 septiembre 2010, rec. 2380/2010, que desestima demanda de resolución de contrato de una trabajadora que, tras reincorporarse de una baja por maternidad, advierte falta de valoración de su superior y bromas machistas, que el juzgador reconduce a “comentarios no adecuados pero en todo caso de leve entidad” y que acabó en despido procedente de la víctima; la STSJ Cataluña 5 mayo 2011, rec. 7173/2010, que califica de acoso moral la actitud de un gerente que llamaba a sus trabajadoras “putas” y llegó a regalar a una de ellas “un muñeco con un lápiz introducido en el culo” diciéndola “quizá sea lo que te merezcas”, dimitiendo la trabajadora al día siguiente; o la STSJ Madrid 14 marzo 2011, rec. 463/2011, que pese a calificar las acciones del demandado como contrarias a la no discriminación por razón de sexo, no aprecia acoso por razón de sexo al no encajar el tipo con el del acoso moral.

⁹⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.; FABREGAT MONFORT, G. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso”, cit., págs. 13-14.

⁹⁹ PERNAS, B.; ROMÁN, M.; OLZA, J. y NAREDO, M.: *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, cit., págs. 12-13.

¹⁰⁰ BODELÓN GONZÁLEZ, E.: “Acoso sexual y por razón de sexo”, cit., pág. 62.

¹⁰¹ ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo...”, cit., pág. 192.

¹⁰² CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Capítulo V. Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, cit., pág. 109.

Una vez acreditado este acoso, por ser discriminación de género, comenzarían a desplegarse las consecuencias garantistas reflejadas en el art. 10 LOIEMH, que incluyen reparaciones, sanciones y demás actuaciones de resguardo¹⁰³.

V.- La prevención de la violencia de género y los factores de riesgo psicosocial

A pesar de que la concepción integral de las modernas políticas de seguridad y salud en el trabajo, en línea con la tendencia interpretativa comunitaria, obliga a recoger todos los riesgos psicosociales¹⁰⁴, se constata la ausencia de cualquier norma jurídica en vigor que considere explícitamente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como riesgos específicos para la salud de las trabajadoras. Esto no debiera extrañar, ya que las mujeres trabajadoras (salvo las embarazadas), a diferencia de otros colectivos específicos de trabajadores (cedidos por empresas de trabajo temporal, menores...), no han sido consideradas por el legislador español como un grupo con características propias y especiales¹⁰⁵.

Si bien el epígrafe “riesgos psicosociales” difiere de lo que tradicionalmente se ha venido denominando “riesgos laborales”¹⁰⁶, ya que encubre realidades muy distintas (conductas, secuelas, síntomas...)¹⁰⁷, no cabe duda que dichos riesgos psicosociales en general y el acoso en particular, son un problema emergente¹⁰⁸ que afecta, entre otras, a la materia de prevención de riesgos, por sus negativos efectos sobre la salud de los trabajadores¹⁰⁹, incluyendo, entre otros, insomnios, migrañas, depresión, trastornos

¹⁰³ Para una mejor comprensión de este sistema de garantías y las leyes donde se contemplan las medidas vid. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, cit., págs. 259-261.

¹⁰⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Murcia (Laborum), 2007, pág. 161.

¹⁰⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008, pág. 312.

¹⁰⁶ POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, cit., pág. 398.

¹⁰⁷ MONTOYA MELGAR, A.: “Capítulo III. El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, pág. 60.

¹⁰⁸ Así se reconoce entre los principales retos en materia de salud y seguridad en el trabajo de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, COM(2007) 62 final, de 21 de febrero de 2007.

¹⁰⁹ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, cit., pág. 175.

psicosomáticos, dolencias musculoesqueléticas, afectaciones del aparato digestivo, etc., que hasta pueden acabar produciendo su muerte¹¹⁰.

Tal vez, en el marco de los riesgos psicosociales, la eliminación radical del acoso sexual y por razón de sexo no sea posible, pero sí lo será “prevenir de antemano su aparición, tomando entonces rápidas medidas en fase temprana que eviten consecuencias difíciles de reparar”¹¹¹. En este sentido, la NTP 854 señala que siempre, si se llega a producir el acoso laboral, es porque existe un fallo en los mecanismos de prevención o intervención en la empresa. Por ello, el empresario está obligado a prevenirlos, *ex. art. 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)* —siendo la evaluación de riesgos laborales el vehículo más adecuado para ello¹¹²—, máxime cuando son riesgos derivados de las condiciones organizativas, como son los de naturaleza psicosocial¹¹³, lo que ya ha confirmado, sin lugar a la duda, la doctrina jurídica¹¹⁴.

Además, el art. 48 LOIEMH dispone la obligación empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y también de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Este reforzamiento de las obligaciones empresariales tiene una consideración tanto laboral, vinculada “al deber de evitar en la empresa las discriminaciones entre hombres y mujeres”¹¹⁵, como de prevención de riesgos laborales, “en base al carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el art. 1 LPRL”¹¹⁶, en relación con el principio constitucional del art. 43 CE¹¹⁷.

¹¹⁰ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., págs. 37-39.

¹¹¹ POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, cit., pág. 406.

¹¹² IGARTUA MIRÓ, M^a.T.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, pág. 287.

¹¹³ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras”, cit., págs. 326-327.

¹¹⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Perspectiva de seguridad social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P. y BARRIOS BAUDOR, G.L., Dirs.): *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson Aranzadi), 2007, pág. 882.

¹¹⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras”, cit., pág. 331.

¹¹⁶ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, cit., pág. 278.

¹¹⁷ ESPEJO MEJÍAS P.: “Los derechos constitucionales afectados por la violencia laboral”, cit., pág. 139.

De no cumplir estas obligaciones (por inhibición, pasividad o con meras actuaciones aisladas), el empresario se enfrentará a una sanción administrativa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales según los arts. 8.13 y 8.13 bis del 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 (en adelante, LISOS), con multa cuya cuantía variará de 6.251 a 187.515 euros, según el art. 40.1.c) LISOS.

Se ha suscitado en la doctrina la controversia sobre la necesidad de que el empresario conozca la conducta ilícita para que pueda ser sancionado administrativamente por infracción muy grave. Del tenor literal del art. 8 LISOS se desprende que, en el supuesto del acoso sexual, habrá una responsabilidad objetiva en todo caso (art.8.13 LISOS), mientras que frente al acoso por razón de sexo se exige que el empresario conozca tal situación (art. 8.13 bis LISOS) y no adopte las medidas adecuadas para impedirlo. Una lectura más contextualizada de la norma debiera hacer llegar a la conclusión de que, en el primer caso, si el empresario hubiera adoptado todas las medidas necesarias para prevenir, descubrir e impedir las situaciones de acoso sexual y, pese a ello, no haya conocido tal circunstancia, podrá exonerarse de responsabilidad¹¹⁸; mientras que, en el segundo caso, el desconocimiento de la situación de acoso por razón de sexo no eximirá de la responsabilidad cuando por omisión de los deberes de prevención no haya descubierto esas conductas¹¹⁹.

Así las cosas, vistos los mandatos que realiza la LOIEMH a las Administraciones públicas en los ámbitos de la salud, la sanidad y la seguridad en el trabajo¹²⁰, “no cabe duda que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser tenidos en cuenta como posibles factores de riesgo de daños derivados del trabajo”¹²¹,

¹¹⁸ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “Capítulo V. Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): “*Mobbing*”, *acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010, págs. 118-119.

¹¹⁹ GOERLICH PESET, J.M. y GARCÍA RUBIO, M^a.A.: “Parte IV. Cap. XV. La tutela de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T. *et al.* Coords.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 578.

¹²⁰ En especial el art. 27.3 LOIEMH o las modificaciones que introduce en la Ley general de sanidad (D.A. 8^a), en la Ley de cohesión y calidad del sistema nacional de salud (D.A. 9^a) y en la Ley de prevención de riesgos laborales (D.A. 12^a).

¹²¹ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., págs. 54-55.

de acuerdo con la definición de “daños derivados del trabajo” que proporciona el art. 4.3º LPRL.

Precisamente, sobre la base de los deberes empresariales contenidos en los arts. 14, 15 y 25 LPRL, cuando este riesgo se llegue a materializar en daño, se va a calificar como constitutivo de accidente de trabajo¹²², pudiendo en algunos casos —que deberían ser la mayoría¹²³, pero en la práctica es justo lo contrario— activar el recargo de prestaciones de Seguridad Social en aplicación del art. 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹²⁴ (en adelante, LGSS), que puede definirse como una ”pseudo sanción” y paralela compensación económica a favor de la afectada (o sus causahabientes)¹²⁵, a pagar por el empresario por ser el garante de un entorno laboral adecuado para sus trabajadores¹²⁶ —estándole vedada la posibilidad de aseguramiento¹²⁷—, que consiste en incrementar las prestaciones económicas en un porcentaje que oscila entre un mínimo de un 30% y un máximo del 50% (siguiendo criterios lógicos y de proporcionalidad) de la cuantía inicial de la prestación¹²⁸.

A nivel del Estado Español, a diferencia del comunitario¹²⁹, no existe norma alguna que regule las medidas del empresario para cumplir protección frente a estos

¹²² STSJ Galicia 24 enero 2000, rec. 5818/1996; STSJ Navarra 5 junio 2014, rec. 146/2014 y STSJ Cantabria 23 noviembre 2006, rec. 919/2006, entre otras.

¹²³ CABEZA PEREIRO, J.: “Capítulo XII. El recargo de las prestaciones en el marco de los riesgos psicosociales”, cit., págs. 259-261.

¹²⁴ ROMERO RÓDENAS, Mª.J.: *El accidente de trabajo en la práctica judicial*, Bomarzo (Albacete), 2015, pág. 41.

¹²⁵ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Un criterio fundamental en la delimitación del recargo por prestaciones: la relevancia, en términos de gravedad, del incumplimiento empresarial”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 380, 2014, pág. 199.

¹²⁶ FABREGAT MONFORT, G.: “Capítulo 2. El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: la obligación de la protección”, en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, Mª.A., Dir. y CORDERO GORDILLO, V., Coord.): *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 84.

¹²⁷ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Del accidente de trabajo, las contrataciones de obras o servicios y el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 363, 2013, pág. 130.

¹²⁸ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E.: “Capítulo 5. El recargo de las prestaciones de seguridad social en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, Mª.A., Dir. y CORDERO GORDILLO, V., Coord.): *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 152.

¹²⁹ La Recomendación 92/131/CEE 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, con su anexo titulado “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”; o el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007 por UNICE (ahora Business Europe), UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos.

acosos. No obstante, para evitar esa situación el empresario cuenta con importantes “instrumentos de gestión para una política antiviolencia laboral de género”¹³⁰, beneficiándose también de la implicación de los representantes de los trabajadores en la gestión preventiva de la violencia laboral de género —con deber de cooperación específico por mor del art. 48.2 LOIEMH—, ya que éstos tienen que informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que conocieran y que pudieran propiciar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, además de sensibilizar a sus compañeros y compañeras sobre el mismo.

VI.- Los instrumentos de gestión frente a la violencia laboral de género

Las principales herramientas de las que va a disponer la empresa para cumplir con la protección de sus trabajadoras y fomentar un ambiente de trabajo que no favorezca la violencia de género son: el poder disciplinario como medida coercitiva, las medidas específicas en el marco de la Responsabilidad Social empresarial, los planes de igualdad y los frutos de la negociación colectiva.

VI.1- El recurso al poder disciplinario como técnica de prevención

Como premisa de partida, cabe señalar que el empresario, en el ejercicio de su poder disciplinario, podrá sancionar al trabajador presuntamente acosador, según lo dispuesto en el art. 58 del 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 (en adelante, ET), llegando a la medida extrema del despido disciplinario, por el incumplimiento contractual recogido en el art. 54.2.g) ET.

Sin embargo, a tenor de los problemas ya expuestos respecto a la interpretación de las normas jurídicas aplicables “por la confluencia de viejos y nuevos instrumentos jurídicos, que no siempre se dejan armonizar de forma pacífica” y, en suma, “la ausencia de formación de gran parte de las y los operadores jurídicos en materia de

¹³⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “El impacto laboral de la «Ley de Igualdad de Sexos»: lo que queda después de vender el «humo político»”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 290, 2007, págs. 150-151.

derecho antidiscriminatorio”¹³¹, es obvio que en la mayoría de estos casos habrá una patente dificultad probatoria al ser la empresa quien tiene que acreditarlo, no bastando en este supuesto la aportación de indicios¹³², y aunque exista cierta flexibilización jurídica de las exigencias formales de la carta de despido, como no indicar la identidad del sujeto acosado o denunciante y fechas o lugares de algunas de las conductas¹³³.

Por ello, y puesto que la empresa actúa en consonancia con el deber de protección que legalmente se le ha impuesto, hay quien con cierta lógica propone “que sea el presunto trabajador acosador quien deba demostrar su no veracidad”¹³⁴ una vez que la empresa haya expuesto los indicios, convalidándose, de lo contrario, la procedencia del despido disciplinario (se supone que salvo que el sujeto pasivo del acoso haya sido el propio empresario, caso para el que debería exigirse un mayor celo en la prueba de lo alegado).

VI.2.- Las medidas específicas de Responsabilidad Social empresarial

Se deben enmarcar las acciones de Responsabilidad Social empresarial¹³⁵ en el interés de la Unión Europea¹³⁶ en que las empresas vayan más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables en los Estados miembros y en el (no menos importante) aliciente que, para los grandes poderes económicos privados, suponen la voluntariedad y las decisiones unilaterales empresariales¹³⁷.

¹³¹ RUBIO CASTRO, A.: “La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española”, cit., pág. 56.

¹³² RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “Capítulo V. Las acciones de la persona acosada y de la acosadora...”, cit., pág. 120.

¹³³ STSJ Comunidad Valenciana 7 abril 2004, rec. 104/2004.

¹³⁴ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., pág. 76.

¹³⁵ Para mayor información sobre las implicaciones jurídico-laborales de esta figura de autorregulación empresarial *vid.* TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, Madrid (Centro de Estudios Financieros), 2008.

¹³⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social, COM(2006) 136 final, de 22 de marzo de 2006, “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”; la Comunicación de la Comisión, COM(2002) 347 final, de 2 de julio de 2002, “La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”; o el Libro Verde, COM(2001) 366 final, de 18 de julio de 2001, “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”.

¹³⁷ SERRANO GARCÍA, J.M^a.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete (Bomarzo), 2007, págs. 84-86.

De este modo, el empresario podrá realizar voluntariamente acciones de responsabilidad social —cuya verdadera implantación radicará en la voluntad de la empresa de realmente hacerlas cumplir¹³⁸— destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social, que en el caso de las destinadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores, *ex. art. 48.1 LOIEMH*. Si hay acuerdo “las medidas adoptadas deben ser esas, si no el empresario debe adoptar igualmente las medidas necesarias”¹³⁹, estando obligado a informar de las mismas a los representantes de los trabajadores, en consonancia con el art. 73 LOIEMH.

Así, la propia LOIEMH apunta, de forma no exhaustiva, alguna de las medidas específicas, como son la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o las acciones de formación, ciertamente en la línea de la orientación práctica que la Comisión de las Comunidades Europeas recomendó, en el año 1991, en su “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”, en parte recogido después en la NTP 507 “Acoso sexual en el trabajo” o en el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

En relación con la obligación de tener procedimientos específicos contra el acoso, recogida a nivel comunitario en el “Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo” de 2007 y legalmente en el Estado Español por medio del art. 48.1 LOIEMH, sería deseable que las empresas implantasen el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” que el art. 62 LOIEMH dispone para las Administraciones públicas, sustituyendo así a los “más débiles códigos de buenas prácticas”¹⁴⁰.

¹³⁸ KAHALE CARRILLO, D.T.: *La responsabilidad social de género*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013, pág. 146.

¹³⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, B.; LUJÁN 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*, Murcia (Consejo Económico y Social de la Región de Murcia), 2008, pág. 255.

¹⁴⁰ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J.M^a: “Capítulo III. Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): *“Mobbing”, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010, pág. 62.

Este protocolo va a ser un documento que combine procedimientos y medidas preventivas con otras reactivas, pero en cualquier caso deberá contener: el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la instrucción a todo su personal para cumplir el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia; y el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Además, debería incluir otras como: la definición de cada acoso y las conductas concretas susceptibles de ser constitutivas de los mismos; los plazos de actuación, que deberían ser los más breves posibles; el reconocimiento de los derechos y deberes específicos de los implicados durante la tramitación del procedimiento; las posibles medidas cautelares; la fórmula para elegir la persona o comisión que instruya y resuelva las actuaciones, así como la formación específica que debieran recibir; la posibilidad de acudir a mediadores o expertos; las posibles medidas a adoptar a la conclusión del proceso, en especial las disciplinarias; futuras medidas de seguimiento durante cierto tiempo, etc. Sin olvidar la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo y no el habitual lenguaje sexista y masculinizado¹⁴¹.

Aunque lo más adecuado es que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tengan su protocolo exclusivo, pudiendo hacerse uno distinto para otras situaciones de violencia y acoso, cabe la posibilidad de un tratamiento conjunto de todos los tipos de acoso en un mismo protocolo, o incluso un método mixto¹⁴² con reglas comunes generales (una declaración de prohibición de la violencia, principios de actuación, procedimiento de quejas y solución de conflictos uniforme, etc.) pero diferenciando otras cuestiones.

¹⁴¹ BODELÓN GONZÁLEZ, E. y GALA DURÁN, C.: “Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a, Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013, págs. 187-188.

¹⁴² ALFONSO MELLADO, C.L. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “Negociación colectiva y acoso en el trabajo”, en AA.VV. (FABREGAT MONFORT, G., Dir.): *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 47.

VI.3.- Los planes de igualdad de las empresas

Los planes de igualdad son un instrumento novedoso en nuestro ordenamiento jurídico, introducido en 2007 por la LOIEMH, que comprende un conjunto ordenado de medidas que 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 LOIEMH).

Su procedimiento de elaboración (art. 46.1 LOIEMH) se iniciará con un “diagnóstico de la situación” actual de la empresa, para lo que será necesaria la recogida de información. Después se fijarán “los concretos objetivos de igualdad a alcanzar” y “las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución”. Posteriormente, previa negociación y/o en su caso consulta, con la representación de los trabajadores y trabajadoras, se entrará en la fase de aplicación de las medidas “tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Por último, será necesario el establecimiento de “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Por lo tanto, estamos ante un documento “colectivo, dinámico, flexible, temporal, funcional, ejecutable y ordenado”¹⁴³, abierto a medidas en diferentes materias y, quizá por esta complejidad, el legislador ha dispuesto que, pese a que la discriminación y la violencia de género suceden de forma independiente del tamaño de la empresa, la obligación de elaboración de dicho plan solo alcanzará a aquellas que cuenten en plantilla con más de doscientos cincuenta trabajadores (art. 45.2 LOIEMH). El establecimiento de un umbral mínimo de trabajadores no es nuevo en el Derecho Colectivo español¹⁴⁴, si bien está claro que este criterio mixto no es lo frecuente en nuestro ordenamiento laboral¹⁴⁵.

¹⁴³ SERRANO GARCÍA, J.M^a.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, cit., pág. 151.

¹⁴⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un «nuevo» contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2008, pág. 152.

¹⁴⁵ VELASCO PORTERO, M^a.T.: “Capítulo IV. El plan de igualdad y el acoso sexual y por razón de sexo”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): *“Mobbing”, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010, pág. 87.

Para las empresas por debajo de dicho umbral, gran mayoría en nuestro panorama empresarial, la elaboración del plan de igualdad —que no la de las medidas concretas para evitar cualquier discriminación laboral (art. 45.1 LOIEMH)— será voluntaria, salvo que estén inmersas en un proceso sancionador y la autoridad laboral sustituya las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan (art. 45.4 LOIEMH), o que así se establezca en el convenio colectivo aplicable (art. 45.3 LOIEMH). A tal fin, se ha modificado el art. 85.1 ET para introducir en el contenido mínimo de los convenios colectivos el *deber de negociar*, bien la adopción de medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, bien los planes de igualdad.

Eso sí, la norma no define el ámbito de dicho convenio, si bien parece que, más allá del de empresa —aunque tampoco aclara qué ocurre si una empresa obligada no tiene representantes legales¹⁴⁶—, “los únicos niveles negociales apropiados para la implantación de una obligación consistente en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, son los de sector, incluyendo los de grupo de empresa asimilados a sector”¹⁴⁷.

Se debe matizar que el mentado *deber de negociar* no conlleva un *deber de convenir*¹⁴⁸, por lo que la creación del plan de igualdad dependerá en la práctica de la voluntad de las partes y, en especial de la parte empresarial, por cuanto podría intervenir en el proceso negociador sin una actitud suficientemente dialogante, a sabiendas que su posición se impondrá finalmente¹⁴⁹.

Aunque para algunas empresas no exista la obligación de elaborar un plan de igualdad, como ya se anticipó, sí existe la de adoptar medidas específicas y procedimientos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, por lo que la inclusión de las mismas en un plan de igualdad presenta importantes ventajas para la empresa¹⁵⁰, ya que se podrá beneficiar de medidas de fomento y apoyo

¹⁴⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, B.; LUJÁN ALCARAZ, J. y SELMA PENALVA, A.: *Buenas prácticas en la negociación colectiva...*, cit., pág. 289.

¹⁴⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid (Editorial Reus), 2010, pág. 160.

¹⁴⁸ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., pág. 59.

¹⁴⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un «nuevo» contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres”, cit., pág. 151.

¹⁵⁰ VELASCO PORTERO, M^a.T.: “Capítulo IV. El plan de igualdad y el acoso sexual y por razón de sexo”, cit., pág. 92.

técnico gubernamentales (art. 49 LOIEMH), acceder preferentemente a subvenciones públicas (art. 35 LOIEMH) y contratos de la Administración General del Estado (art. 34 LOIEMH) o publicitarse mediante un distintivo *Igualdad en la Empresa* (art. 50 LOIEMH).

Como quiera que dichas medidas, además de su dimensión antidiscriminación, asimismo tienen la dimensión protectora de la seguridad y salud, también deberían constar en la planificación de la actividad preventiva según el art. 16.2.b) LPRL y los arts. 8 y 9 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención¹⁵¹. Por ello, quizá los técnicos de prevención deberían de participar igualmente en la elaboración de dichos planes ya que, además, el conocimiento que los técnicos logran de la empresa desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, la información que tienen y la formación que poseen tan interdisciplinar, puede ayudar a la elaboración de un plan más realista y consistente¹⁵².

En este sentido, el plan de igualdad es un buen instrumento para dotar al plan de prevención de riesgos de la empresa de la perspectiva de género que probablemente no tenga¹⁵³, más allá de las típicas medidas para las mujeres embarazadas, pudiendo enfatizar en los riesgos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo.

VI.4.- La negociación colectiva

La normativa comunitaria “ha intentado desde sus orígenes conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de género en las empresas”¹⁵⁴. Así la Recomendación 92/131/CEE 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, ya incluía el uso en la negociación colectiva, por parte de los interlocutores sociales, del “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” y recomendaba su incorporación en las

¹⁵¹ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras”, cit., págs. 332-333.

¹⁵² CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: “Parte II. Capítulo X. La proyección de la Ley de igualdad en la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007, pág. 383.

¹⁵³ SERRANO GARCÍA, J.Mª.: *La igualdad en la crisis del empleo*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 118.

¹⁵⁴ PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el empleo como violación del Derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011, pág. 137.

clausulas de los convenios. De igual forma, las sucesivas estrategias comunitarias de salud y seguridad en el trabajo (incluyendo la actual 2014-2020) hacen hincapié en la importancia de las negociaciones entre los interlocutores sociales en lo que respecta a la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo.

Igualmente se manifiestan otro tipo de instrumentos, como los distintos Programas *Daphne*, el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo o, a nivel interno, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades, entre otros. Y es que, si la colaboración entre empresa y representantes se revela como instrumento indiscutible desde el punto de vista preventivo¹⁵⁵, aún lo es más tras la aprobación de la LOIEMH, dado que en esta ley “se ponen los cimientos para la prevención del acoso, pero se deja la efectiva materialización de los avances a terceros”¹⁵⁶ (verbigracia el art. 43 LOIEMH).

Por consiguiente, “el papel del Estado debe ser completado necesariamente por la negociación colectiva, pues solo esta vía puede llevar a efecto el necesario proceso de adecuación de las medidas preventivas a las particularidades organizativas del sector o empresa donde vayan a ser aplicadas”, constituyendo, por lo tanto, un instrumento idóneo para que los agentes sociales se responsabilicen de la consecución de un entorno laboral exento de riesgo psicosocial¹⁵⁷.

Todo ello tiene un reflejo claro en la evolución de la negociación colectiva de estos últimos años, avanzando desde un exiguo tratamiento, apenas centrado en el aspecto disciplinario, “a uno más completo y efectivo en la actualidad”¹⁵⁸, que todavía dista de ser el adecuado por diversas razones¹⁵⁹, como la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la deficiente preparación en esta materia de los negociadores, la relegación de estos asuntos frente a otros como los retributivos, el

¹⁵⁵ POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, cit., pág. 402.

¹⁵⁶ IGARTUA MIRÓ, M^a.T.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, cit., pág. 290.

¹⁵⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, cit., págs. 174-175.

¹⁵⁸ QUESADA SEGURA, R.: “Capítulo IX. El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, cit., pág. 198.

¹⁵⁹ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y PÉREZ CAMPOS, A.I.: “Capítulo VIII. Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, págs. 175.

automatismo respecto a convenios anteriores o la mera transcripción de la legislación vigente.

Por ello, el legislador ha dejado escapar la oportunidad de garantizar la eficacia del deber empresarial de promover medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, conectando las previsiones del art. 48 LOIEMH con el art. 85.1 ET *in fine*, de tal forma que quedaran configuradas como contenido específico obligatorio¹⁶⁰ del genérico deber de negociar allí dispuesto. No se debe olvidar que el pacto de estas medidas en la norma convencional “aumentará considerablemente las garantías”¹⁶¹ de las trabajadoras frente a las realidades de la violencia de género en el trabajo, respecto de los otros instrumentos ya estudiados.

Habitualmente, la configuración de dichas medidas en la negociación colectiva va a estar bajo la influencia del precitado Código de conducta comunitario¹⁶², por lo que será corriente comenzar concretando una declaración de principios preventiva, estableciendo el rechazo¹⁶³ a esta violencia y sus situaciones, el derecho de todos los trabajadores a un lugar de trabajo libre de tales conductas¹⁶⁴, la responsabilidad de todos los miembros de la organización¹⁶⁵ en alcanzar ese objetivo (con advertencia de las posibles sanciones en caso de incumplimiento) y la necesidad de formación específica¹⁶⁶ de la plantilla en general y de los responsables de recursos humanos en particular. Esta declaración será comunicada de la mejor manera a todos los implicados en el funcionamiento de la empresa.

Sin embargo, la prevención exige “conocer la naturaleza y especificidad del acoso sexual y por razón de sexo, para detectarlos desde el inicio y desarrollar

¹⁶⁰ LLANO SÁNCHEZ, M.: “Capítulo XII. Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008, pág. 373.

¹⁶¹ SERRANO GARCÍA, J.M^a.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, cit., pág. 71.

¹⁶² Así lo recomiendan el CC provincial de Panaderías de Toledo (BOP 5 junio 2015), el CC para las Industrias Vinícolas de Toledo (BOP 30 junio 2014) y, “con las oportunas adaptaciones”, el CC Comercio de Alimentación de Navarra (BON 6 marzo 2014).

¹⁶³ CC Industria Siderometalúrgica A Coruña (BOP 29 abril 2014).

¹⁶⁴ CC Estatal de Grandes Almacenes (BOE 22 abril 2013).

¹⁶⁵ CC Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP 25 mayo 2105).

¹⁶⁶ CC Oficinas y Despachos de Albacete (BOP 6 marzo 2015).

instrumentos de política empresarial y de organización del trabajo que hagan imposible, o reduzcan a mínimos, estas situaciones de violencia”¹⁶⁷, por lo que sería imprescindible la previa definición de dichas figuras¹⁶⁸, incluyendo un catálogo abierto de las conductas susceptibles de ser calificadas como acosos, siendo ésta la parte más endeble de los convenios colectivos que tratan este problema, sin duda influidos por la falta de consenso entre los diversos operadores jurídicos.

Si bien el Código de conducta comunitario recomienda que, en un primer momento, la víctima intente resolver el problema de forma informal, bien directamente o bien a través de una tercera persona —que podría ser a elección de la víctima¹⁶⁹ o bien una persona previamente establecida en quien confíen tanto la dirección como las trabajadoras¹⁷⁰—, de no ser esto posible, se tendría que acudir al procedimiento formal de denuncia. Por ello, otro punto básico en la negociación del convenio será la estructuración de un procedimiento claro y preciso para el trato de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

No obstante, por su propia naturaleza, estas situaciones “pueden dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tenida en cuenta, a dañar la propia reputación, temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo”¹⁷¹, es decir, la víctima tiene que exponer públicamente cuestiones de su vida privada que pueden suponer su propio juzgamiento y, si no logra probar el acoso, seguramente sufra el reproche social de sus compañeros, situándose en lo que se denomina una “doble victimización”¹⁷², por lo que la confidencialidad en el transcurso del procedimiento será esencial¹⁷³.

¹⁶⁷ RUBIO CASTRO, A.: “La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española”, cit., pág. 64.

¹⁶⁸ Un buen ejemplo se encuentra en el CC Estatal de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31 marzo 2015).

¹⁶⁹ El V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 mayo 2015) da a elegir entre un representante de los trabajadores en la empresa —tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical—, al superior inmediato, o a un responsable del departamento de personal de la empresa.

¹⁷⁰ PAZOS PÉREZ, A.: *El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014, pág. 78.

¹⁷¹ QUESADA SEGURA, R.: “Capítulo IX. El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, cit., pág. 202.

¹⁷² ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo...”, cit., pág. 188.

¹⁷³ CC Comercio de Alimentación de Navarra (BON 6 marzo 2014) o CC Comercio en General de Albacete (BOP 3 junio 2015).

Por todo esto, en la negociación colectiva será necesario precisar los plazos de presentación de la denuncia o la duración máxima de la instrucción del proceso¹⁷⁴ (entre otras razones, para evitar la prescripción de la infracción, conforme al art. 60 ET), así como los procedimientos de sanción en el caso de que finalmente se constate el acoso, sin fórmulas vagas que no designen el órgano que va a instruir —que debiera ser colegiado y sus miembros determinados previamente—, o qué sucedería si hay traslado de los hechos al Ministerio Fiscal en el caso de indicios de delito¹⁷⁵. También puede establecerse que, durante la tramitación del procedimiento de denuncia, existan una serie de medidas cautelares dirigidas principalmente a alejar a los sujetos implicados¹⁷⁶, así como la suspensión de empleo, que no de sueldo, del imputado¹⁷⁷.

La decisión de sanción exigirá comunicación por escrito y audiencia previa y, en función de la gravedad de la falta, es muy recomendable que se establezca el recurso al expediente contradictorio¹⁷⁸, como forma de garantizar los derechos del presunto acosador, del mismo modo que se debe proceder con los de la víctima y los de quienes hayan colaborado en la denuncia. Igualmente, para la gradación de la sanción, podrán determinarse “un catálogo de circunstancias agravantes, como el prevalimiento de la posición jerárquica superior, la vulnerabilidad de la víctima por su situación social, de precariedad laboral o personal”¹⁷⁹, la reincidencia, etc.

En resumen, se trata de erradicar prácticas que suponen el menoscabo de las mujeres trabajadoras, a través de compromisos en la negociación colectiva (el instrumento jurídico puede ser un convenio a nivel de empresa, un pacto de empresa o el plan de igualdad¹⁸⁰) que faciliten las vías de denuncia y los procedimientos para su prevención y erradicación, lo que supone “a nivel individual, la protección del empleo

¹⁷⁴ El CC del sector transporte sanitario de Navarra (BON 18 noviembre 2014) establece 20 días para la instrucción y un máximo de 2 meses antes de que se archive. Por su parte, el CC del sector del Campo de Toledo (BOP 18 agosto 2014) dispone un breve proceso con un máximo de 10 días.

¹⁷⁵ MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C.: “La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir. y MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., Coord.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva: estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete (Bomarzo), 2011, págs. 178-179.

¹⁷⁶ CC Industria Siderometalúrgica de Huesca (BOP 19 enero 2015).

¹⁷⁷ QUESADA SEGURA, R.: “Capítulo IX. El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, cit., pág. 203.

¹⁷⁸ CC Industria Siderometalúrgica de Huesca (BOP 19 enero 2015).

¹⁷⁹ MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C.: “La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva...”, cit., pág. 181.

¹⁸⁰ ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, G.: *Negociación en la empresa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015, pág. 82.

de la víctima de acoso —o, en su caso, a percibir la indemnización derivada de tales conductas—, así como la protección frente al acosador —al considerar como falta muy grave comportamientos de tal naturaleza—; y a nivel colectivo, el rechazo público de tales conductas, que debe manifestarse como signo distintivo de las empresas”¹⁸¹.

VII.- La tutela reactiva de la víctima de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

En esta fase estaremos siempre ante una situación insatisfactoria puesto que el acoso ya se habrá producido y, en la mayor parte de los supuestos, además será necesario que la víctima se haya atrevido a reaccionar contra el mismo¹⁸². En líneas generales, las vías judiciales para reaccionar ante el acoso pasan por acudir al proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, la resolución indemnizada del contrato de trabajo, la indemnización por reparación de daños sufridos y la garantía de indemnidad frente al despido u otras represalias.

VII.1.- Garantía de indemnidad y nulidad de los efectos del acoso

Comenzando por esta última, se trata de una garantía a favor de la víctima consistente en la consideración como nulos de los actos que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta, así como a las órdenes de discriminar y otras decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de trabajadores y trabajadoras como reacción ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una reclamación —incluyendo queja, demanda o recurso de cualquier tipo (art. 9 LOIEMH)— efectuada en la empresa (art. 17 ET).

Los objetivos son contribuir a anular los efectos del acoso —en especial en aquellas conductas que se prolongan en el tiempo— y eliminar la práctica frecuente de las represalias como elemento disuasorio ante cualquier reclamación o denuncia¹⁸³. Así, quien alegue la existencia de una represalia por el ejercicio de esos derechos gozará de

¹⁸¹ PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género...*, págs. 219-220.

¹⁸² ALFONSO MELLADO, C.L.; FABREGAT MONFORT, G. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso”, cit., pág. 12.

¹⁸³ ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, cit., págs. 68-73.

ciertas facilidades probatorias establecidas y, “si la represalia resultase acreditada, la sentencia estimatoria, aparte de declarar la nulidad de la decisión empresarial desfavorable, podrá conceder una indemnización”¹⁸⁴.

De este modo, se considerará nulo el despido por represalia, especialmente por no ceder al acoso, y los motivados por incumplimientos de la trabajadora debidos a la situación de acoso, “aun cuando concurren efectivamente dichos incumplimientos, ya que derivan de la vulneración de un derecho fundamental”¹⁸⁵. La acosada sexualmente o por razón de sexo —también la víctima de violencia de género (se entiende que según la definición de la LOIVG) y la víctima de acoso “laboral” (es de suponer que se alude a la víctima de acoso moral)— objeto de un despido nulo por este motivo tiene la opción de extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización y de los salarios de tramitación que procedan, conforme al art. 281.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social¹⁸⁶ (en adelante, LRJS).

Se hace necesario aclarar que, si bien el origen de esta figura garantista parte del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)¹⁸⁷, realmente se debe enmarcar como parte del contenido del art. 14 CE, por lo cual, se extenderá dicha garantía “no solo a los titulares del derecho que lo reclaman, sino también a los testigos o terceros defensores del derecho (Directiva 2002/73/CEE, considerando 17) —lo que el Tribunal Constitucional, sin embargo, ha negado como supuesto susceptible de ser incluido en la violación del art. 24.1 CE”¹⁸⁸—, y que se podrá recabar incluso después de terminada la relación laboral (art. 12 LOIEMH).

¹⁸⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011, págs. 263-264.

¹⁸⁵ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “Capítulo V. Las acciones de la persona acosada y de la acosadora...”, cit., págs. 113-114.

¹⁸⁶ Vid. AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015.

¹⁸⁷ Entre otras, STC 14/1993, de 18 de enero, rec. 1315/1989; STC 120/2006, de 24 de abril, rec. 3095/2002; STC 16/2006, de 19 de enero, rec. 3820/2003; o STC 111/2010, de 16 de noviembre, rec. 4930/2006.

¹⁸⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011, pág. 44.

VII.2.- El proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

La Constitución Española ha otorgado especial relieve al papel que corresponde a los tribunales en la salvaguardia de las libertades¹⁸⁹. Al efecto se dice que “cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad” (art. 53.2 CE). Así, la LRJS atribuye a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento, entre otras, de las cuestiones litigiosas que se promuevan sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios (art. 2 LRJS).

Esta asignación al juez social de la función de “garante ordinario de los derechos fundamentales”¹⁹⁰ se va a canalizar preferentemente en el proceso laboral de amparo ordinario, regulado en los arts. 177 a 183 LRJS; sin perjuicio de la obligatoriedad de utilizar la modalidad procesal correspondiente en los procesos enumerados en el art. 184 LRJS (despido, sanciones, etc.) cuando en ellos se denuncie la vulneración del derecho fundamental, caso en el que también se aplicarán, en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, las reglas y garantías previstas en el amparo ordinario, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal (art. 178.2 LRJS).

La legitimidad activa en este proceso de tutela se confiere singularmente a la víctima (art. 177.4 LRJS) —instrucción que se refuerza para los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en el art. 12.3 LOIEMH como en el art. 11 bis.3 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil—, que podrá ser asistida en el pleito por ciertos sindicatos y organizaciones a través de la institución de la “coadyuvancia”, si bien éstos no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad de la trabajadora perjudicada. Esta restricción a la legitimación, con

¹⁸⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 13.

¹⁹⁰ Así lo dispone el punto IV de la Exposición de Motivos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

toda seguridad, proviene del derecho a la intimidad, pero “debe entenderse que, en ciertos supuestos donde aparezca un interés colectivo, no hay motivo para negar la legitimación activa de los sujetos colectivos” indicados en el art. 12.2 LOIEMH¹⁹¹.

Sin embargo, teniendo en cuenta que las manifestaciones de violencia de género en el empleo, aunque se concreten en una sola víctima, afectan por concepto un interés colectivo¹⁹², ya que —más allá de que puedan ser indicios de la ausencia en la empresa de los obligatorios mecanismos de prevención (*ex. art. 48.1 LOIEMH*)— su erradicación constituye un perentorio interés general de combatir la histórica discriminación contra las mujeres, que no debería pasar únicamente por mecanismos que ponen el peso del procedimiento sobre los hombros de las víctimas consideradas singularmente¹⁹³. Así, si el legislador lo desease, esta prevalencia del interés colectivo sobre el derecho individual¹⁹⁴ bien podría sustanciarse al menos en una *class action* o acción colectiva, algo que no resultaría por completo ajeno al actual ordenamiento jurídico español¹⁹⁵ y tampoco al internacional¹⁹⁶.

En cuanto la legitimidad pasiva, corresponderá nuevamente a la víctima elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión (sea persona o entidad pública o privada, incluyendo terceros vinculados al empresario, cuando la vulneración tenga conexión directa con la prestación de servicios), “salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare” (art. 177.4 LRJS), resultando difícil ver cómo

¹⁹¹ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social”, cit., págs. 243-244.

¹⁹² PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 85.

¹⁹³ GIL RUIZ, J.M^a: “Conclusiones”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a, Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013, pág. 335.

¹⁹⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas...*, cit., pág. 31.

¹⁹⁵ OJEDA-AVILÉS, A. y COMPA, L.: “Globalización, *Class Actions* y Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2002, pág. 246.

¹⁹⁶ Así se refleja en el art. 21 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, ratificado por el Estado Español el 18 de marzo de 2014. Y paradigmático es el caso “Lois E. Jenson vs. Eveleth Taconite Co.” por un claro acoso por razón de sexo hacia las primeras trabajadoras en el sector minero de Minnesota, tras la obligación impuesta por el gobierno estadounidense de incorporar mujeres en base a una *affirmative action*.

dicho causante no va a resultar directamente afectado por el resultado del proceso¹⁹⁷. Ya durante el acto del juicio, será esta parte demandante la que deberá justificar la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, correspondiendo posteriormente al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 181.2 LRJS).

Dado el carácter urgente de este proceso, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal, al igual que los posibles recursos (art. 179.1 LRJS), se exceptúa del requisito de intento de conciliación o reclamación administrativa previa a la vía judicial (art. 64.1 LRJS) y tampoco habrá posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del concreto derecho o libertad (art. 178.1 LRJS). Por la mentada urgencia, la sentencia que se dicte será ejecutiva desde que se emita, con independencia de que sea recurrida (art. 303.1 LRJS).

Esta sentencia declarará, en su caso, la existencia de la vulneración, especificando el derecho o libertad infringidos, el cese inmediato de la actuación —o la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida— y su nulidad radical, disponiendo el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable (art. 182.1 LRJS).

Más allá del amparo pretendido, lo más adecuado será solicitar del órgano judicial, con la demanda, la exoneración cautelar del deber de trabajar¹⁹⁸ con plenitud de derechos económicos¹⁹⁹ y cuantas otras medidas cautelares tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse. La propia norma reguladora señala, en

¹⁹⁷ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Comentario al artículo 177 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015, pág. 1174.

¹⁹⁸ BLASCO PELLICER, A.: “La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la mujer trabajadora”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y seguridad social*, Madrid (La Ley), 2010, pág. 517.

¹⁹⁹ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 85.

un listado abierto, el traslado de la víctima de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, incluso aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida —cabe pensar en modificación funcional, traslado, suspensión temporal de la prestación...—, en cuyo supuesto deberá ser oído éste (art. 180.4 LRJS).

VII.3.- La resolución indemnizada del contrato de trabajo por voluntad de la víctima

Dichas medidas cautelares, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios (art. 79.7 LRJS), “presentan su ámbito natural de aplicación cuando se solicite la resolución del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET”²⁰⁰ en relación con el 49.1.j) ET, en ocasiones en que las conductas de acoso “provoquen en la trabajadora la necesidad de tomar una decisión de huida de un lugar de trabajo cuyas condiciones no está dispuesta a tolerar”²⁰¹. Opción muy realista, especialmente “en pequeñas empresas en las que la *resistencia* de la trabajadora puede resultar inviable”²⁰².

Esta figura extintiva, que goza de una larga tradición en nuestro ordenamiento jurídico del trabajo como técnica de tutela frente a graves incumplimientos empresariales, ahora opera en nuevos escenarios, en particular en los de dimensión constitucional²⁰³, pero donde igualmente la extinción del contrato no actúa de manera automática, debiendo rescindirse por sentencia judicial firme tras el oportuno proceso ordinario, si bien éste incorporará además las garantías del proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (art. 184 LRJS).

Hasta que la sentencia estimatoria gane firmeza, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse, la trabajadora podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este

²⁰⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas...*, cit., pág. 53.

²⁰¹ BLASCO PELLICER, A.: “La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la mujer trabajadora”, cit., pág. 511.

²⁰² GALLEGO MOYA, F.: “Capítulo VI. La tutela «reparadora» laboral del acoso moral”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, pág. 125.

²⁰³ GONZÁLEZ DE PATTO, R.Mª.: *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Granada (Comares), 2009, pág. 24.

último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, considerándose ese período como “ocupación cotizada” a efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo (art. 303.3 LRJS) —no siendo pacífica la cuestión de la devolución de las prestaciones en caso de revocación de la sentencia estimatoria²⁰⁴—.

Si ciertamente la sentencia fuera revocada, el empresario deberá comunicar al trabajador, dentro del plazo de diez días a partir de su notificación, la fecha de reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito, pudiéndose en caso contrario seguir los trámites del incidente de no readmisión (arts. 279 y ss. LRJS). Si fuera el trabajador quien no se reincorporase, quedará extinguido definitivamente el contrato (art. 303.3 LRJS), con posibles consecuencias para la prestación o subsidio que viniera percibiendo.

Aunque nada se especifique, parece obvio que este derecho a resolver el contrato por parte de la trabajadora víctima de acoso sexual y acoso por razón de sexo opera en cualquier modalidad contractual, incluso aunque exista un pacto de permanencia en la empresa (art. 21.4 ET), pues los bienes jurídicos en juego han de “prevalecer sobre el interés de la unidad productiva en obtener un rendimiento positivo de la especialización profesional previamente ofrecida”²⁰⁵.

En contra de lo que pudiera aparentar a primera vista, esta vía extintiva supone una derrota para la víctima del acoso —y, por el contrario, una victoria para los sujetos activos²⁰⁶, especialmente en los casos de acoso por razón de sexo que pretenden que la mujer abandone—, ya que pierde su empleo (con los posibles perjuicios para su carrera profesional, aún mayores en tiempos de crisis) y, por lo general, se lleva una indemnización tasada ridícula —la correspondiente al despido improcedente (según el art. 50.2 ET), es decir, treinta y tres días de salario por año de servicio, hasta un máximo

²⁰⁴ ALAMEDA CASTILLO, M^a.T.: “Comentario al artículo 303 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015, pág. 1896.

²⁰⁵ QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La dimisión *sui generis* de la trabajadora víctima de violencia de género”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2008, pág. 1328.

²⁰⁶ GALLEGO MOYA, F.: “Capítulo VI. La tutela «reparadora» laboral del acoso moral”, cit., pág. 125.

de veinticuatro mensualidades— puesto que muchas de estas mujeres tendrán contratos temporales o a tiempo parcial²⁰⁷.

VII.4.- La indemnización por reparación de daños sufridos

Una vez constatada la vulneración del derecho fundamental y el daño producido por la misma, se activa esta acción indemnizatoria con una doble pretensión (art. 10 LOIEMH): por un lado, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en función tanto del daño moral unido a la vulneración de dicho derecho, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (art. 183.1 LRJS); por el otro, como mecanismo disuasorio, contribuyendo a la finalidad de prevenir el daño (art. 183.2 LRJS).

Esta indemnización no podrá tener un tope máximo fijado *a priori*, por no ser acorde a las normas comunitarias²⁰⁸, y será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo (anteriormente estudiada) o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales (art. 183.3 LRJS), puesto que atienden a finalidades bien distintas: la infracción de un precepto de Ley ordinaria laboral frente a la de otro de rango constitucional.

Su cuantía vendrá en parte supeditada a la pretensión de la actora, que no se puede limitar a pedir en abstracto una indemnización sin cuantificar o una cantidad a tanto alzado arbitrariamente determinada²⁰⁹, sino que deberá contar con una adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, y en el caso de los daños morales (cuya existencia se presume), establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada —incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño— o las bases de cálculo de los perjuicios estimados (art. 179.3 LRJS). Es de criticar que, siendo el cálculo de la cuantía una cuestión tan delicada, no

²⁰⁷ PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el ámbito laboral...*, cit., pág. 96.

²⁰⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas...*, cit., págs. 79-80.

²⁰⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Comentario al artículo 183 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015, pág. 1223.

exista norma laboral que, siquiera de forma orientativa, aporte unos criterios mínimos que pudieran ser comunes o generales²¹⁰.

Por último, cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal, no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, puesto que en este caso ambas acciones indemnizatorias acogen una idéntica finalidad. Eso sí, mientras esté activo el proceso penal, quedará interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social (art. 183.4 LRJS).

²¹⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La indemnización adicional en los casos de extinción del contrato de trabajo tras la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2009, pág. 1133.

Conclusiones

A lo largo del presente estudio se ha podido comprobar que a pesar de los históricos avances en las últimas décadas —tanto en la implicación de los poderes públicos en defensa de las mujeres y en la supresión de la lacra social de la violencia de género (en el Estado español impuesta por el art. 9.2 CE), como en la sensibilidad social frente a las conductas ofensivas contra las mujeres—, todavía existe una evidente dispersión en el tratamiento legal de las diferentes realidades en las que se manifiesta la violencia de género en el ámbito laboral, en sus niveles de protección de las víctimas y en sus mecanismos de erradicación, lo que evidencia cierta falta de rigurosidad por parte del ordenamiento jurídico que, en ocasiones, obligan a la víctima a iniciar varias y reiteradas vías procesales en distintos órdenes jurisdiccionales, si pretende ejercer sus acciones de tutela. Bajo tal premisa, procede efectuar las siguientes conclusiones:

PRIMERA

Ni la violencia de género ni las conductas de acoso en el ámbito laboral son una situación nueva o reciente, sino más antiguas que la utilización de los propios conceptos. Tal vez por esta novedad, aún no se haya dado la precisión terminológica necesaria que permita comprender la especificidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo frente a otros tipos de acoso y de discriminación, siendo frecuentes las confusiones tanto en cierta parte de la doctrina como en la gran mayoría de la jurisprudencia. Por ello, en los operadores jurídicos, se hace tan necesaria la formación específica, relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género, que ya estableció el art. 47 LOIVG.

Bien es cierto que, desde ese momento, se ha venido produciendo una gran mejora en el hecho de distinguir las conductas de acoso de otros problemas laborales (como los desacuerdos o el ejercicio arbitrario del poder por parte del empresario), pero para evitar neutralizar los laboriosos esfuerzos legislativos y políticos puestos en marcha en el combate contra la violencia de género, ahora se hace imprescindible diferenciar claramente entre acoso moral y acoso discriminatorio, y dentro del acoso discriminatorio, entre el acoso sexual y por razón de sexo y las otras modalidades de acoso discriminatorio; de lo contrario, se estará negando valor a la diferencia sexual, descontextualizando este tipo de violencia y disociando la conexión entre el acoso en el

trabajo con la experiencia vital cotidiana de las mujeres en las calles, en los centros de enseñanza o en sus propios hogares.

SEGUNDA

Los últimos datos indican que, a nivel europeo, no se están reduciendo el número de conductas violentas contra la mujer; en un claro fracaso de la perspectiva tradicional consistente en la preponderancia de las acciones punitivas hacia los agresores como forma de afrontar este problema. En la actualidad existe un notorio consenso sobre la convicción de que la violencia de género no es un fenómeno ocasional, sino que dicha violencia es aprendida socialmente y, por lo tanto, tampoco surge innata a la biología o a la genética del varón.

Además, en esta cuestión el Derecho siempre va a tener una capacidad de actuación limitada, dado que ninguna ley o proceso van a conseguir transformar por sí mismos comportamientos sociales tan enraizados; por lo que se plantea como alternativa la variación de los factores que construyen los estereotipos de género en los modelos sociales de hoy en día, a través de la educación y las campañas de sensibilización que, por otra parte, precisan de un contexto de cohesión social basado en la igualdad real. Así, cobra gran importancia el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, que necesita de una mayor participación femenina en todos los ámbitos, lo que sería especialmente útil en ambas partes de la negociación colectiva y en los órganos de representación de trabajadores y trabajadoras.

TERCERA

Dado que el objetivo a corto plazo debe de ser crear un ambiente laboral que desincentive el acoso —eso sí, sin necesidad de caer en ciertos excesos que persiguen entornos de trabajo asépticos y asexuados—, para este objetivo será prioritario implementar las medidas preventivas adecuadas.

En orden a la gravedad cualitativa y cuantitativa del problema, se debe vencer la resistencia empresarial (puramente economicista) y reubicar el asunto, trasladándolo del actual e insuficiente enfoque de la gestión de los recursos humanos hacia uno verdaderamente centrado en la prevención de los riesgos laborales. Para esto, será necesario explicitar en la LPRL, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un

riesgo psicosocial propio y, paralelamente, mejorar la investigación y los estudios de psicología aplicada y psicopatología laboral que permitan instaurar métodos y procedimientos preventivos concretos.

CUARTA

La violencia contra la mujer constituye en Europa un problema social importante y los datos actuales nos indican que el conjunto normativo es mejorable. En primer lugar, resulta sorprendente la falta de una herramienta legal a escala europea para combatirla, por lo que una de las prioridades político-legislativas debe ser el impulso de una, más que necesaria, Directiva de la Unión Europea sobre violencia de género, que, por supuesto, también incluya la vertiente laboral del problema.

A nivel estatal —en consonancia con la anterior conclusión presentada— se debe modificar la LISOS y, considerando las incidencias en la salud laboral de algunos comportamientos del acoso, tipificarse los incumplimientos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la sección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (pasando de la sección 1 a la sección 2 del capítulo II), lo que aumentaría la atención a su prevención y el efecto disuasorio en relación a estos episodios. Asimismo, es necesario reforzar el deber empresarial de promover medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyéndolas como deber de negociar en el contenido en los convenios colectivos, *ex. art. 85.1 ET*.

QUINTA

Por último, no cabe olvidar, la conveniencia de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido disciplinario por el incumplimiento contractual recogido en el art. 54.2.g) ET; así como el ampliar la legitimidad activa, en el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por medio de una acción colectiva, que incluso, en último extremo, pudiera llegar al punto de tener efectos generales sobre personas que no hubieran consentido el recurso a los Tribunales.

Bibliografía

AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015

ALAMEDA CASTILLO, M^a.T.: “Comentario al artículo 303 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015

ALFONSO MELLADO, C.L.; FABREGAT MONFORT, G. y SALCEDO BELTRÁN, C.: “A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso”, en AA.VV. (FABREGAT MONFORT, G., Dir.): *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, Albacete (Bomarzo), 2012

— y FABREGAT MONFORT, G.: *Negociación en la empresa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015

— y SALCEDO BELTRÁN, C.: “Negociación colectiva y acoso en el trabajo”, en AA.VV. (FABREGAT MONFORT, G., Dir.): *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, Albacete (Bomarzo), 2012

ALTÉS TARREGA, J.A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2002

— *El acoso del trabajador en la empresa*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2008

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un «nuevo» contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2008

ARBONÉS LAPENA, H.I.: *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Albacete (Bomarzo), 2012

BALLESTER PASTOR, M.A. y BALLESTER CARDEL, M.: “Parte I. Cap. I. Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T. *et al.* Coords.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid (La Ley), 2008

BLASCO PELLICER, A.: “La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la mujer trabajadora”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Mujer, trabajo y seguridad social*, Madrid (La Ley), 2010

BODELÓN GONZÁLEZ, E.: “Acoso sexual y por razón de sexo”, en AA.VV. (RUBIO CASTRO, A.M^a., Coord.): *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2011

— y GALA DURÁN, C.: “Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a., Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013

CABEZA PEREIRO, J.: “Capítulo XII. El recargo de las prestaciones en el marco de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: “Parte II. Capítulo X. La proyección de la Ley de igualdad en la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007

CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, B.; LUJÁN 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*, Murcia (Consejo Económico y Social de la Región de Murcia), 2008

— “Capítulo V. Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV.: (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

ESPEJO MEJÍAS P.: “Los derechos constitucionales afectados por la violencia laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015

FABREGAT MONFORT, G.: *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, Albacete (Bomarzo), 2011

— “Capítulo 2. El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: la obligación de la protección”, en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, M^a.A., Dir. y CORDERO GORDILLO, V., Coord.): *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015

GALLEGU MOYA, F.: “Capítulo VI. La tutela «reparadora» laboral del acoso moral”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

GIL RUIZ, J.M^a.: “La doctrina jurisdiccional en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a, Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013

— “Conclusiones”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a, Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013

GIMENO NAVARRO, M.A.; MEJÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing: un enfoque integrador*, Valencia (Tirant lo blanch), 2008

GOERLICH PESET, J.M. y GARCÍA RUBIO, M^a.A.: “Parte IV. Cap. XV. La tutela de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T. *et al.* Coords.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid (La Ley), 2008

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Comentario al artículo 177 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015

— “Comentario al artículo 183 LRJS”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Dir. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Coords.): *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid), 2015

GONZÁLEZ DE PATTO, R.M^a.: *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Granada (Comares), 2009

HAGEMANN-WHITE, C.; KATENBRINK, J. y RABE, H.: *Combating violence against women: stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member States*, Estrasburgo (Consejo de Europa), 2006

IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L.: “Panorámica general sobre el reconocimiento institucional de la desigualdad entre mujeres y hombres como causa de la violencia de género”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinares sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008

IGARTUA MIRÓ, M^a.T.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007

KAHALE CARRILLO, D.T.: *La responsabilidad social de género*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013

LAURENZO COPELLO, P.: “La violencia de género en la Ley Integral: valoración policríminológica”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, núm. 7, 2005

LLANO SÁNCHEZ, M.: “Capítulo XII. Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008

LÓPEZ ARRANZ, M^a.A. y LÓPEZ COIRA, J.: “El impacto de las políticas de protección de la violencia de género sobre el empleo”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F., Coords.): *Políticas de empleo*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013

LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA J.A.: *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso: entre la realidad social y el mito cultural*, Granada (Comares), 1998

LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Comares (Granada), 1996

— “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011

— *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, Albacete (Bomarzo), 2012

— “El derecho fundamental a vivir sin violencia de género”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 48, 2014

MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J.M^a.: “Capítulo III. Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M.T., Dir.): “*Mobbing*”, *acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Murcia (Laborum), 2007

MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Del accidente de trabajo, las contrataciones de obras o servicios y el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 363, 2013

— “Un criterio fundamental en la delimitación del recargo por prestaciones: la relevancia, en términos de gravedad, del incumplimiento empresarial”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 380, 2014

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y PÉREZ CAMPOS, A.I.: “Capítulo VIII. Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo”, *Tribuna Social*, núm. 145, 2003

MÉNDEZ RODRÍGUEZ, C.: “La regulación del acoso sexual en la negociación colectiva: propuestas de mejora”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir. y MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., Coord.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva: estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete (Bomarzo), 2011

MERCADER UGUINA, J.R.: “Parte I. Capítulo I. Técnica legislativa y legislación transversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV. (MECADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007

— y MORENO SOLANA, A.: “Parte I. Capítulo IV. El concepto de acoso por motivaciones sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA.VV.: (MECADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2007

MOLINA NAVARRETE, C.: “La palabra de la Ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral «por razón de género» como delito contra la integridad personal”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 277, 2006

— “El impacto laboral de la «Ley de Igualdad de Sexos»: lo que queda después de vender el «humo político»”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 290, 2007

MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo”, en AA.VV. (MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dirs. y Coords.): *Género y derechos fundamentales*, Granada (Comares), 2010

— y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012

MONTOYA MELGAR, A.: “Capítulo III. El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011

OJEDA-AVILÉS, A. y COMPA, L.: “Globalización, Class Actions y Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2002

PAZOS PÉREZ, A.: *El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2014

PERÁN QUESADA, S.: *Derecho Social y Género: el camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Cizur Menor (Aranzadi - Thomson Reuters), 2014

PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007

— *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete (Bomarzo), 2009

— “La violencia de género en el empleo como violación del Derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2011, pág. 137.

PERNAS, B.; ROMÁN, M.; OLZA, J. y NAREDO, M.: *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid (Los libros de la catarata), 2000

POLO SÁNCHEZ, M^a.C.: “Riesgos psicosociales en la mujer trabajadora”, en AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA A., Ed. y DEL POZO PÉREZ, M.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L. y LEÓN ALONSO, M., Coords.): *Estudios interdisciplinares sobre igualdad y violencia de género*, Comares (Granada), 2008

QUESADA SEGURA, R.: “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra 3 (Igualdad de oportunidades para todos), 2007

— “Capítulo IX. El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y HIERRO HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009

— “Dimisión provocada por ser víctima de violencia de género”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.; GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., Coords.): *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2014

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Violencia de género y derechos sociolaborales: La L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas laborales*, núm. 80, 2005

— “Capítulo II. Transversalidad de género”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008

QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La dimisión *sui generis* de la trabajadora víctima de violencia de género”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2008

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico-laboral de la mujer: luces y sombras*, Barcelona (Cedecs), 2002

RODRÍGUEZ PASTOR, G.E.: “Capítulo 5. El recargo de las prestaciones de seguridad social en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, M^a.A., Dir. y CORDERO GORDILLO, V., Coord.): *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2015

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: “Capítulo V. Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M.T., Dir.): *“Mobbing”, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010

ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: “El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género”, en AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, J.M., Dir. y ACALE SÁNCHEZ, M., Coord.): *La siniestralidad laboral: incidencia de las variables de “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete (Bomarzo), 2009

— *El accidente de trabajo en la práctica judicial*, Bomarzo (Albacete), 2015

RUBENSTEIN, M.: *The dignity of women at work: a Report on the problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*, Bruselas-Luxemburgo (CEE), 1988

RUBIO CASTRO, A.: “La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española”, en AA.VV. (GIL RUIZ, J.M^a., Coord.): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), 2013

RUBIO DE MEDINA, M^a. D.: “Capítulo I. 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. (VELASCO PORTERO, M.T., Dir.): “*Mobbing*”, *acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010

RUIZ, Y.: “La violencia contra la mujer en la sociedad actual: análisis y propuestas de prevención”, *Fòrum de Recerca*, núm. 13, 2008

SÁNCHEZ TOVAR, L.; DEL PINO ESPEJO, M^a.J.; MATUD AZNAR, M^a.P. y ZINGALES, R.: “Capítulo II. Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M.T., Dir.): “*Mobbing*”, *acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Perspectiva de seguridad social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P. y BARRIOS BAUDOR, G.L., Dirs.): *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson Aranzadi), 2007

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La igualdad y el acoso por razón de sexo desde una perspectiva comparada: consideraciones generales”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., Coord.): *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*, Madrid (Dykinson), 2009

SERRANO GARCÍA, J.M^a.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete (Bomarzo), 2007

— *La igualdad en la crisis del empleo*, Albacete (Bomarzo), 2013

TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, Madrid (Centro de Estudios Financieros), 2008

— “La indemnización adicional en los casos de extinción del contrato de trabajo tras la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2009

TORRENTS MARGALEF, J.: “Capítulo IX. La concesión de medidas laborales de protección exclusivas para mujeres agredidas: una aparente amplitud promocional”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2008

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Albacete (Bomarzo), 2014

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid (Editorial Reus), 2010

VELASCO PORTERO, M^a.T.: “Capítulo IV. El plan de igualdad y el acoso sexual y por razón de sexo”, en AA.VV. (VELASCO PORTERO, M^a.T., Dir.): “*Mobbing*”, *acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid (Tecnos), 2010

ZUÑIGA RODRÍGUEZ, L.: “Acoso laboral por razón de sexo: verificación, prevención y sanción en la negociación colectiva”, en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir. y MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L., Coord.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva: estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete (Bomarzo), 2011