



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo fin de Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos

## LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL

Autora

Ana María Arnal Iliarte

Directora

Ruth Vallejo Dacosta

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2016

*“La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podemos afirmar que realmente hemos avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.” Kofi Annan.*

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PERSPECTIVA PSICOLÓGICA .....	5
2.1 SINTOMATOLOGÍA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	8
2.2 SINTOMATOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	9
3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA JURIDICO - LABORAL .....	10
3.1 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	11
3.1.1 CHANTAJE SEXUAL Y ACOSO AMBIENTAL.....	12
4. DERECHOS BÁSICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	16
4.1 MEDIDAS LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	16
4.2 MEDIDAS LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	18
5. MECANISMOS DE TUTELA JURÍDICA. ....	20
6. LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	22
6.2.1 PROTOCOLOS.....	22
6.2.2 PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS.....	24
7. CONCLUSIONES .....	26
8. BIBLIOGRAFÍA.....	28
LIBROS Y REVISTAS CONSULTADAS.....	28
SENTENCIA.....	29
LEGISLACIÓN UTILIZADA .....	30
WEBGRAFÍA .....	31
 ANEXO I PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.....	 32
 ANEXO II PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL (II).....	 46

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objeto el análisis de la problemática de la violencia de género en sus diferentes modalidades dentro del marco laboral, así como el desglose de las posibles medidas que pueden adoptarse para prevenir y proteger a la mujer que se encuentra en la situación de violencia.

Para el análisis de esta problemática se han revisado diferentes libros, documentos y sentencias relacionadas. La propuesta que aquí se plantea es la detección de la violencia de género a través de la vigilancia de la salud, pues a las mujeres que sufren violencia de género habría que considerarlas personas especialmente sensibles lo que supone la aplicación del artículo 25 de la LPRL para la adaptación del puesto de trabajo. El entorno laboral debe dar una respuesta preventiva a la violencia de género que se da fuera del entorno laboral, al igual que lo hace en el caso del acoso sexual y por razón de sexo.

La violencia intrafamiliar repercute en el ámbito laboral, disminuyendo la productividad de la mujer que la sufre, ausentándose con frecuencia, etc. Tanto el acoso sexual y por razón de sexo como la violencia de género externa a la empresa coinciden en una serie de síntomas y, por tanto, no se entiende que no exista un nexo en las medidas de prevención.

La violencia de género puede darse en todos los ámbitos. El acoso sexual y por razón de sexo son una manifestación más de violencia que, al igual que la violencia intrafamiliar, responde a unas relaciones de poder entre sexos socialmente perpetuadas, en ambos casos el hombre ejerce esta violencia para mantener un rol de superioridad que cree que le es conferido.

Para ello, comenzaré planteando la situación de las mujeres que sufren violencia en los diferentes ámbitos y la relación que existe entre estas violencias desde una perspectiva psicológica identificando las características que constituyen la violencia de género.

Continuaré comentando que es el acoso sexual y por razón de sexo para la doctrina jurídica. Expondré los derechos básicos de las víctimas de violencia de género y comprobaremos las diferencias existentes con el acoso sexual y por razón de sexo. Seguidamente, analizaremos los mecanismos de tutela jurídica al amparo de la víctima.

Cómo se detecta el acoso y cómo se detecta la violencia de género, lo cual me llevará a analizar las NTP del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En cuanto a la prevención analizaré si existen protocolos para prevenir la violencia de género en la empresa y de no ser así si son compatibles los protocolos para el acoso sexual y acoso por razón de sexo para la prevención de la violencia que se da fuera del entorno laboral pero que repercute en el mismo. Continuaré, evaluando los mecanismos de prevención así como los protocolos que se deben realizar en las empresas para acabar con unas conclusiones sacadas de este análisis.

Este trabajo se relaciona con las asignaturas de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo y Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales impartidas en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por la temática sobre el tratamiento de la violencia de género en el entorno en el entorno laboral. No obstante, ha sido abordado desde una perspectiva relacionada con la prevención de riesgos, pues la visión preventiva de la violencia de género me despierta especial interés porque el conocimiento de esta realidad podría evitar situaciones de violencia mucho más graves.

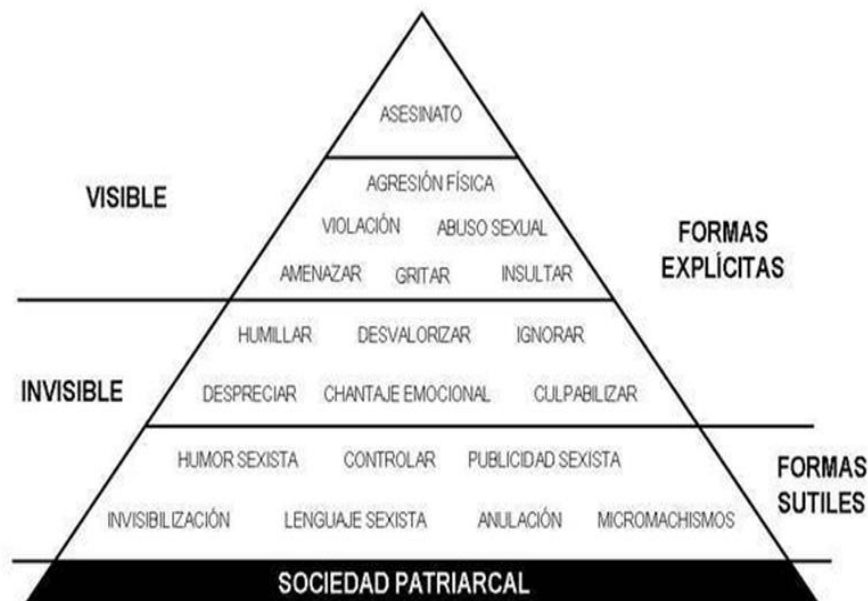
## 2. PERSPECTIVA PSICOLÓGICA

¿Podemos equiparar los síntomas de la violencia de género que se produce en el seno intrafamiliar con el acoso sexual o por razón de sexo que aparece en las empresas?

El acoso sexual es una peculiar manifestación entre otras muchas posibles de Violencia de Género, constituyendo la llamada “Violencia de Género en el trabajo”. Ésta, a su vez, es susceptible de materializarse de dos modos: a través del Acoso sexual y a través del Acoso por Razón de Sexo (FERNANDEZ, 2012) que analizaré más adelante.

García Romero (2012) afirma: *“Las agresiones sufridas por las mujeres como consecuencia de las condiciones socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición subordinada al hombre, se manifiestan en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresiones sexuales en la vida y acoso en el medio laboral.”*

### PIRÁMIDE DE MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>1</sup>



<sup>1</sup>[www.wordpress.com](http://www.wordpress.com)

Según explica Lorente, M. (2001), el género determina una jerarquización entre lo masculino y lo femenino. Por tanto, socialmente se atribuye cierto poder al género masculino, y eso supone que las mujeres seamos socialmente relegadas a un segundo término. En palabras de Simone de Beauvoir (1945): “*No se nace mujer, se llega a serlo*”.

Por tanto, no se pueden interpretar las acciones violentas de este tipo como hechos aislados y comprensibles en cuanto a elementos de una acción que pretende la consecución de objetivos concretos e inmediatos como ocurre en otros tipos de violencia. Por ejemplo, se podría entender la agresión de una persona a otra defendiéndose de un robo. Este análisis no tiene sentido en una discusión de pareja ya que se trata de mantener la autoridad masculina y la subordinación femenina. El acoso sexual tampoco se puede entender bajo una interpretación de flirteo o conquista, ya que la relación de la víctima, debido al ambiente en el que se realiza, conduce a una espiral satisfactoria y seguridad del autor, que entiende la relación como una obligación derivada del contrato laboral. En todos los casos, existe una actitud sociocultural que pretende, de forma más o menos consciente, perpetuar el rol del hombre y de la mujer. El hombre está preocupado por mantener o, imponer, el poder que socialmente entiende que le es conferido (LORENTE, 2001).

Estas agresiones no se producen ajenas a la sociedad, sino que están sometidas a las influencias de esta. Desde la educación y la formación, hasta la convivencia van favoreciendo la interiorización de determinados valores. Nacemos hombre y mujer, pero no masculino y femenino, al género se le dota de contenido social, es un artificio. Los mandatos culturales han otorgado una serie de derechos y privilegios al hombre, dentro y fuera de la relación de pareja que han legitimado históricamente un poder y una dominación sobre la mujer.

Las formas de las agresiones tienen unas bases y unos elementos comunes por lo que, en lugar de entenderla como una serie de casos aislados que se repiten de forma más o menos frecuente, la entendemos como un síndrome, el “**SÍNDROME DE LA MUJER MALTRATADA**”, como lo denomina Lorente M. (2001). Se refiere a todas las agresiones que sufre la mujer debido a su rol, incluido el acoso sexual en el trabajo y la violencia ejercida por el hombre en el núcleo familiar.

La agresión no comienza con el primer golpe, viene precedida por la desconsideración, la intimidación, el rechazo, el maltrato psicológico... conductas que van debilitándola para que su reacción sea menor ante la agresión física; el ataque tampoco termina con el último golpe.

Los estudios realizados sobre personas que han estado expuestas a situaciones parecidas demuestran que, ante un determinado peligro, la mayoría de las víctimas se centran en autoprotegerse y procurar sobrevivir ellas y sus seres queridos. Se muestra pasividad, lo cual puede ser percibido por el agresor como indicación de su capacidad de control y de producir daño a la víctima, reafirmando su posición de superioridad.

La mujer no es solo víctima de la agresión, sino que, como vengo señalando, también se siente condicionada por el entorno sociocultural que, en muchas ocasiones, la responsabiliza y en otras se mantiene pasivo y sin darle importancia a la situación. Cuando ella intenta buscar apoyo en muchos casos se le dicen frases como “podría ser peor”, “ya se le pasará”, “exagerada”. Es por esta razón por la que el marco laboral, como medio en el que interactúa la víctima, es clave y debe adquirir un compromiso para apoyar a la mujer y evitar críticas basadas en estereotipos, sea cual sea el ámbito en el que se de la situación de violencia.

Es interesante nombrar que se pueden dar dos circunstancias. Cuando las mujeres que sufren violencia dentro del entorno familiar trabajan suelen tener un salario inferior. Esto se debe a que las lesiones psicológicas que sufren, como consecuencia de las agresiones, les hacen aceptar cualquier tipo de trabajo y en condiciones que otras no lo harían (economía sumergida) con tal de salir, aunque sea por un tiempo limitado, de ese ambiente.

Por otra parte, como consecuencia del maltrato, las mujeres se ausentan más de su puesto de trabajo, aumentando el absentismo y disminuyendo el rendimiento, lo cual puede ser utilizado como argumento para recibir presiones en el entorno laboral, e incluso despedirlas contribuyendo negativamente a la evolución de la mujer. La mujer queda recluida en el hogar como consecuencia de la presión y el control ejercido por la violencia. De esta manera, el hombre puede ejercer mayor control sobre ella disminuyendo la influencia para cambiar el patrón que se ha establecido.

A continuación, describo los síntomas que se dan en la violencia que se produce en el hogar y la violencia que se produce en el entorno laboral. Pudiendo comprobar así que las características son muy similares.



## 2.1 SINTOMATOLOGÍA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Resulta enormemente difícil para una trabajadora mantener un comportamiento y un ritmo de trabajo normal en su entorno laboral en una situación de violencia de género. Sus consecuencias indeseables resisten cualquier mecanismo de ocultamiento, no pasan desapercibidas. Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien, incluso llegar a convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda y apoyo por parte de la trabajadora.<sup>2</sup>

### **Síntomas psicológico-cognitivos:**

- Aislamiento o restricción del círculo de relaciones interpersonales y conductas de evitación.
- Falta de motivación, de concentración y disminución de la atención o atención selectiva.
- Pérdida de memoria o memoria selectiva.
- Baja autoestima y pésimo concepto de sí misma.
- Pérdida de control y vulnerabilidad.
- Autoinculpación, tristeza y depresión, crisis nerviosas.
- Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.
- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.

### **Síntomas físicos:**

- Fatiga, aspecto demacrado, trastornos del sueño.
- Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañados de señales como hematomas, heridas, arañazos, etc.
- Náuseas, debilidad física y agotamiento.
- Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol...
- Problemas relacionados con el trabajo:
- Baja productividad.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo.
- Estrés laboral.
- Pérdida de interés por el trabajo.
- Absentismo.

---

<sup>2</sup> [www.ugt.es](http://www.ugt.es)

## 2.2 SINTOMATOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Aunque el impacto del acoso sexual en una persona está moldeado por su vulnerabilidad afecta negativamente tanto a la trabajadora como al proceso productivo, ya que, como he descrito anteriormente, genera absentismo, bajas por enfermedad y menor productividad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo y a la menor motivación para el trabajo.

También se manifiesta una sintomatología asociada al estrés como estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de ira, de aversión, de infravaloración, de baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, etc.

Estos síntomas se pueden dividir en 3 grupos (LANZUELA, s.f).

**-Efectos cognitivos:** Trastornos de la memoria, dificultades de concentración, estado de ánimo deprimido, cansancio, agresividad, sentimiento de inseguridad, mayor sensibilidad ante las dificultades, etc.

**-Efectos del sistema nervioso:** pesadillas, diarreas, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, depresión, ansiedad generalizada, etc.

**-Efectos relacionados con el trastorno del sueño:** dificultad para dormir, fácil despertar, etc.

Además, hay que señalar que, aunque las consecuencias del acoso sexual afectan fundamentalmente a la persona contra la cual se ejerce el acoso, también incide negativamente sobre los trabajadores que pueden ser testigos o conocer el problema.<sup>3</sup>

Como acabamos de ver las consecuencias de la violencia de género, ya sea acoso sexual y por razón de sexo o violencia doméstica, tienen muchos síntomas comunes porque el problema de origen es el mismo, la violencia por razón de género.

---

<sup>3</sup> [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml)

### 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA JURIDICO - LABORAL

A efectos del ámbito de aplicación de la [Ley Orgánica 1/2004, de 29 de diciembre \(RCL 2004, 2661\)](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOVG), «violencia de género» es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad con o sin convivencia. Tiene que existir, según esta ley, una relación de afectividad con la persona que ejerce la violencia. De esta manera, la LOVG exige una relación afectiva entre las partes, en lugar de considerarla una violencia caracterizada por las relaciones de poder entre los géneros masculino y femenino que abarcaría todos los ámbitos de actuación de la mujer.

Sin embargo, la LOVG deja fuera de su ordenación el mundo laboral en el que también se ejerce esa violencia contra las mujeres fundamentalmente en forma de acoso sexual o de acoso laboral por razón de sexo. En realidad, la no introducción del entorno laboral en la LOVG, no se trata de un olvido sino de una opción por un marco regulador más especializado. Se ha creído más conveniente regular esta dimensión en la Ley especial de transposición de la Directiva 72/2003, de 23 de septiembre de 2002 sobre discriminación por razón de género en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. En el marco de las relaciones laborales, se establece una obligación de prevención de la violencia de género pues ésta constituye una violación del derecho a la integridad física y psíquica de las trabajadoras. Por otra parte, se pretende realizar una labor de sensibilización de los operadores jurídicos -especialmente los Jueces de lo Social y la Inspección de Trabajo- para garantizar un mejor conocimiento y voluntad de aplicación de las normas de tutela.

En aplicación de la LOIMYH, se han introducido modificaciones jurídico-laborales que tienen como finalidad que el Derecho del Trabajo pueda ofrecer respuestas adecuadas a los casos de violencia de género que se producen en el interior de la empresa, tanto si las agresiones proceden de un compañero de trabajo como si el agresor o maltratador es el propio empresario.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>[www.letradosdejusticia.es](http://www.letradosdejusticia.es)

La doctrina expone que el acoso sexual es fundamentalmente una manifestación de “*tecnología del sexismo*”<sup>5</sup> pues en la mayoría de las ocasiones, se articula como un medio para perpetuar los estándares de comportamiento del género masculino sobre el femenino en el lugar de trabajo.

En este contexto, y dado que todos los ámbitos son susceptibles de desencadenar conductas de violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, la violencia de género se ha introducido en parte de la normativa vigente para luchar contra esta lacra.

Analizo a continuación las manifestaciones de violencia de género que pueden ser detectadas en la empresa, y aquellas que se dan en el entorno laboral, es decir, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### 3.1 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La regulación de la LOIHYM definen por primera vez, en nuestro país, los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo la obligatoriedad del empresario de relacionarlas con la salud de las trabajadoras.

En el marco europeo, la directiva 2002/76/CE definió el acoso sexual como “comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador”.

En el panorama nacional, la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, LOIMYH, define el acoso sexual y por razón de sexo en el artículo 7: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” Por tanto, el acoso debe tener carácter carnal o libidinoso. El agresor pretende reafirmar el poder que, como varón, ostenta respecto a la víctima mujer. En el fondo no existe solo un deseo carnal sino, también una finalidad de dominio, propio de la violencia de género (FERNANDEZ, 2012).

---

<sup>5</sup> Larruri y Sánchez hablan del concepto de “*tecnología del sexismo*” para referirse al acoso sexual en cuanto que, en la mayor parte de las ocasiones, se articula como un medio para perpetuar el poder y las pautas de comportamiento del género masculino sobre el femenino en el lugar de trabajo. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art04.htm>

El artículo 7 de la LOIMYH omite el comportamiento no verbal como elemento constitutivo de acoso, por otro lado, se ha prescindido de las consecuencias que el acoso puede producir, la humillación y el ambiente hostil. Por último, se ha olvidado un elemento de fundamental trascendencia para la apreciación de acoso sexual los “comportamientos no deseados”. Por tanto, el acoso debe tener carácter carnal o libidinoso. El agresor pretende reafirmar el poder que, como varón, ostenta respecto a la víctima mujer. Por tanto, en el fondo no existe solo un deseo carnal sino, también una finalidad de dominio situación propia de la violencia de género (FERNANDEZ, 2012).

Esta ley señala el entorno laboral como estratégico para combatir las desigualdades existentes entre géneros. Por esta razón, el estatuto de los trabajadores (ET) ha incluido modificaciones encaminadas a la protección de las víctimas como el art. 4.2. e) *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo...*

Comentaré ahora los tipos de acoso sexual que establece la Directiva 2002/73/CE:

### 3.1.1 CHANTAJE SEXUAL Y ACOSO AMBIENTAL

Existen una gran variedad de conductas susceptibles de conformar acoso sexual, desde bromas a violencia física. La LOIEMH distingue dos categorías de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

Para que se de chantaje sexual debe haber una relación jerárquica entre el acosador (empresario) y la acosada (trabajadora) siendo el acosador superior a la víctima. El acosador tiene el poder de decidir sobre el acceso, la continuidad o las condiciones de trabajo de la víctima (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc).

El chantaje sexual puede subdividirse en acoso **explícito**, en el caso de existir una proposición directa, o **implícito**, cuando la trabajadora no haya sido requerida expresamente, pero si lo han sido otras personas de su entorno por lo cual su trabajo queda condicionado. (Lanzuela, R. & González, M. I., s.f.).

Sin embargo, en el **acoso ambiental** no tiene por qué existir, dentro de la organización, una relación jerárquica para que se produzca el acoso laboral. El acoso puede darse por compañeros, compañeras o terceras personas que tengan relación con el lugar de trabajo. A diferencia del chantaje aquí el puesto no está condicionado, no obstante, se produce una degradación en el ambiente de trabajo que tiene repercusiones negativas en la salud de la trabajadora acosada, lo cual reduce la productividad.

Este concepto puede confundirse con el acoso por razón de sexo. No obstante, tal y como señala Ruth Vallejo (VALLEJO DACOSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial., 2013), *“el acoso sexual ambiental, al igual que el chantaje sexual, se refiere a una conducta que, directa o indirectamente, está encaminada a la consecución de contenido de índole sexual, contrariamente, el acoso por razón de sexo se refiere a comportamientos en función del sexo de una persona como explicaremos más adelante”*. La STC 224/1999, de 13 de diciembre, reconoce por primera vez el acoso sexual ambiental. Ésta estableció que *“para que exista acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifiesto, en actos, gestos o palabras, comportamientos que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”*. De este modo, se deduce que a menos que sea un suceso excesivamente grave, no será considerado acoso sexual. Sin embargo, el juez debe examinar la totalidad de las circunstancias para determinar si se produce o no acoso.

No obstante, la LOIHM no recoge los comportamientos *“no deseados”* de la víctima, que si aparece en las definiciones de la Directiva Europea lo cual ha suscitado cierta polémica pues, en un primer momento, la víctima ha podido acceder al chantaje, por ejemplo, por la situación de superioridad del acosador, y luego haberse retractado. Por lo cual, la falta de oposición inmediata de ésta, no debe de ser objeto determinante para el reconocimiento del acoso. Además, debe tenerse en consideración, no solo el criterio de la víctima sino también, las circunstancias objetivas en relación al caso (VALLEJO DACOSTA, 2005).

A este respecto, la STC 224/1999, de 13 de diciembre, estableció una correcta interpretación del acoso sexual o por razón de sexo. En dicha sentencia, se explica que el carácter hostil *“no puede depender tan solo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosos, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que deber ser ponderado objetivamente, atendiendo al*

*conjunto de las circunstancias concurrentes en el caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o solo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo, por otra parte, relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de la relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos toleradas”.*

El TC considera que existe acoso sexual “*cuando la conducta sea lo suficientemente grave como para crear un entorno negativo y lo sea, no solo según la apreciación subjetiva de o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerado*”. Por tanto, la situación de acoso no vendrá de la interpretación de la víctima ya que puede hacer lesiones psíquicas y psicológicas ajenas a tener en cuenta. Aunque la gravedad dependerá de varios factores: la intensidad, la reiteración y los efectos sobre la salud mental de la supuesta acosada.

Por otro lado, hay que decir que la LOIMH omite los comportamientos no verbales como constitutivos de acoso, solo hace referencia a las conductas verbales y físicas. No obstante, la doctrina iuslaborista si contempla el acoso no verbal dado que éste puede ser provocado por conductas no verbales en las que no se dé agresión física tales como gestos o imágenes pornográficas en el lugar de trabajo<sup>6</sup>.

En el libro Comentarios laborales de la ley de igualdad (MERCADER, 2007) se exponen algunos ejemplos de acoso:

- El contacto físico no deseado desde tocamientos, palmaditas o pellizquitos hasta la coacción para mantener relaciones sexuales. En la STSJ Madrid 7-3-200 (Rº. 338/2006) el acosador abraza, acaricia y besa a la trabajadora.
- La conducta verbal hostigadora abarca insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para mantener relaciones de carácter sexual. Un ejemplo es la SSJ Canarias/Las Palmas 29-9-2015 (Rº. 1078/2004), en la cual se exponen comentarios como “estás muy rica” o “caminas moviéndote de forma muy obscena”.

---

<sup>6</sup> VALLEJO DACOSTA, Ruth. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. **Trabajo**, [S.l.], v. 17, oct. 2010. ISSN 2173-6812. Disponible en: <<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/115>>. Fecha de acceso: 13 nov. 2015

- Las conductas no verbales tales como gestos, expresiones, etc pueden ser causa de acoso sexual. Aquí se incluye exhibición de fotos pornográficas, miradas impúdicas, gestos sexuales, fotografías, etc. La STSJ Galicia 12-12-2006 (R° 5495/2001) proyecta estos comportamientos.
- Los mensajes a móviles, correos electrónicos o cartas pueden ser instrumentos de acoso. La STSJ Cataluña 5-7-2000 (R° 5886/2000) explica el caso de dos trabajadores acosando a dos trabajadoras a través de estos medios.

Para finalizar este apartado, téngase en cuenta que ni la LOIMYH, ni la LMAFOS describen las conductas que producen el acoso, ni se exige que haya una finalidad pues, sobre todo el en el acoso por razón de sexo, es consecuencia de creencias sociales de inferioridad de la mujer respecto al hombre. Para que se considere acoso, según el legislador, han de darse dos elementos: que exista conducta no deseada y que, como consecuencia, el clima laboral sea humillante, degradante y hostil. Aunque existen situaciones observadas como acoso como: los chistes de contenido sexual, los comentarios sobre las trabajadoras, los gestos y miradas insinuantes, el acercamiento excesivo o la realización de preguntas sobre acoso sexual<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> <http://www.navarra.es>



## **4. DERECHOS BÁSICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

¿Son los mismos que los derechos de las mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo? ¿Por qué?

La LOVG ha considerado que el Derecho del Trabajo y de la Protección Social pueden jugar un extraordinario papel en la lucha contra la violencia de género en la relación de pareja, en cuanto a que pueden coadyudar a garantizar la independencia económica y social de la mujer violentada.

En el ámbito laboral y de Seguridad Social el principal objetivo de la LOVG es lograr conciliar los requerimientos de la relación laboral y la de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufren violencia de género, para evitar que abandonen el mercado laboral. No obstante, se establecen también medidas específicas de protección de carácter laboral y económico en aquellos casos en que se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo con carácter temporal o definitivo. Un último conjunto de medidas de diversa índole se destinan a las mujeres víctimas de violencia de género que no estaban empleadas, con el fin de facilitar su inserción laboral y, con ello, su independencia económica.

La LOIMYH contempla el acoso como una manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que resulta necesario eliminar. Sin embargo, la regulación para este tipo de violencias es diferente. Comprobemos como el enfoque de esta ley va encaminado hacia la prevención, pero no establece obligaciones de prevención en el marco de las relaciones laborales para víctimas de violencia de género que se desarrollan en el ámbito familiar.

### **4.1 MEDIDAS LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

La LOIMH establece como medida imprescindible para la igualdad entre mujeres y hombres la elaboración de planes de igualdad. Sin embargo, esta obligación únicamente se refiere a empresas de más de 250 trabajadores/as, o menos de 250 si lo dice el convenio colectivo de sector o aquellas en las que la autoridad laboral lo determine como fase de un procedimiento sancionador en el que se ven involucradas. Para PYMES, la elaboración de los planes de igualdad es voluntaria. Lo cual no se entiende, pues la elaboración de los planes de igualdad supone una ventaja para la consecución de la igualdad efectiva.

No obstante, el legislador establece condiciones ventajosas para las empresas que lleven a cabo estos planes de manera voluntaria tales como: mejores condiciones para contratar con las administraciones públicas (artículo 34 y ss LOIMH), la obtención de un distintivo de igualdad (artículo 50 LOIMH) para fines publicitarios y conseguir subvenciones públicas (artículo 35 LOIMH).

Sin embargo, tal y como dice la doctrina iuslaborista, la realización de estos procedimientos no exime de que se produzcan situaciones de acoso. Por tanto, éstos deberían tener un carácter preventivo, proactivo e integral para poder intervenir antes de que se produzcan situaciones irreversibles.

El artículo 48 LOIMH establece la obligación empresarial de tomar medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo y la necesaria negociación con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, para todas las empresas y no solo las obligadas a llevar a cabo un plan de prevención.

Por su parte, el artículo 62 LOIMH establece un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que las Administraciones públicas, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, deben llevar a cabo recomendándonos la elaboración de un protocolo.

En el marco de la empresa privada, el Real Decreto Legislativo 2/2013, de 13 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) protege al trabajador del acoso en el artículo 4.2. e) “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a: el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. En este apartado, se hace una alusión expresa al entorno laboral como ámbito de protección, sin embargo, no existe referencia alguna a los sujetos operantes de la violencia, por lo cual, entendemos que se refiere a los actos acontecidos en la propia empresa por parte de quien tenga relación: el empresario, trabajadores o un tercero relacionado con ésta (FERNANDEZ, 2012).

Resulta de especial mención, la sentencia N°. 1474/2015, de 26 de febrero de 2015, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación a la extinción de trabajo a la que hace referencia el artículo 50.1c ET por acoso. En la cual la trabajadora se acoge al artículo citado para extinguir su contrato.

El artículo 54 g ET, otorga a al empleador la obligación de extinguir la relación laboral en caso de acosar por razón de sexo, entre otras razones consideradas por dicho artículo incumplimientos contractuales, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## 4.2 MEDIDAS LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para poder ejercer los **derechos** de carácter laboral para la trabajadora víctima de **violencia de género**, ésta tiene que acreditar esta situación mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de **violencia de género** hasta que se dicte la orden de protección (arts 23 y 26 LOPIVG)<sup>8</sup>. Lo cual no es necesario para adoptar las medidas pertinentes en caso de acoso sexual y por razón de sexo ya que, como hemos comentado, existe un protocolo obligatorio formal e informal para estos casos.

Los derechos que la legislación laboral otorga a las víctimas de violencia de género son:

1. Reducción de jornada o Reordenación del tiempo de trabajo.

Las víctimas tienen, además derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8), no cabe el despido disciplinario para esta casuística (art. 55.b). Además, “tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo” (art 40.4) y podrán cambiarse de puesto para proteger su salud si fuere necesario (art 40.5)

2. Movilidad geográfica

El art. 40.3 bis ET establece un derecho preferente de la trabajadora a ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la empresa del mismo grupo o categoría equivalente con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral. La empresa tiene obligación de comunicar todas las vacantes existentes o futuras. La duración será de seis meses, y durante ese tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora.

---

<sup>8</sup> [www.aranzadigital.es](http://www.aranzadigital.es)

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer se aleje del escenario donde aquél la cree tener localizada, conservando su empleo y, por ende, su independencia económica.<sup>9</sup>

### 3. Suspensión de la relación laboral y excedencia

El art. 45 1 ET, en su letra n contempla como causa de suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, «la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género». Cuando las medidas que actúan solamente sobre la jornada o el lugar de trabajo no son suficientes para preservar la seguridad de la mujer maltratada, puede ser necesaria la interrupción transitoria de los servicios prestados por la trabajadora. En este sentido, son tres los requisitos que la LOPIVG establece para poder ejercer este derecho: a) que la trabajadora acredite ser víctima de violencia de género; b) que la trabajadora se vea obligada a abandonar «su puesto de trabajo»; c) que concurra una firme decisión de la trabajadora de querer suspender el contrato de trabajo.

Sin embargo, para ejercer estos derechos laborales las mujeres que sufren la violencia, como he dicho, deben acreditar tal situación, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor, la Orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

---

<sup>9</sup> [www.aranzadigital.es](http://www.aranzadigital.es)

## 5. MECANISMOS DE TUTELA JURÍDICA.

La LOIEHM modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS), para introducir cuestiones relativas a la tutela discriminatoria y de acoso que se reconocen el artículo 2.f, 177.1 y 177.4 LJS (VALLEJO DACOSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial., 2013)<sup>10</sup>.

Aparece ahora la posibilidad de accionar la demanda de tutela de derechos fundamentales incluida la discriminación y acoso contra terceros vinculados a la empresa. La sentencia 250/2007, de 17 de diciembre expuso por primera vez que para que se declare acoso sexual lo importante no es quien fue el agresor sino si se realizó dentro de empresa incluyendo, por tanto, a terceros y compañeros de trabajo.

La legitimación activa para interponer demandas de acoso y discriminación es de la trabajadora, art. 177 LJS y 12.3 LOIMH. No obstante, el sindicato puede intervenir como coayudante pero no como sujetos activos, en los casos en los que la discriminación tuviera un carácter colectivo (STS de 4 de mayo de 2000).

El instituto de la Mujer y los órganos correspondientes a las CCAA si tendrán legitimidad para impugnar convenios colectivos por cláusulas que pudieran ser discriminatorias (artículo 165.1 a LJS). El Ministerio Fiscal velará por la integridad de la reparación de las víctimas (art. 177.3 LJS). Debe ser citado cuando se soliciten medidas cautelares (art. 183 LJS), debe solicitar la reparación del derecho vulnerado (art. 182 y 183 LJS) y será parte en los derechos de ejecución (art. 240.4 LJS).

Se pueden solicitar medidas cautelares. Art.180 LJS, las víctimas de acoso o de violencia de género podrán solicitar las siguientes medidas, apartado 4: *...la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.* El apartado 5 establece los trámites procesales para acogerse a tales medidas.

Otra de las medidas de este procedimiento es la inversión de la carga de la prueba.

El TC exige a la parte demandante la existencia de indicios razonables, no basta con la mera alegación de la violación de derechos fundamentales (STC 180/1994, de 20 junio). Si bien en los supuestos de violencia de género y acoso hay que prestar especial atención a la prueba testifical, pues es complicado probarlo. En este sentido, se pronuncia el artículo 96.1 LJS y artículo 13 LOIMYH cuando se presenten indicios de discriminación.

Indemnización por daños y perjuicios, en este sentido, el artículo 179.3 LJS exige que se establezca la cuantía de la indemnización. El artículo 183.3 LJS señala que tal indemnización será compatible con las que le correspondan al trabajador por extinción de contrato o modificación del mismo.

Pero cuando la trabajadora opta por los mecanismos de tutela de derechos fundamentales que hemos nombrado es porque el daño a su salud ha tenido lugar y, por tanto, las medidas preventivas no han funcionado. En este sentido, la empresa solo estará exenta de responsabilidad si ha adoptado las medidas de prevención necesarias. El artículo 43.4 de la LPL considera hábil el mes de agosto para actuaciones procesales derivadas de la LOVG para evitar la paralización de la tramitación de estos procesos.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) establece como infracciones muy graves las decisiones unilaterales de empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas en el art. 8 apartado 12. No obstante, las sanciones accesorias podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad si así lo determina la autoridad competente. Sin embargo, estas sanciones no caben en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

La LOIMH establece sanciones previstas en el artículo 54 ET letra g de despido disciplinario, por acoso sexual y por razón de sexo. Los artículos 108.2b y 122.2.d LPI, extienden la presunción de nulidad del despido disciplinario o por causas objetivas de la víctima de violencia de género en el ejercicio de sus derechos de reducción, reordenación, movilidad o suspensión de su trabajo. El artículo 286.2 LJS dice que “en los supuestos de declaración de nulidad del despido la víctima podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.” Se permite al Juez acordar la extinción por imposibilidad de readmitir a la trabajadora “por cualquier otra causa de imposibilidad material o legal”. La novedad aquí se refiere a que será la víctima, y no el Juez, quien determinará si quiere la extinción del contrato o no, siempre que se aleguen una serie de circunstancias que han de ser valoradas (Mella Méndez, 2012).

## 6. LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) exige al empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 14 LPRL, por su parte, establece la obligación de vigilancia de la salud por parte del empresario por tanto, todo tipo de violencia debe ser prevenida. El TC se pronuncia en la SSTC 62 Y 160/2007 remarcando el deber empresarial de proteger a sus trabajadores de los riesgos psíquicos que puedan surgir.

Si bien en la ley de prevención no se hace mención expresa a las víctimas de víctimas de violencia de género, sí que podríamos situarlas dentro del artículo 25 como trabajadoras especialmente sensibles.

La prevención de la violencia de género podría incluirse en los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que realiza la empresa ya que, como hemos visto, el SÍNDROME DE MUJER MALTRATADA no difiere del lugar en el que se produzca la violencia, da igual que sea marido o compañero de trabajo, la agresión está fundamentada en relaciones de poder como hemos visto. Otra forma de prevenirlo es a través de los procedimientos de solución autónoma de conflictos que propone el Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo. A continuación, desarrollaré las dos formas de prevención.

### 6.2.1 PROTOCOLOS

El acoso sexual y por razón de sexo constituye un riesgo psicosocial que, desde la promulgación de la LPRL, debe prevenir el empresario (artículo 14.2 LPRL). Por esta razón, lo lógico sería integrar la obligación del artículo 48 LOIMH, anteriormente comentada, con la de prevenir riesgos psicosociales del artículo 14.2 LPRL.

Debido a las similitudes en cuanto a los riesgos psicosociales existentes en todos los tipos de violencia de género, el protocolo para acoso sexual y por razón de sexo debería ser aplicable para la violencia intrafamiliar. Este protocolo (ver Anexo I protocolo de la Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en la Universidad de Zaragoza) debe tener la misión de combatir todo tipo de violencia en la empresa y, para ello, debe incluir, según Ruth Vallejo Da Costa (2013):

1.: Posicionamiento de la organización frente al acoso. Una organización que asume el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio de su cultura puede:

1.: Declarar los principios en los que se señale el compromiso de la organización

1. Difundir la posición de rechazo de cualquier forma de discriminación
2. Elaborar códigos de conducta y buenas prácticas
3. Facilitar información a la plantilla sobre qué se considera acoso sexual y las sanciones que acarrea
4. Llevar a cabo actividades formativas...

2.: Es necesario constituir una **Comisión de Asesoramiento** que se encargará del apoyo, asesoramiento e investigación de la denuncia en la que se represente a la organización y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. La víctima puede nombrar a un o una representante y en el caso de que el agresor forme parte de esta Comisión se le excluirá de la misma.

3.: Una evaluación de los riesgos en esta materia, realizando técnicas de encuestas fiables para conocer la situación inicial de la empresa e ir realizando un seguimiento para controlar la situación de la empresa.

4.: Un protocolo de actuación, suficiente y controlable, que adopte las medidas necesarias para corregir los riesgos de acoso y de violencia de baja intensidad detectados y establezca pautas de comportamiento de todos los componentes de la empresa en orden a eliminar esos riesgos.

5.: Un procedimiento de solución interna de las quejas de forma voluntaria, celeridad, confidencialidad e imparcialidad.

En los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, son las **comisiones de igualdad** constituidas en las empresas las encargadas de investigar y exponer las conclusiones. Sin embargo, parece lógico que sean los técnicos de prevención en conjunto con las comisiones de igualdad los que se encarguen de evaluar si se ha producido un daño psicofísico (VALLEJO DACOSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial., 2013), ya que las comisiones esta comisión no suele estar suficientemente formada en el tema.



Sin embargo, los supuestos de acoso pueden presentarse a pesar de la existencia de protocolos. Por lo tanto, una de las medidas que se podría adoptar sería la evaluación de riesgos psicosociales con motivo de la vigilancia de la salud en casos individuales. En última instancia serían los técnicos de prevención junto con médicos de la empresa los encargados de realizar la evaluación de riesgos y por tanto, deberían ser los que establecen las medidas en coordinación con los técnicos de igualdad constituidos en las empresas.

La sentencia N.º. 1474/2015 se pronuncia en este aspecto y condena a la empresa: *“El empresario tiene la obligación de identificar y eliminar los riesgos, así como evaluar los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas resultantes de la evaluación (art. 15 y 16 LPRL) y también ha de adecuar las condiciones del sitio de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador (art. 15.1 di 25 LPRL (RCL 1995, 3053)). También tiene la obligación de vigilancia de la salud para la detección de las enfermedades en función de los riesgos del trabajo (incluidas obviamente las psíquicas) (art. 22 LPL)”*.

En caso de que la trabajadora se haya dado alta por incapacidad temporal (lo cual suele darse en situaciones de acoso), hay que hacer unos reconocimientos médicos, tal y como señala el 37.3, b, 2º RSP, para descubrir si los motivos han sido como consecuencia del trabajo.

## 6.2.2 PROCEDIEMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

Cuando existen **manifestaciones** indicadoras de que la trabajadora no realiza sus funciones con normalidad, como: ausencias continuadas, irritabilidad... Para detectar estas manifestaciones, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo ha desarrollado un procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (Ver Anexo II: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL (II))

Esto son las NTP (Notas técnicas de Prevención). Nos referimos concretamente a la número 892.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente.

Para que la acción preventiva resulte eficaz se debe poner en marcha el procedimiento completo; aplicar partes del mismo supone poner parches puntuales al problema, pero no su solución. Estos momentos básicos son:

Detección temprana, Gestión y Respuesta, Negociación y Prevención de situaciones de resolución interna de acuerdo proactiva riesgo de violencia del conflicto solución.

El empresario tiene la obligación de proteger la salud psicofísica de sus trabajadores y trabajadoras tal y como señala el artículo 14 LPRL. Para llevar a cabo dicha protección el empresario puede dar asistencia médica como terapias psicológicas referenciadas en los protocolos de empresa en horario laboral. Hay que tener en cuenta, que, en estos casos, pueden producirse situaciones de estrés y depresión, lo cual puede suponer un problema para la integridad física de la persona que lo sufre y de terceros. Por tanto, después de las evaluaciones correspondientes, el artículo 25 de la LPRL permite la readaptación del puesto de trabajo para personas especialmente sensibles con el fin de salvaguardar su integridad física y la de otras personas como es el perfil de la mujer que sufre maltrato. En estos casos, el empresario deberá tomar en consideración las capacidades psicofísicas de las trabajadoras a la hora de encomendarle una tarea.

Por otra parte, el artículo 25 dice: *“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro”*

Sin embargo, cuando el acoso se da dentro del entorno laboral, no parece descabellado que sea el hostigador el que deba someterse a un tratamiento psicológico para la consecución de la igualdad efectiva. En este sentido, quizá no sería necesario el despido disciplinario si se trasladara al acosador a otro puesto de trabajo, o a otra localidad si fuese posible, y se le obligara a someterse a, el antes mencionado, tratamiento (VALLEJO DACOSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial., 2013).

Palabras de Iñaki Piñuel para RTVE: “Que las víctimas tengan que salir y los acosadores permanezcan en la organización, con la capacidad de repetir contra futuras víctimas sus tecnologías cada vez más refinadas. Esto es lo que ya de facto ocurre. En el sector privado, la mayoría de las víctimas de acoso terminan saliendo de la organización. En el sector público, las víctimas o terminan de baja laboral prolongada o piden traslados a otras dependencias. Son casos en los que la mayor duración explica un daño mayor y un peor pronóstico”<sup>11</sup>.

La violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones constituye riesgos psicosociales que deben ser prevenidos por el empresario. El tribunal constitucional expuso el deber de la

---

[www.inakipinuel.com](http://www.inakipinuel.com)

empresa de proteger a sus trabajadores y trabajadoras de los riesgos psicofísicos (SSTC 62 Y 160/2007). Este deber aparece en el artículo 14 de la LPRL.

## 7. CONCLUSIONES

La realización de este trabajo me ha acercado a una cruda realidad que viven muchas mujeres y que, desgraciadamente, en la mayoría de las ocasiones no salen a la luz. Por miedo a represalias, por incredulidad de las personas del entorno, pues el agresor sabe perfectamente como manipular la opinión pública, por la pasividad social...

No es posible que, tras la promulgación de leyes como la ley integral y la ley de igualdad no se estén viendo resultados contundentes. Esto es, muy probablemente, reflejo de la falta de compromiso de las instituciones por la consecución de una sociedad más equitativa a través de la reeducación y el cuestionamiento de roles socialmente adquiridos. El número de muertas no disminuye siendo 43 las asesinadas según cifras no oficiales, en las que se contabiliza también a prostitutas, asesinatos íntimos, no íntimos...<sup>12</sup> y 21 según cifras oficiales<sup>13</sup> a 16 de junio de 2016. Por esta razón, considero fundamental la asunción de responsabilidades de todas las partes. Para evitarlo desde el principio hay que educar a la población en este sentido. Como digo, todos los ámbitos son imprescindibles para acabar con esta lacra y, desde el marco laboral, la prevención es clave.

He analizado, entre otros aspectos, los planes de igualdad como método preventivo en las empresas. Sin embargo, la realización de estos planes no representa una obligación para todas ellas, quedando excluidas aquellas con menos de 250 empleados. Estas medidas representan un beneficio en la consecución de la igualdad, por lo cual no se entiendo que todas las empresas no estén obligadas a llevarlo a cabo.

Además, un 25% de la población laboral ha sufrido acoso moral de sus compañeros de trabajo, jefes o subordinados en España. Lo que no siempre se dice es que en su mayoría las que lo padecen son mujeres. Iñaki Piñuel (2001) explica que *“el acoso es un comportamiento que intenta aniquilar psicológicamente a la persona acosada y sacarla de la organización”* También, Maria-

---

<sup>12</sup> [www.feminicidio.net](http://www.feminicidio.net)

<sup>13</sup> [www.msssi.gob.es](http://www.msssi.gob.es)

France Hirigoyen (2001), concluye en su trabajo, que existe una diferencia en el reparto de sexos respecto al acoso moral: lo padecen: 70% de mujeres y 30% de hombres.

Poniendo ahora el foco en la ley integral, podemos comprobar como sobre acentúa los aspectos penales en detrimento de los preventivos, tanto entre los agresores como entre las víctimas.

Otro de los problemas que puede plantear esta ley es la, tan imperiosa, necesidad de poner la denuncia para ejercer tener acceso a los derechos laborales, económicos y de seguridad social. Tal y como señala el informe de Amnistía Internacional, la mayoría de mujeres no desean denunciar sino que lo que necesitan es algún tipo de acreditación que indique que son víctimas para acceder a ciertas ayudas. Este mismo informe señala que de las 52 víctimas mortales de violencia de género en 2005, 16 perdieron la vida tras la denuncia y a 9 se les dieron medidas de protección, las cuales no supusieron un gran problema para el acercamiento de los agresores (OSBORNE, 2009).

A pesar de las medias puestas en marcha los resultados no se están haciendo notar. Granados afirma que *“no hay que animar a denunciar, si no somos capaces de garantizar la protección de las víctimas”*.<sup>14</sup>

Para finalizar añadir que aunque vamos avanzando, ahora queda lo más difícil que es concienciarnos de las conductas sexistas. Mientras no se eduque para la igualdad no viviremos en ella.

---

<sup>14</sup>www.ine.es

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS Y REVISTAS CONSULTADAS

BEAUVOIR, S. (1949) *El segundo sexo*, Madrid: Cátedra (2005).

BELÉN, C. CARRERO,... M. VALDUEZA D. (2007). *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre hombres y mujeres* (p.135 y ss.). Valencia: Tirant lo Blanch. Citado en el texto (MERCADER, 2007)

FERNANDEZ, F. (2012). Capítulo III, Violencia de género y acoso sexual. En M. Mella, *Violencia de Género y derecho del trabajo*, Capítulo III, (pág. 108). Madrid: La Ley. Cita en el texto (FERNANDEZ, 2012)

GARCÍA ROMERO, B. (2012). La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 11/2012 parte Estudio. Editorial Aranzadi, S.A., Cizur Menor, Pp 1. Consultado el día 15 de Abril de 2016.

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (2001), *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, págs. 88-92

LANZUELA, R. Y GONZÁLEZ, M. I. (s.f). *Acoso en el ámbito laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón. Cita en el texto (LANZUELA, s.f)

E. LARRAURI (2007). *Criminología crítica y violencia de género*, Trotta, Madrid, pp. 98-99.

LORENTE ACOSTA, MIGUEL. (2001). *Mi Marido Me Pega lo Normal*. Ares y Mares ed. Barcelona: n.p., Print. Cita en el texto (LORENTE, 2001)

LAURENZO COPELLO. (2005). *La violencia de género en la ley integral: valoración político-criminal*, en Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología.

MELLA MÉNDEZ, L. (2012). *Violencia de género y derecho del trabajo*, La Ley, Madrid. Cita en el texto (Mella Méndez, 2012)

MERCADER, J., Y MORENO, A. (2007). *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 M. T. Alameda, C. Aragón, S. Barcelón, E.M. Blázquez, A. Cita en texto (MERCADER, 2007)

OSBORNE, R.(2009). *Apuntes sobre Violencia de Género*. Barcelona. Ediciones Bellaterra. Cita en texto (OSBORNE, 2009)

PIÑUEL, I. (2001) *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander, pág.51 Cita en texto (PIÑUEL, 2001)

VALLEJO DACOSTA, R. (2013) *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Zaragoza: Prensa de la Universidad de Zaragoza. Cita en texto (VALLEJO DACOSTA, *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial.*, 2013)

VALLEJO DACOSTA, R. (2005) *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*. Primera ed. Navarra: Aranzadi S.A. Pp 36-39. Print. Cita en texto (VALLEJO DACOSTA, *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, 2005)

## SENTENCIA

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, (13 diciembre de 1999), Sentencia núm. 224/1999 (Don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Tomás S. Vives Antón, Don Vicente Conde Martín de Hijas y don Guillermo Jiménez Sánchez).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social (26 de Febrero de 2015), Sentencia 1474/2015 (Aragó Gassiot)

## LEGISLACIÓN UTILIZADA

- Constitución Española de 1978.
- 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.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 3/2012, de 10 de febrero (ET)

## WEBGRAFÍA

- Consultado el día 26 de Febrero de 2016 en:  
<http://experto.aranzadigital.es.roble.unizar.es:9090/maf/app/document?docguid=I32f04be05c3011e1a7c101000000000&srguid=i0ad8181500000155266dbaf3805c9c13>
- Consultado el día 29 de Febrero de 2016 en:  
<https://mamatambienopina.wordpress.com/2014/11/27/dia-3-la-piramide-de-la-violencia/>
- Consultado el día 25 de Mayo de 2016 en:  
<http://www.ugtcyl.es/portal/wp-content/uploads/2011/11/protocolo-de-actuacion-ante-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral.pdf>
- Consultado el día 8 de Mayo de 2016 en:  
[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml)
- Consultado el día 3 de Febrero de 2016 en:  
<http://www.letradosdejusticia.es/articulos-doctrinales/item/242-violencia-de-g%C3%A9nero-desde-la-perspectiva-juridico-laboral>
- Consultado el día 3 de Abril de 2016 en:  
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/115>
- Consultado el día 6 de Abril de 2016 en:  
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>
- Consultado el día 12 de Marzo de 2016 en:  
<http://inakipinuel.com/blog/>
- Consultado el día 16 de Marzo de 2016 en:  
<http://www.investigacionyciencia.es/files/7283.pdf>
- Consultado el día 16 de Junio de 2016 en:  
<http://www.femicidio.net/articulo/espa%C3%B1a-seis-mujeres-fueron-asesinadas-hombres-mayo-2016>
- Consultado el día 16 de Junio de 2016 en:  
[http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales\\_2016\\_14\\_06.pdf](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales_2016_14_06.pdf)



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

13/6/2014



**Universidad**  
Zaragoza

Observatorio de Igualdad de Género. Vicerrectorado de Cultura y Política Social.  
Universidad de Zaragoza. Documento de Trabajo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por  
razón de sexo en la Universidad de Zaragoza

## CONTENIDO

1. Introducción .....	3
1.1 Preámbulo .....	3
1.2 Justificación y antecedentes normativos .....	3
1.3 Principios de actuación .....	4
2. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo .....	5
2.1 Objetivos y ámbito de aplicación .....	5
2.1.1 Objetivo general .....	5
2.1.2 Objetivos específicos .....	5
2.1.3 Ámbito de aplicación .....	5
2.2 Definiciones .....	5
2.3 Compromisos .....	6
2.3.1 Compromiso de la Universidad de Zaragoza: .....	6
2.3.2 Representación sindical del personal de la Universidad de Zaragoza: .....	8
2.4 Criterios generales del procedimiento .....	8
3. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	9
3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización .....	9
4. Modo de actuación en casos de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	9
4.1 Consideraciones generales .....	9
4.2 Solicitud de actuación .....	10
4.3 Actuaciones previas .....	10
4.4 Procedimiento .....	11
4.5 Comité de asesoramiento .....	12
Anexo I: Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo .....	13
Anexo II: Asesoría confidencial .....	14

## 1 INTRODUCCIÓN

### 1.1 PREÁMBULO

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, que la Universidad de Zaragoza, como institución pública, tiene obligación de garantizar.

Para preservar estos derechos la Universidad de Zaragoza, a través del Vicerrectorado de Cultura y Política Social, el Secretariado de Política Social e Igualdad y el Observatorio de Igualdad de Género que desempeña las funciones de unidad de igualdad, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno académico y laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como, lógicamente, sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizará aplicando los principios de sigilo y confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad.

Debe recordarse que los comportamientos o conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas, que se tipifican como falta muy grave y, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, establece para este tipo de conductas.

Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria (entiéndase personal y estudiantes, en función de su estatuto) el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado principalmente en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

### 1.2 JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). La ley establece, específicamente, en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 51 de la citada ley, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el

acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Respecto al ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En ese sentido, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

A la vista de todo ello, con este protocolo la Universidad de Zaragoza quiere establecer un procedimiento para tratar de prevenir, en lo posible, estas conductas, así como, en última instancia, canalizar las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas y establecer el marco procedimental de aplicación.

### 1.3 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el presente protocolo se basa en los siguientes principios.

1. El compromiso de la Universidad de Zaragoza de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. 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.

4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
5. La prevención frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

## 2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

### 2.1 OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la comunidad Universidad de Zaragoza y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

#### 2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar, formar y sensibilizar a los miembros de la comunidad universitaria de Zaragoza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas provisionales que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

#### 2.1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza, es decir: estudiantes, personal docente e investigador, administrativo y de servicios; incluidas las empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella.

### 2.2 DEFINICIONES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Con independencia de lo anterior, el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica al acoso sexual como delito en los términos siguientes:

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

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

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

## 2.3 COMPROMISOS

### 2.3.1 COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:

1. La Universidad de Zaragoza, todos sus centros, departamentos, unidades y servicios, especialmente a través del Vicerrectorado de Cultura y Política Social<sup>1</sup>, debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la siguiente manera, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Esta norma establece específicamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<sup>1</sup> Se entiende aquí y en el resto del documento que el Vicerrectorado de Cultura y Política Social es la estructura organizativa con funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Zaragoza, tal y como indica la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 4/2007.

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

2. Asimismo, el presente Protocolo responde a las directrices establecidas en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En dicha Resolución se establece un modelo de protocolo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado, para acomodarlo a las necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación y que debe contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

- a) Ámbito que corresponda en cada caso.
- b) Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido protocolo.
- c) Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
- d) Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicar el protocolo.
- e) Tener en cuenta, especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

3. Con el fin de dar efectivo cumplimiento a lo preceptuado en la normativa citada y para asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria disfruten de un entorno académico y/o laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por ello:

***La Universidad de Zaragoza declara formalmente el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin restar importancia de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.*** Asimismo

- a) Promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo sus órganos.
- b) Se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo y que responderá a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril y en la normativa sobre régimen disciplinario.

- c) Prestará apoyo y asesoramiento a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. El presente protocolo determina los procedimientos acciones e instrumentos que permitirán prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para el caso en que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

### 2.3.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:

En aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de representación del personal que expresamente lo solicite.

## 2.4 CRITERIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio, por tanto, de las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas.

La comunidad universitaria tiene la obligación de actuar en los siguientes términos:

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Universidad de Zaragoza tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables académicos o administrativos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo a través de la unidad de igualdad y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Toda persona que desempeña un puesto de responsabilidad en la Universidad de Zaragoza está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.



- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, en cuyo caso las actuaciones administrativas deberán respetar las reglas generales de prejudicialidad.

### 3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### 3.1 COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

El protocolo se difundirá a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, desde el Área de Política Social e Igualdad llevará a cabo campañas de sensibilización periódicas, así como cursos orientados a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres, como medidas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### 4 MODO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### 4.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Los miembros de la comunidad universitaria que consideren se encuentren sometidos a una situación de acoso deben tener en cuenta las siguientes pautas de actuación:

1. Evaluar si se concurren los elementos de una situación de acoso o no.
2. Ponerse en contacto, personalmente o por escrito con la ASESORÍA CONFIDENCIAL (Dirección Secretariado de Política Social e Igualdad UZ, Edificio Paraninfo 1ª planta) o comunicar al responsable académico competente la situación.
3. Guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, etc.)
4. En cualquier momento la persona interesada podrá solicitar la suspensión o bien el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión.
5. También en cualquier momento del proceso, la persona presuntamente acosada podrá utilizar cualquiera de los cauces procesales que ofrece la legislación. Si existe actuación judicial el procedimiento administrativo universitario quedará en suspenso hasta tanto no se pronuncien los citados Tribunales y determinen si aprecian la existencia de acoso. No obstante, de acuerdo con la persona presuntamente acosada, desde la Asesoría Confidencial podrá determinarse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico u organizacional. De tales medidas, en cualquier caso, se dará traslado al Rector o Rectora, para que adopte las que se consideren más convenientes.

6. En el supuesto de que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se sustanciará responsabilidad alguna en la figura del demandante, ni en la de los posibles testigos. No obstante, en el caso de que en el procedimiento se observe que los datos aportados o que los testimonios son falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario respecto de las personas responsables.
7. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria (incluidos los estudiantes) y personal de una empresa externa contratada o subcontratada por la Universidad de Zaragoza, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

#### 4.2. SOLICITUD DE ACTUACIÓN

1. La iniciación del procedimiento corresponde al Rector/a de la Universidad.
2. La Dirección del Secretariado de Política Social e Igualdad de La Universidad de Zaragoza dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Política Social, será la unidad administrativa encargada de tramitar el procedimiento. Este órgano administrativo centralizará y coordinará los trámites frente a las actuaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Corresponderá a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza, realizar, si procediese, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico.
3. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Zaragoza dispondrá de una lista de personas de reconocida competencia en materia de género, salud laboral y resolución de conflictos interpersonales, que se denominará ASESORÍA CONFIDENCIAL y que actuará sobre las denuncias de los posibles supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Anexo II)
4. El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia, verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Con autorización de la persona presuntamente acosada podrán también presentar la denuncia los representantes de los trabajadores y de los estudiantes, en su caso, o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito (Anexo I), en la que figure un listado de incidencias lo más detalladamente posible.
5. La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica emitirá Informe en el que deberá valorar si son necesarias diligencias previas. Si la presunta víctima no está de acuerdo, entonces se iniciará la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.
6. Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, el órgano tramitador del procedimiento podrá proponer, en cualquier fase del Protocolo, cuantas medidas provisionales se estimen adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios y garantizar la eficacia del procedimiento. La adopción de las medidas provisionales deberá ser acordada por el Rector .

#### 4.3. ACTUACIONES PREVIAS

Atendiendo a los hechos denunciados, la Asesoría Confidencial, a instancia del órgano que tramita el procedimiento, podrá intentar resolver el conflicto que pudiera desembocar presuntamente en situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de un procedimiento previo, breve y sencillo, en el que las partes en conflicto puedan resolver sus diferencias.

En todo caso estas actuaciones sólo pueden tener lugar cuando la Asesoría Confidencial se encuentre ante unos hechos que no pueden calificarse todavía como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo.

#### 4.4. PROCEDIMIENTO

1. La solicitud de iniciación del procedimiento dará lugar a la apertura de un expediente informativo que se llevará a cabo por la Asesoría Confidencial, encaminada a la averiguación o investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas con legítimo interés, incluidos los posibles testigos.

2. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical u otra u otro acompañante a su elección.

3. El expediente informativo se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizándose el tratamiento reservado de las denuncias. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia se desarrollará con la máxima sensibilidad y respecto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

4. Finalizadas las actuaciones, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto o insuficiencia de indicios o acuerdo alcanzado entre las partes.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c) Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al Rector o Rectora la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Igualmente se informará al Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo y/o a la Gerencia, según competa en cada caso.

5. Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, en caso de desacuerdo con la misma.

6. La persona víctima de acoso y la persona denunciada podrán también solicitar la intervención del COMITÉ DE ASESORAMIENTO designado al efecto. Si bien la solicitud solo será atendida cuando se aporten nuevos elementos de juicio debidamente motivados en cualquiera de estos dos supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta a la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento, se remitirá el informe al Rector/a, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

En todo caso, deberá garantizarse que si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá resuitir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

#### 4.5. COMITÉ DE ASESORAMIENTO

1. La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días naturales. El informe se tendrá que emitir en el plazo de 5 días naturales.
2. El Comité de Asesoramiento estará constituido por:
  - a) El/la Vicerrector/a de Cultura y Política Social, o persona en quien delegue.
  - b) El/la Vicerrector/a de Profesorado, Estudiantes o Gerente según la naturaleza del caso
  - c) El/La director/a del Secretariado de Política Social e Igualdad de la UZ, o persona en quien delegue.
  - d) Un/a representante sindical designado por la Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza.
  - e) Un/a miembro de la Asesoría Confidencial que no haya participado en el proceso anteriormente.
3. Cuando el Comité de Asesoramiento lo estime necesario o a demanda de la víctima de acoso, podrá asistir un experto en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo, designado al efecto.
4. El Rector o Rectora, a la vista del informe de valoración inicial del Comité de Asesoramiento, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.





## ANEXO II: ASESORÍA CONFIDENCIAL

Componentes:

- Director/a Política Social e Igualdad
- Gerente
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales . Vigilancia de la Salud
- Profesores de la UZ de acreditada solvencia en asuntos jurídicos
- Expertos/as Psicología y Sociología
- Especialistas en Género



# Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

*Procedures for autonomous solution of workplace violence conflicts (II)*  
*Des procédures de solution autonome des conflits de violence au travail (II)*

## Redactores:

Ana Mejías García  
Licenciada en Derecho

Enrique J. Carbonell Vayá  
Doctor en Psicología

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Miguel Ángel Gimeno Navarro  
Licenciado en Psicología

UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ  
OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES-UGT

Manuel Fidalgo Vega  
Licenciado en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En esta segunda parte se describe secuencialmente el proceso de aplicación del procedimiento, se detallan los recursos necesarios para su aplicación y se dan unas recomendaciones para su uso. Esta guía de actuación es una aportación que pretende ser útil en la gestión de los distintos tipos de riesgos y actos de violencia que pueden presentarse en el entorno laboral.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

## 1. PROCESO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Las situaciones de violencia laboral son procesos graduales que van gestándose a lo largo del tiempo, al amparo de unas malas condiciones de trabajo y de una deficiente organización del mismo. Si no se actúa de forma preventiva, y en fases tempranas, los daños pueden conducir a cuadros graves para la salud de los trabajadores, y a un importante deterioro de la salud de la organización. A la hora de articular el *procedimiento* preventivo se ha de considerar este elemento temporal. De esta forma, en el planteamiento se ha de contemplar desde la prevención activa (en ausencia de situaciones de violencia en el lugar de trabajo) hasta la toma de decisiones sancionadoras (cuando se haya investigado y probado la existencia manifiesta de situaciones de violencia -acoso, persecución, agresión-) y el aprendizaje organizacional y preventivo derivado de ese proceso.

Atendiendo a esa evolución que tienen las situaciones de violencia, el *procedimiento* debería atender, al menos, a cinco *momentos* básicos. En cada uno de estos *momentos* se trabaja una parte del problema y su solución. Esto supone establecer unos objetivos específicos de cada *momento*; proponer unas respuestas determinadas y definir unas tareas y recursos concretos.

Para que nuestra acción preventiva resulte eficaz se debe poner en marcha el procedimiento completo; aplicar partes del mismo supone poner parches puntuales al problema, pero no su solución. Estos momentos básicos son (figura 1):

- Momento 1, de negociación y acuerdo.
- Momento 2, de prevención proactiva.
- Momento 3, de detección temprana de situaciones de riesgo de violencia.
- Momento 4, de gestión y resolución interna del conflicto.
- Momento 5, de respuestas de solución.

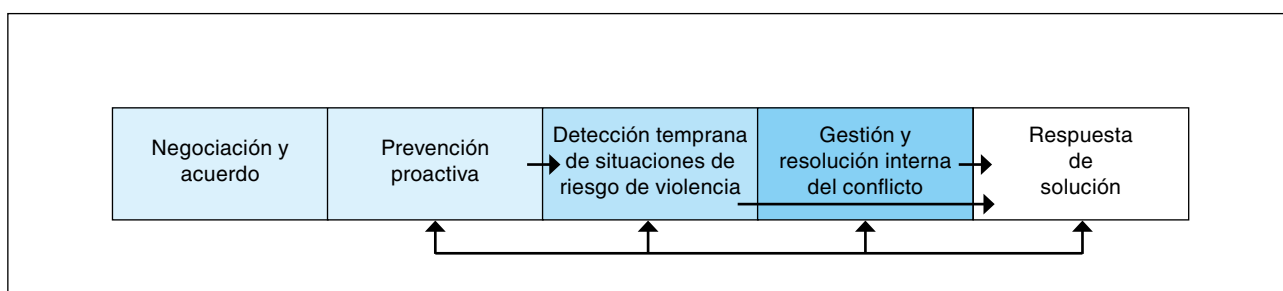


Figura 1: Momentos en la evaluación de las situaciones de violencia y en su resolución.

A continuación vamos a analizar con detalle qué tipo de respuesta da cada uno de estos *momentos* al problema de la violencia laboral, y ofreceremos una serie de orientaciones generales de cómo articularlos.

### Momento 1. Negociación y acuerdo

En todo *procedimiento* debe contemplarse un *momento* inicial en el que se recoja y considere la voluntad y compromiso de las partes -empresario y trabajadores- por prevenir la violencia en la empresa. Entre las tareas fundamentales de esta fase está:

- La firma de una declaración de principios por parte de la empresa y de todos los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo (incluidos los que pertenezcan a una subcontrata, ETT,...).
- El compromiso explícito de todos, empresario y trabajadores, de adoptar el *procedimiento* como guía para la prevención de riesgos psicosociales y, específicamente, de la prevención de la violencia en el trabajo.
- El compromiso explícito, también de todos, de incluir el *momento* 4 y 5 como protocolo para la solución de los conflictos derivados de las situaciones de violencia en el ámbito de la empresa.

Sería conveniente contar con un acuerdo de mínimos, negociado a nivel estatal (Convenio Marco); resultaría también recomendable que los convenios colectivos sectoriales incluyeran entre sus cláusulas la adhesión al Acuerdo Marco, e incluso que en este ámbito se pacten nuevas cláusulas que contemplen las especificidades del sector y procuren la aplicación del Acuerdo Estatal. También debería acordarse, a nivel sectorial, un listado consensuado de miembros de la Comisión y un procedimiento específico para aquellas empresas que por su tamaño, por su estructura organizativa, por la falta de representantes de los trabajadores o por cualquier otra causa, no pueda negociar el *procedimiento*. De este modo, las pequeñas empresas, las que por su actividad tienen una estructura de centros de trabajo con plantillas inferiores a 10 trabajadores y aquellas en las que no existe representación ni unitaria ni sindical, podrían adoptar el sistema de autocomposición que se propone.

Por último, y como si de una negociación articulada se tratara, se negociará en el seno de la empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección; en primer término, se acuerda la adhesión al Acuerdo Marco y al sectorial si lo hubiera; en segundo lugar, se acuerdan y concretan las especificidades que se consideren oportunas y convenientes para aplicar el procedimiento en todos los centros de trabajo (se debe tener en consideración el tamaño de la empresa, su estructura organizativa, el servicio que preste o la actividad que desarrolle,...). El objetivo es alcanzar un acuerdo consensuado en los distintos niveles de negociación por los representantes sociales que acuerde la implantación de un procedimiento de abordaje integral de la violencia laboral desde la empresa y conviertan a este sistema en objetivo, plural, transparente, garantista y vinculante. De esta forma se logra que la actuación frente a la violencia laboral sea amplia, coherente y participada.

### Momento 2. Prevención proactiva

El segundo *momento* debe analizar hasta qué punto la empresa dispone de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz que pueda hacer frente a los riesgos laborales. Esto supone el desarrollo de dos tareas básicas:

- Chequear la situación de la actividad preventiva actual de la empresa, a través del contraste de información que proviene de diferentes fuentes (como puede ser la documentación preventiva disponible, las impresiones y experiencias de los trabajadores, o las consideraciones y valoraciones de los agentes implicados en la actividad preventiva de la empresa).
- Establecer el perfil de la empresa en este aspecto, lo que nos muestra sus fortalezas y debilidades para desarrollar la prevención de una forma proactiva, permitiendo establecer si su nivel es deficiente, mejorable o positivo, lo que nos guiará en el desarrollo de nuestra actividad preventiva.

Este *momento* busca integrar la prevención de la violencia laboral en la empresa con el resto de la actividad preventiva. Como parte de esa actividad, el *procedimiento* que desarrollemos ha de integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, recogiendo así en el Plan de Prevención. Evidentemente, la puesta en marcha de este proceso se sustenta en la obligación que dispone el artículo 16 de la LPRL al establecer la necesidad de desarrollar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva. Así pues, la aplicación del *procedimiento* se hace dentro de un determinado marco preventivo que debe ser chequeado para asegurar su eficacia.

En caso de detectar lagunas en ese *momento*, las mismas deberían ser comunicadas y corregidas con el objetivo de asegurar la efectividad del *procedimiento* en su conjunto. Si no se detectan fallas preventivas, o se corrigen adecuadamente, se asegura la capacidad de actuación preventiva proactiva de la empresa, depurándose responsabilidades en este nivel. En caso de que surjan lagunas y no se subsanen, se están incumpliendo obligaciones legales que cuestionan la efectividad del sistema preventivo general de la empresa para actuar frente a las situaciones de violencia laboral. Para alcanzar el mencionado objetivo se propone obtener un Perfil de la Situación Preventiva de la empresa que contemple tres factores:

- Las características del sistema de gestión preventivo existente (por ejemplo, si se cuenta con recursos humanos y materiales suficientes y adecuados, si se trabaja la prevención de forma coordinada, o si la organización preventiva de la empresa es eficaz, entre otras).
- El grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales (por ejemplo, si la empresa ha evaluado todos los puestos de trabajo, si ha establecido medios para evitar los riesgos, o si se favorece la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes, entre otros).
- La cultura preventiva de la organización (por ejemplo, si desde la dirección se promueven campañas para prevenir los riesgos, si existen normas internas propias en materia de salud y seguridad laboral, o si la prevención está presente en todas las actividades que se realizan, entre otros).

Este perfil puede obtenerse a través de una encuesta, en combinación con la documentación a que hace referencia el artículo 23 de la LPRL. Es importante, en cualquier caso, asegurar la representatividad, fiabilidad y validez de los datos recogidos. La información obtenida nos permitiría establecer el desarrollo alcanzado en cada uno de los factores evaluados y determinar si es deficiente,



FACTOR	NIVEL	SIGNIFICADO
CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVO EXISTENTE	DEFICIENTE	El sistema de gestión de la prevención no está implementado o infringe la normativa. La percepción mayoritaria del mismo es muy negativa.
	MEJORABLE	El sistema de gestión presenta algunas deficiencias moderadas a subsanar. La percepción mayoritaria del mismo indica fallos moderados.
	POSITIVO	El sistema de gestión responde a los requisitos establecidos por la normativa. La percepción general del mismo es favorable.
GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS GENERALES	DEFICIENTE	La empresa incumple las obligaciones preventivas generales mínimas. La percepción mayoritaria es que no se está trabajando en materia preventiva.
	MEJORABLE	La empresa realiza actividades preventivas generales, pero presenta algunas deficiencias. La percepción general es que la empresa trabaja en prevención, pero no lo suficiente.
	POSITIVO	La empresa ha implementado todas las obligaciones preventivas generales. La percepción mayoritaria es que la empresa cumple con sus obligaciones preventivas generales.
CULTURA PREVENTIVA DE LA ORGANIZACIÓN	DEFICIENTE	La empresa muestra un desinterés absoluto por la prevención de riesgos laborales, no es una de sus prioridades en absoluto. La percepción general es que nadie hace nada para prevenir los riesgos laborales.
	MEJORABLE	La empresa se ha preocupado, puntualmente, por transmitir normas y valores sobre la prevención entre los trabajadores. La percepción es que no está clara cual es la posición de la empresa sobre la prevención de riesgos y su importancia; las normas y valores no están claros.
	POSITIVO	La empresa transmite claramente su vocación preventiva y promueve la misma entre todos sus miembros. La percepción mayoritaria es que en la empresa existe una clara voluntad preventiva, sustentada en normas y valores explícitos.

Tabla 1. Factores del Cuestionario de Chequeo de la Situación de la Actividad Preventiva y niveles de referencia.

mejorable o positivo. Una interpretación de esta forma de proceder puede observarse en la tabla 1.

La responsabilidad de dar inicio y seguimiento a este nivel de actuación corresponde al empresario, siguiendo el mandato de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Atendiendo a la relevancia de desarrollar un *procedimiento* participado e integral, en este *momento* debería contarse con la participación activa de los delegados de prevención, los trabajadores designados y los técnicos de prevención, sin menoscabo de lo indicado en el artículo 38.2 de la citada Ley.

### Momento 3. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia

Este *momento* se centra en detectar la presencia de situaciones de violencia de baja intensidad o de corta duración. Nuestro objetivo, en esta parte del *procedimiento*, es analizar si la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales es suficiente, y si el entorno y la organización del trabajo favorecen las situaciones de violencia o no. Hemos de detectar y analizar las situaciones de violencia laboral en sus fases tempranas –baja intensidad y/o corta duración–, para poder actuar sobre los factores que las generan.

El primer paso para actuar de forma temprana ante situaciones de violencia laboral es la evaluación e identificación de riesgos psicosociales. Con este primer paso centramos nuestra atención en aquellos indicadores que nos facilitan detectar la violencia laboral en sus fases tempranas, permitiendo anticiparnos al daño en la sa-

lud del trabajador y de la organización, evitando que se conviertan en cuadros graves e irreparables. Como se desprende de toda la literatura existente sobre el acoso laboral, las situaciones que comprometen seriamente la salud de los trabajadores son el resultado de un proceso paulatino de degradación del ambiente de trabajo. La actuación efectiva por parte de cualquier empresa se inicia, sin lugar a dudas, en la detección temprana de esa degradación.

Para alcanzar este objetivo, el *procedimiento* debe actuar sobre dos niveles:

- La actividad preventiva de los riesgos específicos que originan situaciones de violencia laboral, atendiendo a actuaciones como la vigilancia de la salud específica sobre los riesgos psicosociales, la evolución en todos los puestos del riesgo a sufrir violencia, la información y formación de los trabajadores sobre este tipo de situaciones, entre otras.
- El entorno y la organización de trabajo en relación con las situaciones de violencia laboral, considerando aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros.

La actuación sobre estos dos niveles permite detectar las principales carencias que impiden actuar en las primeras fases del problema. En primer lugar, se trata de comprobar las actuaciones que la estructura de gestión preventiva realiza en relación con la violencia laboral; esto nos permite conocer hasta qué punto se está actuando preventivamente en este ámbito. En segundo lugar, como se ha comentado, el problema de la violencia laboral está íntimamente relacionado con factores como las relacio-

nes laborales, el clima y la cultura organizacional; de ahí la importancia de conocer las prácticas organizacionales imperantes en la empresa que pueden guardar relación con las situaciones de violencia laboral. Múltiples autores y estudios apuntan en esta dirección.

La forma de articular esta parte del *procedimiento* puede ser similar a la planteada en el *momento 2*. Para analizar las actuaciones preventivas específicas se propone realizar un contraste de información, a través de un método doble de recogida de datos: la realización de una encuesta y la documentación a que hace referencia el Art. 23 de la LPRL. También aquí, para asegurar la fiabilidad y validez de los datos recogidos, se recomienda alcanzar unos mínimos criterios de fiabilidad y representatividad de los datos.

Por su parte, el análisis del entorno y de la organización del trabajo permite conocer si existen factores organizativos que pueden causar, motivar, y/o precipitar las situaciones de violencia. Para detectar estos factores es oportuno que el *procedimiento* establezca diferentes instrumentos que permitan recabar este tipo de información; de nuevo se recomienda que dicha información cumpla con unos criterios mínimos de fiabilidad, validez y representatividad.

A la hora de determinar los instrumentos de recogida de información en este punto del *procedimiento*, hemos de conocer que los antecedentes de las situaciones de violencia pueden agruparse en tres factores:

- a. Factores necesarios. Engloban elementos que pueden ayudar a que ocurran situaciones de violencia en un primer momento.
- b. Factores motivadores. Se refieren a elementos necesarios para que quien ejerce la violencia considere que merece la pena llevar a cabo conductas para dañar a compañeros o subordinados que son percibidos como cargas o amenazas.
- c. Factores precipitantes. Los cuales podrían estar relacionados con los cambios organizacionales, tales como reestructuración, remodelación y reducción de plantilla, y con otros factores del contexto sociolaboral. Partiendo de esta agrupación, se recomienda que los instrumentos escogidos contemplen, al menos, los siguientes factores:
  - Estabilidad laboral.
  - Política organizacional.
  - Liderazgo.
  - Apertura y apoyo.
  - Implicación y compromiso.
  - Comunicación y participación.
  - Igualdad y trato justo.
  - Relaciones interpersonales.
  - Características del puesto.
  - Características del ambiente de trabajo.

La interpretación de los resultados obtenidos nos permite concretar las deficiencias organizativas que están creando, motivando y precipitando las situaciones de violencia en el contexto organizativo.

Al igual que en el *momento* anterior, es responsabilidad del empresario dar inicio y seguimiento a este nivel de actuación. Como ya se ha indicado, la actuación ante la violencia debe crear una dinámica de trabajo cooperativo, por lo que en esta fase debe incorporarse la participación activa de los delegados de prevención, los trabajadores designados, y los técnicos de prevención, sin menoscabo de lo indicado en el artículo 38.2 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y a ellos, deberían sumarse los gestores de recursos humanos con que cuenta la empresa.

#### Momento 4. Gestión y resolución interna del conflicto

El *procedimiento* debe contemplar un *momento* para gestionar las denuncias por posibles situaciones de violencia laboral que no hayan podido evitarse. Este *momento* toma protagonismo cuando se da un cuadro de violencia explícita, aunque sea leve. Es obligación del empresario intervenir ante un problema de violencia laboral; en caso de no hacerlo podría estar cometiendo una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (artículo 11.4 LISOS), grave (artículo 12.16 LISOS), o muy grave (artículo 13.10 LISOS). Hay que tener presente que la activación de este *momento* del *procedimiento* indica deficiencias en los dos *momentos* anteriores del mismo.

Este protocolo de gestión y resolución de denuncias cumple una función de prevención-reparación. El mismo puede ser activado cuando el cuadro de violencia sea explícito. Ahora bien, se debe considerar la posibilidad de iniciarse directamente, sin necesidad de agotar *momentos* anteriores del *procedimiento*, si la conducta es de tal relevancia que a juicio del afectado, o de los sujetos legitimados para iniciarlo, requiere su puesta en marcha. El objetivo es dar un tratamiento idóneo y eficaz, erradicando, en su caso, los primeros atisbos de acoso y violencia.

El proceso de este protocolo ha de ser sencillo. Se considera necesario que se constituya una Comisión compuesta por un representante de los trabajadores u otra persona designada por el afectado; una persona designada por la dirección de la empresa; y el tercer miembro debe ser un técnico especializado (técnico de prevención especializado en Ergonomía y Psicología, preferiblemente con formación en Psicología), ajeno a la organización, designado por un organismo externo, con el objetivo de garantizar el equilibrio de las partes en el proceso y la imparcialidad. Para la efectividad del sistema en el nombramiento de los miembros de la Comisión, se propone utilizar el mismo método que rige en los Tribunales Arbitrales que se crearon al amparo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Es decir, debe consensuarse de antemano, entre la representación de los trabajadores y la empresa (o entre los sujetos legitimados en la negociación colectiva sectorial), un listado de miembros que compongan las futuras Comisiones. En manos de dicha Comisión queda la realización de la investigación, así como la resolución y propuesta final que corresponda.

El protocolo debe contemplar al menos cuatro fases, que pasamos a comentar con más detalle:

- **Fase de Denuncia.** El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada, aunque resulta recomendable que cualquier trabajador pueda instar la apertura del *procedimiento* a través de la oportuna denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, ante el Delegado de Prevención. Es oportuno que la representación legal de los trabajadores, bien unitaria, bien sindical, tenga reconocida también la legitimación para actuar por sí o en nombre del afectado y solicitar la apertura del *procedimiento*. Cuando se pretenda poner en marcha el *procedimiento*, y no lo haya iniciado la persona afectada directamente o a través de los representantes de los trabajadores, la primera acción es comunicarlo al afectado/s y solicitar su aprobación. Es importante que el *procedimiento* sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española (CE) y permita al afectado decidir de qué forma y a través de

qué medios y sistema quiere o no plantear el problema. Una vez iniciado el *procedimiento* por el afectado/s o por cualquiera de los legitimados con la aprobación de aquel/llos, el primer trámite a cumplimentar sería la notificación de la denuncia a la empresa. Ésta, desde ese momento, tendrá conocimiento fehaciente de la situación y podrá tomar las medidas, desde el punto de vista organizacional, que contribuyan a la solución del conflicto. Se propone eliminar la fase de proceso informal que incluye buena parte de los protocolos de actuación; en general son poco garantistas. La práctica revela que el trámite de resolución informal, si no se consigue una solución eficaz, puede resultar perjudicial para la víctima, ya que no queda constancia de la intervención en ningún documento o archivo; también puede ser inoperante al no proponerse medida alguna, sólo una recomendación al supuesto acosador; alarga innecesariamente el proceso y la posible solución; finalmente, también se han detectado numerosos casos en los que se ha agudizado el problema adoptando el supuesto acosador una posición de prepotencia, o incluso ha destruido pruebas. Por ello, parece que no resulta recomendable iniciar actuaciones de las que no quede constancia documental, o que, en definitiva, no puedan acreditarse.

Se recomienda que en el escrito de solicitud de apertura del *procedimiento*, el afectado describa y solicite, detalladamente, las medidas que considera que solucionan el problema y le procuran una tutela íntegra trascendiendo lo que habitualmente se plantea en una demanda judicial. En este sentido, pueden solicitarse medidas organizacionales o correctivas que impliquen obligaciones formativas para la empresa, cambios de puesto de trabajo, publicidad de las resoluciones de las comisiones o de los órganos judiciales que declaren la existencia de acoso y señalen al acosador, entre otras. Se ha comprobado que este tipo de medidas son muy eficaces y derivan en la solución definitiva de la situación de violencia.

- **Fase de Investigación.** Una vez tramitada la denuncia y constituida la Comisión, ésta deberá iniciar la fase de investigación. En esta fase podrán proponerse por la Comisión la adopción de medidas cautelares. Durante la misma se practican todas las pruebas que las partes propongan y que versen sobre hechos en los que las partes no estén de acuerdo. Es aconsejable que esta fase no exceda de los 20 días desde la presentación de la denuncia.
- **Fase de Resolución.** Se recomienda que la Comisión emita un informe detallado en un plazo máximo de 30 días desde que se presentó la denuncia. En dicho informe se deberían recoger, al menos, los siguientes aspectos básicos:
  - la relación de antecedentes del caso;
  - los hechos que tras la investigación resultan acreditados;
  - un resumen de las diligencias y pruebas practicadas;
  - las propuestas de solución, que deberán ser tomadas por unanimidad para asegurar la implantación de las soluciones. En todo caso, tanto las partes en conflicto como la empresa mantienen asegurada la posibilidad de acudir a otras vías de solución (arbitraje, conciliación o resolución judicial).

El *procedimiento* debe ser garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad. El siguiente paso es la toma de decisiones por parte de la Dirección de la empresa; se recomienda que ésta decida si implanta las medidas propuestas

por la Comisión en un plazo de 20 días desde que la Comisión le notifique el informe en el que se concretan las acciones a tomar. En el caso de que el empresario no aceptara la propuesta, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, a la Comisión y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de de los trabajadores establecidos en el artículo 33 de la LRPL.

- **Fase Post-Resolución.** Finalmente, también se recomienda que el *procedimiento* recoja competencias post-resolución de la Comisión. En este sentido, se debería legitimar a la misma para efectuar un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el *procedimiento* en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

### Momento 5. Respuestas de solución, seguimiento y control

En una actividad preventiva como la que implica afrontar los riesgos de violencia en el trabajo -surgidos de la actividad entre personas- se debe realizar un seguimiento continuado de todo el proceso. Es por ello necesario que el *procedimiento* que creemos disponga de este sistema de control y seguimiento. El mismo consiste en ir recogiendo todas las comunicaciones de deficiencias detectadas en los *momentos* 2 y 3 así como las propuestas de resolución establecidas por la Comisión en el *momento* 4 y dar cumplida respuesta a las mismas. Como señala el artículo 14.2 de la LPRL es deber del empresario desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, y disponer lo necesario para adoptar las medidas de prevención adecuadas. Dichas medidas deben ser consultadas y propuestas con el acuerdo de los trabajadores y sus representantes (artículos 18 y 34 de la LPRL), y deben ser informadas con claridad y eficiencia a todos los miembros de la organización. Recordemos que participación y transparencia son dos elementos claves para el funcionamiento del *procedimiento*. Es por ello que del trabajo realizado, periódicamente, en cada uno de los *momentos* previos se ha de derivar su correspondiente documento, que recoja los aspectos deficientes y mejorables sobre los que activar medidas preventivas. Dicho documento debe ser elaborado y consensuado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, y debe ser considerado a la hora de llevar a cabo el plan de prevención de la empresa.

La intención de este *momento* es dar cumplimiento al objeto último de cualquier *procedimiento* de prevención integral de la violencia laboral: mejorar las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores, en lo que a la violencia laboral hace referencia. Se trata de ayudar a trabajadores y empresarios a cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones preventivas. Y que se mejore, de esta manera, la calidad de vida laboral de la empresa y, por ende, su productividad. Este sistema de retroalimentación propicia que se introduzcan las mejoras oportunas y se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes en caso de confirmarse un cuadro grave de violencia o una falsa denuncia.

Este *momento* 5 es interactivo con el resto de *momentos* del *procedimiento*. Si bien se sitúa al final, es accesible desde cada *momento* previo, en la medida en que se van detectando deficiencias (preventivas generales,

MOMENTO	OBJETIVOS	IMPLICADOS DIRECTOS	INSTRUMENTOS
Negociación y consenso	Mostrar la voluntad y el compromiso de empresario y trabajadores para erradicar la violencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección empresa</li> <li>• Trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Seguimiento en la ejecución del Procedimiento</li> <li>• Cuestionario Nivel de desarrollo, en la Negociación Colectiva de la actuación preventiva de la violencia laboral</li> <li>• Declaración de principios de la empresa</li> <li>• Declaración de principios de los trabajadores</li> </ul>
Prevención proactiva	Estudiar hasta qué punto la empresa dispone de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección empresa</li> <li>• Trabajadores designados</li> <li>• Delegados de prevención</li> <li>• Técnicos de prevención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Chequeo de la Situación de la Actividad Preventiva</li> <li>• Hoja de perfiles de la Situación de la Actividad Preventiva</li> </ul>
Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia	Analizar si la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales es suficiente Comprobar si el entorno y la organización del trabajo favorece las situaciones de violencia o no	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección empresa</li> <li>• Trabajadores designados</li> <li>• Delegados de prevención</li> <li>• Técnicos de prevención</li> <li>• Gestores de recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Chequeo de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral</li> <li>• Hoja de perfil de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral</li> <li>• Cuestionario de clima de violencia laboral de baja intensidad</li> </ul>
Gestión y resolución interna del conflicto	Gestionar y dar respuesta a las denuncias por posibles situaciones de violencia laboral grave y/o intensa que no hayan podido evitarse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona que realiza la denuncia</li> <li>• Comisión compuesta por 3 miembros: representante trabajadores o persona designada por afectado; persona designada por Dirección; Técnico especializado, ajeno a la empresa</li> <li>• Dirección empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de presentación de Denuncia Interna</li> <li>• Modelo de Comunicación de trabajador ajeno a la conducta, para activar procedimiento</li> <li>• Propuesta de Protocolo de solución autónoma de conflictos relacionados con la violencia en el trabajo</li> <li>• Modelo de Constitución de la Comisión instructora</li> <li>• Expediente instructor de la denuncia</li> <li>• Escala Breve de Acoso Laboral</li> <li>• Escala Breve de Valoración de Afectación</li> <li>• Cuestionario final de comprobación de la aplicación del Protocolo</li> </ul>
Respuestas de solución		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección empresa</li> <li>• Trabajadores designados</li> <li>• Delegados de prevención</li> <li>• Técnicos de prevención</li> <li>• Gestores de recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulario de Comunicación de propuestas de mejoras preventivas</li> <li>• Formulario de Comunicación de deficiencias en la prevención específica de la violencia laboral</li> <li>• Formulario de Comunicación de factores organizacionales relacionados con la violencia laboral</li> <li>• Informe de conclusiones de la Comisión</li> </ul>

Tabla 2. Resumen de la aplicación del procedimiento.

preventivas específicas, de situaciones de baja violencia, de denuncia y gestión interna) y se establecen las alternativas de solución a las mismas. Así, se pueden tomar medidas en diferentes ámbitos de la empresa que emanan de cada uno de los *momentos* que componen el *procedimiento*.

Tres son las líneas sobre las que el empresario tiene el deber de actuar, desde este *procedimiento*:

1. Aquellas actuaciones deficientes detectadas en los *momentos* 2 y 3. Las mismas hacen referencia, básicamente, a tres aspectos:
  - La gestión preventiva de la organización. Éstas, al ser medidas genéricas de la actividad preventiva, serán gestionadas a través del sistema preventivo habitual de la empresa.
  - Las actuaciones preventivas frente a la violencia laboral.
  - El clima de violencia en la organización.

2. Las deficiencias que la Comisión (*momento* 4), en el cumplimiento de sus funciones, haya detectado y considerado como fuente potencial o real de riesgos para la salud de los trabajadores. La respuesta empresarial, en este caso, estará determinada por:
  - la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse;
  - la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias;
  - las lagunas en la organización de la actividad laboral.
3. Aplicar, en su caso, el régimen disciplinario que tenga dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. En especial, se recomienda que se introduzcan elementos de graduación como son:
  - La reincidencia.
  - El grado de perjuicio ocasionado a la víctima.
  - El número de trabajadores afectados.

## 2. RECURSOS NECESARIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Para actuar preventiva y sistemáticamente frente a la violencia laboral se han de seguir las fases indicadas en el apartado anterior. En cada una de ellas están implicados diferentes recursos -personas y medios- y de cada una de ellas se derivan una serie de consecuencias y medidas. El desarrollo de todos estos *momentos* es necesario para asegurar una actividad preventiva integral y eficaz frente al riesgo de violencia en el trabajo (tabla 2).

## 3. RECOMENDACIONES FINALES

La implementación de un procedimiento preventivo integral, que contemple cada uno de los momentos señalados, resulta de utilidad para actuar sobre las situaciones de violencia laboral en sus primeras fases. Su aplicación práctica redundará en beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores. Para aquella, porque asegura una correcta aplicación de las medidas preventivas frente a este tipo de riesgos, depurando sus responsabilidades en el caso de que surja un posible cuadro grave de violencia (acoso psicológico, acoso sexual, extorsión, agresión física continuada...) y sirviendo de guía para actuar frente a este tipo de riesgos en sus diferentes fases (preventiva proactiva, de baja violencia, de denuncia efectiva, de resolución). Si se crea y aplica el *procedimiento* de la forma descrita en esta NTP, a los trabajadores les permite, en el caso de que se produzca alguna situación de violencia, contar con un procedimiento de solución del conflicto autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz, con absoluto respeto al principio de tutela judicial, a la que podrá acudir en cualquier momento. También sirve de guía para sugerir actuaciones que prevengan el riesgo de violencia en el trabajo.

Con el *procedimiento* podemos facilitar y fortalecer con garantías la gestión interna de las situaciones de violencia desde sus primeros momentos. Es importante recordar que, con la participación de todos los miembros de la organización, y con el control y la retroalimentación de cada uno de los pasos que se dan, se ayuda al afrontamiento inmediato del problema y se asegura alcanzar una resolución consensuada y participada.

En relación con el seguimiento y la toma de decisiones, se recomienda que las interpretaciones de la información y la documentación que se recoja en cada momento se realicen de forma participada y conjunta, entre representantes de la empresa y de los trabajadores. Si la empresa dispone de Comité de Seguridad y Salud, en cumplimiento de sus facultades y competencias, éste debería ser el órgano encargado de realizar el seguimiento y acordar las decisiones a tomar en relación con los diferentes *momentos* del *procedimiento*. Si, por razones legales, no se dispone de dicho Comité, el Delegado de Prevención debería participar en el proceso.

La aplicación parcial del *procedimiento* expuesto sólo tendría sentido si ya se han desarrollado actividades similares dentro del plan de prevención de la empresa (p. ej., si ya se ha realizado una auditoría de la actividad preventiva de la empresa y se ha obtenido un resultado favorable, podría obviarse el Momento 2: Prevención proactiva).

Acometer la realización y puesta en marcha de un procedimiento integral sobre la violencia en el ámbito del trabajo ofrece la posibilidad de avanzar notablemente en la gestión de estos riesgos. La puesta en práctica del mismo pretende complementar los planos preventivo y de tutela legal y judicial, que hasta el momento se han revelado insuficientes para atajar el problema.

En la bibliografía adjunta puede encontrar modelos de cuestionarios, formularios, hojas, etc. que le pueden facilitar la aplicación del procedimiento descrito en esta NTP.

## BIBLIOGRAFÍA

- (1) ACUERDO NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA firmado por CEOE, CEPIMEV, UGT y CCOO (BOE 14/01/2004). Anexo IV. 2008.
- (2) ALFONSO, C.L.  
**Acoso Moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.** En G. FABREGAT (Coord.), *Mujer y Derecho. Tirant lo Blanch: Valencia. 2011.*
- (3) CARBONELL, E.J.; GIMENO, M.A.; MEJÍAS, A.  
**El Acoso laboral, antes llamado Mobbing. Un enfoque integrador.**  
*Tirant Lo Blanch: Valencia. 2008.*
- (4) DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.  
**Guía explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009.**
- (5) FIDALGO, M.; GALLEGO, Y.; FERRER, R.; NOGAREDA, C.; PÉREZ, G. Y GARCÍA, R.  
**NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición.**  
*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.*
- (6) GIMENO, M.A.; MEJÍAS, A.; CARBONELL, E.J.  
**Protocolos sobre Acoso Laboral. Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral.**  
*Tirant lo Blanch: Valencia. 2009.*

- (7) INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.  
**Factores ergonómicos y psicosociales. Guía de actuación inspectora en factores psicosociales.**  
*www.mtin.es/itss/*
- (8) MORENO, B.; RODRÍGUEZ, A.; GARROSA, E. Y MORANTE M.E.  
**Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio.**  
*Psicothema, vol.17, 2005, núm. 4, pp. 627-632.*
- (9) SALIN, D.  
**Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment,**  
*Human Relations, 2003, vol. 56, núm.10, pp. 1.213-1.232.*
- (10) SÁNCHEZ, C.; GONZÁLEZ, F.A. Y HIERRO, F.J.  
**Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica.**  
*Aranzadi. Thomson Reuters: Navarra. 2009.*
- (11) ZAPF, D.; KNORZ, C. Y KULLA, M.  
**On the Relationship between Mobbing factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes.**  
*European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, vol. 5, núm. 2.*