



8 de noviembre de 2022
HOJA DE ACTUALIDAD “CLARA CAMPOAMOR”

La violencia en las relaciones de trabajo: las diversas formas de acoso y sus repercusiones en la salud de las personas trabajadoras

Gratiela Moraru
Profesora Ayudante Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Secretaria Académica Facultad de Relaciones Laborales y RRHH
UCLM

El centro de trabajo o la empresa como lugares de relaciones humanas por excelencia pueden constituirse en verdaderos epicentros de violencia. La violencia a la que nos referimos integra una vasta variedad de manifestaciones que va desde conflictos puntuales hasta escenarios de violencia física o psicológica. Entre las diferentes expresiones de la agresividad en las relaciones de trabajos, encontramos las más populares: el acoso moral, el acoso sexual y por razón de sexo. El acoso sexual constituye una lacra tan remota como la propia humanidad surgiendo como resultado de las desigualdades de poder que caracterizan la sociedad patriarcal. La historia de las mujeres está marcada por la realidad de los comportamientos indeseados de índole sexual viéndose afectadas por estas conductas numerosas generaciones de mujeres. Sin embargo, estos sucesos han sido relegados al ámbito doméstico y a la privacidad de hogar. Esa envergadura domestica cambia radicalmente su sentido con la incorporación de la mujer al trabajo en el siglo XX. El acoso sexual y por razón de sexo se trasladó también a los centros de trabajo, donde se ha optado por la opacidad y la negación de este fenómeno, que tiene como principales víctimas a las mujeres. Una vez más, los artífices de la sociedad patriarcal han logrado ocultar y negar las conductas de esta naturaleza consiguiendo que ninguna de sus manifestaciones tuviera una proyección externa a la empresa.

A pesar de los recurrentes debates sociales y jurídicos, la lucha por la igualdad cuenta con una larga trayectoria histórica siendo anterior a la Ilustración la primera ola feminista. Será el movimiento feminista el encargado de impregnar todos los estamentos sociales y sacar a la luz publica la idea de acoso sexual, hecho que se proyectará en una importante producción de estudios y movilizaciones. Pero, lo fundamental es que este acontecimiento histórico ha impulsado una suerte de cambios normativos y sociales que han contribuido decisivamente a la transformación del modelo social y a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

A partir del siglo XX, se puede constatar la preocupación por la desigualdad y discriminación de las mujeres a través de los distintos recursos normativos, doctrinales, judiciales y económicos adoptados y activados con el central propósito de alcanzar una sociedad libre de discriminaciones. A pesar de los numerosos avances en esta materia, la distancia que aún no separa de la consecución de la igualdad sigue siendo vasta; ello como consecuencia de la existencia de diferentes reductos de discriminación para las mujeres, reductos como la violencia de género, la brecha salarial, la persistente perpetuación de roles de género, así como otras formas de discriminación derivadas del uso de las tecnologías de la información y comunicación y los actuales modelos de familia con consecuencias adversas sobre las mujeres.

Desde instancias internacionales, europeas y nacionales se ha mostrado preocupación por la lucha contra la violencia sobre la mujer y la violencia doméstica. A nivel internacional, instrumentos normativos como el Convenio de Europa sobre violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993, el Convenio núm. 111 de la OIT, sobre discriminación (empleo y ocupación), el Convenio núm. 190 de la OIT, sobre violencia y el acoso y la Recomendación núm. 206 de la OIT, sobre violencia y el acoso rinden cuenta del interés de organizaciones como ONU y OIT por prevenir y erradicar estos fenómenos. La Unión Europea también ha promovido una importante labor normativa dirigida a suprimir la violencia sobre la mujer y en ese sentido van orientadas la Carta de los Derechos Fundamentales, la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (que define el acoso sexual y acuerda la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual), la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión y, por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, de 28 de abril de 2007. Nuestro marco normativo interno también cuenta con un relevante periplo legislativo dirigido a erradicar la violencia en el lugar de trabajo. En este sentido, encontramos varios preceptos de la Constitución de 1978, el propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Código Penal, el RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre desarrollo de Planes de Igualdad, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación y muchas otras leyes que recogen menciones al acoso sexual y por razón de sexo. A pesar de esta extensa enumeración de mandatos normativos, la distancia que nos separa del alcance de una empresa o centro de trabajo libre de violencia es muy vasta.

Los diferentes estudios existentes en la materia, así como la doctrina científica y judicial, han permitido delimitar aspectos del acoso sexual y por razón de sexo como su conceptualización, sus caracteres, tipología, sujetos involucrados y conductas constitutivas de acoso sexual. Todas estas vertientes y su profundo conocimiento posibilitan la concreción de las implicaciones sociales y jurídicas del acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas preventivas necesarias, su erradicación y reparación de los daños derivados. La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

consagra el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta misma ley conceptúa el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambas formas de violencia ocasionan una importante afectación de la salud laboral y elevados costes económicos para la empresa.

La magnitud de estos fenómenos agresivos también ha requerido una respuesta en sede penal y de seguridad social. Las conductas indeseadas de naturaleza sexual que revisten una especial gravedad han recibido tratamiento en diferentes preceptos del Código Penal. El Código Penal confiere atención y tratamiento a figuras como el acoso sexual, el sexting, stalking y hacking. Estos últimos tipos penales ponen de relieve el mal uso de las tecnologías de la información y comunicación para la comisión de acciones y omisiones dirigidas a agredir sexualmente o por razón de sexo. El ciberacoso amplió las posibilidades de agresión y violencia hacia las mujeres. Por último, hay que señalar el acoso sexual como riesgo psicosocial dado que las conductas de acoso sexual pueden originar afecciones psicológicas y, singularmente, síndromes depresivos que pueden y deben ser calificados como accidente de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 156 TRLGSS, siempre que se acredite que concurre una conexión entre la ejecución del trabajo y las lesiones sufridas, y a salvo de que concurran hechos que desvirtúen el nexo causal entre la lesión y el trabajo.

Las aportaciones legislativas, científicas y jurisprudenciales resultan de indudable importancia para la erradicación y supresión definitiva de esta lacra que aún habita los lugares de trabajo, hemos dado buena cuenta en el libro. Sin embargo, la confluencia de la legislación, jurisprudencia y doctrina ha de desembocar necesariamente en una mejora en la prevención y tutela de la violencia de género en las relaciones de trabajo y para ello será imprescindible tener en consideración la aplicación efectiva del Convenio 190 de la OIT, siguiendo además la estela de los argumentos recogidos en la magnífica Recomendación OIT núm. 206. Tenemos que romper definitivamente con los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y con la violencia ejercida sobre las mismas en todos los ámbitos de la vida y especialmente en la empresa y AAPP.