

## **BRECHAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO PARA LAS MUJERES. Una mirada Feminista al día del Trabajo Decente.**

Los Derechos Laborales  
son Derechos Humanos  
de las personas en su lugar de trabajo  
(Art. 23 declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

---

En la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena (1993)  
los derechos de la mujer fueron finalmente reconocidos de manera  
Indiscutible como derechos humanos  
"1993, Cuando las Mujeres nos hicimos humanas" Ada Facio.

## **ÍNDICE**

0.- INTRODUCCIÓN

1.-MARCO CONCEPTUAL DE TRABAJO DECENTE. EL 7 DE OCTUBRE.

2.-VIOLENCIA SEXUAL QUE SE EJERCE SOBRE LAS MUJERES EN EL  
ÁMBITO LABORAL.

3.- SALARIO, SEGREGACIÓN Y TIEMPOS DE TRABAJO.

4.- SEGURIDAD Y SALUD.

5.- JURÍDICO

5.1.-ACOSO POR RAZÓN DE SEXO – SEXUAL

5.2.- LA SALUD LABORAL FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO

## 0.- INTRODUCCIÓN

*Hay alguien todavía mas oprimido que el obrero  
y es la mujer del obrero”  
Flora Tristán*

En los años 70 del siglo pasado las feministas incorporamos a nuestra Agenda la visión crítica y analítica de la realidad laboral de las mujeres, denunciando cómo se había teorizado y explicado la realidad del mercado laboral exclusivamente como la del hombre en el trabajo con visión androcéntrica.

En esos momentos se producía la incorporación de la mujer al mercado laboral acompañada de un cambio sustancial en las normas laborales. Hasta entonces, la regulación legal y la realidad del empleo de las mujeres pasaban por prohibiciones, paternalismos y tratos especiales, cimentados todos ellos por el patriarcado, que actuaba reforzando los estereotipos de género resituándonos constantemente como *ángel del hogar y la crianza*.

En este sentido cabe señalar que, en nuestro país, en el siglo XX se dictaban normas que nos prohibían realizar trabajos nocturnos, 1912. En 1957 se nos expulsaba de determinadas profesiones con *labores tan ásperas y duras que deben ser prohibidas a las mujeres*. A través de las Leyes Fundamentales del Estado de 1967 se introduce el principio de liberar a la mujer casada del taller y la fábrica, para lo que se indemnizaba con una dote a la mujer trabajadora que se casaba, considerándola desde ese momento en excedencia. Todo esto, encaminado a nuestra protección, no tenía más fin que cuidar de los privilegios de los hombres, que eran realmente los protegidos con la expulsión de las mujeres del trabajo asalariado.

Todos estos artefactos normativos perseguían la eterna división entre espacio privado-doméstico de la mujer privatizada y dependiente y el espacio público ocupado por el varón dominante y proveedor.

Betty Friedan a partir de su obra “La mística de la feminidad”, 1963, provoca *la apertura de conciencias a una nueva realidad mucho más digna e igualitaria* cuestionando los mandatos de género y haciendo que las mujeres *dejaran de ser significadas por otros* y no ya exclusivamente en relación a los hombres, como esposas, madres, objetos sexuales, sino como personas.

Friedan desencadena, con su ensayo, la revisión feminista y el análisis de las desigualdades de las mujeres en el mercado del empleo, y lo hace a través de teorizar en profundidad sobre la división sexual del trabajo. Se produce por entonces un hito de gran importancia como es la aclaración conceptual entre empleo y trabajo,

o entre trabajo asalariado y trabajo no asalariado, que supone una divergencia al concepto y explica asimetrías y jerarquías que estructuran la sociedad moderna occidental.

En relación a la reconceptualización del trabajo, no podemos dejar de hacer mención a las Huelgas Feministas de 2018 y 2019 que situaron a igual nivel el trabajo asalariado y el doméstico bajo el lema, "Paramos para cambiarlo todo" y "Si nosotras paramos, el mundo se para".

Cuando las mujeres nos incorporamos al trabajo asalariado, como describe Celia Amorós, lo hacemos como *proveedoras frustradas*, 2005, debido a la desigual situación que encontramos. Siendo la conquista de la igualdad y la eliminación de toda jerarquía fundamento del feminismo como movimiento político, social y de pensamiento, nuestro objetivo no se detiene en la igualdad legal y normativa, sino que continuamos analizando situaciones y datos de la mujer en el trabajo porque lo consideramos como uno de los retos principales de la Agenda feminista.

A pesar de la aparente igualdad, los derechos de las mujeres nunca los damos por conquistados. La reinención del capitalismo y del neoliberalismo en la explotación laboral y social de las mujeres no nos permiten perder la atención ante las nuevas embestidas y fórmulas de opresión.

Este estudio forma parte de la Agenda Feminista de Fórum de Política Feminista y en él recogemos datos y realidades de relevancia para ofrecer una visión poliédrica que evidencie la posición que ocupa la mujer en el mundo del trabajo asalariado, en el que se reproducen las mismas opresiones y desigualdades que las que sufrimos en todos los aspectos de nuestras vidas: pobreza, salud, violencias y consecuencias de las cargas de atención al hogar y la familia. Bajo el prisma del llamado "Trabajo Digno" este estudio contiene propuestas y necesidades, sin olvidarnos del papel fundamental que a los estados y los poderes públicos aún les queda por jugar para que alcancemos las mujeres la libertad y los derechos en toda su plenitud.

### **Fórum de Política Feminista**

*Grupo de Trabajo Laboral y Sistema de Pensiones.*

Araque Alonso, M. Antonia  
Blanco García, Irma  
Castro Díaz, Mar  
Duarte Vera, María  
Jurado Fernández, Irene María  
López de la Pascua, Encarna  
Rodríguez Martín, Rosa

Madrid, octubre de 2023.

## 1.-MARCO CONCEPTUAL DE *TRABAJO DECENTE*

*Trabajo Decente*, el concepto acuñado en 1999 por el director de OIT, Juan Somavía, ha materializado el objetivo internacional de vincular el desarrollo económico de las sociedades con los derechos laborales de las personas que las integran y quiere responder a la necesidad de atender la dimensión sociolaboral de la globalización.

Para Somavía, el marco objetivo del concepto incluía 4 pilares, dichos pilares son: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social.

En la Conferencia Internacional del Trabajo del 2009 se une a estos un quinto pilar, transversal a todos los anteriores, y es la **Igualdad de Género y la lucha contra la discriminación.**

La OIT ofrece varias definiciones de *Trabajo Decente*:

“El *trabajo decente* sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

(OIT: <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--es/index.htm>)

“Aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, plasmado a través del respeto de los principios de igualdad de género y de no discriminación.”

La primera de ellas sitúa la acción en la persona trabajadora al considerar el trabajo decente una aspiración, una oportunidad de acceso, que si bien puede formar parte subjetiva del contexto, no refleja la realidad de quién o qué posee la responsabilidad de materializar unas condiciones laborales dignas, también en el mercado global.

*Trabajo/empleo Decente* es el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de

ningún tipo; se lleva a cabo con protección social e incluye el diálogo social. Se configura, bajo este prisma, como una herramienta necesaria para erradicar la pobreza y la reducción de las desigualdades.

El concepto de *Trabajo Decente* tiene como indicadores para el análisis del trabajo el acceso al mercado laboral (personas empleadas, desocupadas, etc.) incorporando, también, aspectos como el exceso de jornadas y horas extras, la justicia salarial, la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación, la seguridad y salud laboral, la seguridad social (protección social) y el derecho a organizarse. Estos parámetros tienen la doble capacidad de medir en conjunto la realidad de la calidad en el empleo de cada país y, al añadir la variable sexo, comprobar la realidad desigual de las mujeres respecto de los hombres en todo el planeta.

En España la Encuesta de Condiciones de Vida (realizada por INE) arroja datos que son la referencia, unidos a los datos en relación al empleo y sus condiciones, de uno de los principales aportes que debe implicar el *Trabajo Decente* y es la vinculación con la pobreza para su erradicación. Esta encuesta (ECV), que ofrece referencias y datos por edades, comunidades autónomas o nacionalidad, no aporta datos segregados por sexo o situación familiar, por lo que se antoja difícil unir datos de calidad laboral con pobreza segregados por sexo, siendo la transversalidad de género el quinto pilar que sustenta el concepto objeto de estudio.

A nivel individual posiciona el trabajo como algo más que un mecanismo de subsistencia, reconociendo su importancia en la trayectoria de vida de las personas, no solo por la gran cantidad de tiempo que ocupa, sino también, evidenciando su aporte como mecanismo de integración social y realización personal.

El programa de la OIT de Trabajo decente (basado en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal) coloca a los países frente el espejo obligándolos a establecer sus "mínimos" de *decencia* y a repensar la vinculación del concepto de trabajo con la medición de la **pobreza**. ¿Cuál es el nivel mínimo de decencia que estamos dispuestas las mujeres a soportar? Porque lo que se considera *decente* varía de una sociedad a otra, así como a través del tiempo y a medida que una sociedad va avanzando en su

desarrollo, las reivindicaciones respecto al mercado del trabajo se deberían tornar más exigentes, así como los requerimientos mínimos para que un trabajo sea considerado *decente* o prestado en condiciones dignas. A veces los niveles de decencia son impuestos y forzados a empresas y gobiernos por la propia clase trabajadora en la lucha por más dignidad en sus condiciones laborales.

**DECENTE**

Definición (RAE): Que implica o denota honradez y rectitud.

Sinónimos: Digno, Íntegro, Honesto.

**DIGNO**

Definición (RAE): Que se corresponde, está en consonancia o guarda proporción con las cualidades o méritos de cierta persona o cosa

**ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (ECV). AÑO 2022**

(publicada el 16/06/2023)

Estos datos son la referencia, unidos a los datos en relación al empleo y sus condiciones, de uno de los principales aportes que debe implicar el *trabajo decente* y es la vinculación con la pobreza y el nivel de indecencia que estamos dispuestas a soportar, esto es, datos sobre la desigualdad social.

La ECV arroja referencias y datos por edades, comunidades autónomas o nacionalidad, pero NO POR SEXO o situación familiar.

**Pobreza:** La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusión) se define como aquella población que está al menos en alguna de estas tres situaciones:

1.- Riesgo de pobreza. Se está en riesgo de pobreza si los ingresos están por debajo del umbral de pobreza.

Umbral de pobreza 2022:

- Hogar con una persona: 10.008 euros.
- Hogar con 4 personas (2 adultos y dos menores de 14): 21.185 euros.

## 2.- Carencia material y social severa:

En la EVC la carencia material es la proporción de la población que vive en hogares que carecen al menos de tres conceptos de los nueve siguientes:

- 1) No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
- 2) No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
- 3) No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
- 4) No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros)
- 5) Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
- 6) No puede permitirse disponer de un automóvil.
- 7) No puede disponer sustituir un mueble estropeado o viejo.
- 8) No puede permitirse tener dos pares de zapatos en buenas condiciones.
- 9) No puede permitirse reuniones para comer o tomar algo una vez al mes.
- 10) No puede permitirse participar en actividades de ocio.
- 11) No puede permitirse gastos para sí mismo.
- 12) No puede permitirse conexión a internet.

3.- Baja intensidad en el empleo (nueva definición 2021): se trata de aquellos hogares en el que sus integrantes en edad de trabajar (salvo estudiantes) hicieron menos del 20% de su potencial total de trabajo en el año anterior.

AROE 2023: El porcentaje de población en situación de baja intensidad en el empleo se sitúa en el 8,7%.

El porcentaje de población con ingresos por debajo del umbral de



riesgo de pobreza (la llamada tasa de riesgo de pobreza) se situó en el 20,4% de la población residente en España.

En relación con la actividad laboral: El 55,7% de las personas en desempleo estaba en riesgo de pobreza o exclusión social. El 16,5% de las ocupadas y El 17,4% de las jubiladas.

### **Por sexos**

Riesgo de Pobreza o exclusión social- M 27,2%. \_\_\_\_\_ H/ 24,8

Pobreza.- 9,67 millones (20,4%) - M 21,1% \_\_\_\_ H 19,8%

(Datos de Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español Informe sobre 2022) Organización Independiente.

## 2.-VIOLENCIA SEXUAL QUE SE EJERCE SOBRE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia machista incluye todas las agresiones sufridas por las mujeres como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre hombres y mujeres, y que se han manifestado históricamente en cada uno de los ámbitos de relación de la persona, situando a las mujeres en una posición de subordinación al hombre. Por tanto, no afecta sólo a la esfera privada o a la relación de pareja, sino que tiene su correlato directo en todas las interacciones sociales, y, por supuesto, también extiende sus alas con fuerza en la esfera pública.

En el ámbito laboral, la violencia específica hacia las mujeres se manifiesta de 2 fenómenos concretos: el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**.

En líneas generales y en términos jurídicos definimos 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"* (art 7.1 Ley 3/2007 de 22 marzo), no obstante, contamos con una definición que nos hace entender en qué consisten las conductas constitutivas de acoso sexual contra las mujeres: *"una conducta masculina, no solicitada ni recíproca, que hace prevalecer el rol sexual de una mujer sobre su función como trabajadora"* ("Sexual harassment", Lin Farley).

Este tipo de violencia supone la vulneración de, al menos, 6 derechos fundamentales de las mujeres, como son el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Es importante destacar que lo característico del acoso sexual, como toda violencia machista, es un fenómeno grupal, es decir, que los efectos negativos del acoso no recaen únicamente en la persona acosada, sino que se extienden a todas las personas que forman parte de ese grupo, esto es, las mujeres (*Harassment of working woman. A case of sex discrimination C.Mackinnon*).

Por su parte, el **acoso por razón de sexo** se identifica como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una*

persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Art. 7. Ley 3/2007 de 22 marzo). Es decir, en este tipo de violencia existe una intencionalidad de burla y degradación sexista por el hecho de ser mujer o por no responder a los estereotipos de género tradicionales. En este caso el comportamiento (verbal, gestual, etc) de la persona acosadora manifiesta su desprecio por las mujeres.

Este tipo de violencia suele producirse con mayor frecuencia en sectores profesionales habitualmente masculinizados, donde la mujer se percibe como una intrusa o con menor capacidad para ejercer su puesto y cuando la segregación laboral, la precariedad y la posición subordinada de la mujer son elementos precipitantes de estas actitudes de acoso.

No obstante lo anterior, hay que poner que manifiesto que existe otro fenómeno íntimamente relacionado con el acoso por razón de sexo, que es la **discriminación por embarazo y maternidad** (Art. 8. Ley 3/2007 de 22 marzo), definida como “*todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad*” y que se practica con una altísima frecuencia en las empresas españolas, lo que vulnera los derechos establecidos legalmente para la protección de las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia, en el reconocimiento de que requieren una especial protección para evitar daños a su salud o la de sus hijas e hijos, así como de la protección eficaz frente a la pérdida de sus empleos, la garantía de su salud, etc.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género arroja **datos** que deberían tomarse en consideración:

- El 40.4% de las mujeres mayores de 16 años residentes en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de sus vidas. Casi 8.300.000 mujeres.
- De ellas, un 17.3% (casi 1.400.000 mujeres) ha sufrido ese acoso sexual en el ámbito laboral.
- La frecuencia del acoso sexual es: leve, del 14.9%; grave, del 4% y muy grave, del 2%.
- Los sectores donde se da más habitualmente: construcción e

industria; en centros de trabajo mediano (20 a 250 personas) y grandes (más de 250 personas).

- El acoso sexual horizontal, es decir, entre personas de categorías similares (58.8%) es más frecuente que desde la persona que ejerce la jefatura o supervisión (22.6%).

- El acoso sexual afecta más a trabajadoras: menores de 34 años; solteras; procedentes de países extracomunitarios; poco cualificadas.

- Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, en el 90% de los casos el acoso sexual afecta a mujeres.

### **Consecuencias de la Violencia sexual en el trabajo:**

Ya entramos en las consecuencias negativas que pueda tener para la productividad, para el buen clima laboral de una empresa o, si a la larga, se producen mayores costes laborales porque se produzcan casos de acoso sexual o por razón de sexo el ámbito laboral.

La realidad es que llevar a cabo conductas de acoso sexual es realizar un fuerte acto de violencia contra una mujer, cualesquiera que sean el ámbito que se produzca, ya que es, en sí mismo, un ejercicio de reafirmación de dominación, y, por tanto, de humillación, que como comentábamos anteriormente, vulnera, cuanto menos, 6 derechos humanos fundamentales. Pero además, hacerlo en el ámbito laboral introduce un elemento aún más lesivo, en tanto que el espacio laboral es otro espacio asimétrico donde la persona trabajadora (mujer) se juega su sustento y del que no puede salir libremente. Lo mismo ocurre con el acoso por razón de sexo.

Las consecuencias de estos tipos de acoso para las mujeres son devastadoras para la salud física y psíquica, y desde luego, llevan aparejadas unas consecuencias específicas para su desarrollo profesional: restricciones a la promoción profesional, a la formación, estancamiento salarial, y, por supuesto, pérdida del empleo. Hacemos especial incidencia sobre las consecuencias del acoso sexual en el trabajo para la salud mental, asociada a la ansiedad, la depresión junto a otras manifestaciones, desarrollando el "Burn out": también conocido como síndrome de agotamiento profesional, siendo uno de los casos más graves conocidos el de Verónica, trabajadora de IVECO.

## Normativa

La reciente normativa estatal Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual introduce modificaciones sobre la regulación de los protocolos de acoso sexual de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Texto anterior a LO 10/2022

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Redacción introducida por LO 2022

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Esta modificación nos lleva a estar expectantes ante la acción empresarial, que puede verse respaldada para, con la introducción más amplia de integridad moral que nos aleja del argumentario de que el acoso laboral y por razón de sexo necesita un tratamiento y protocolo propio por la incidencia especial y razonada que tiene sobre las mujeres, ya que amplía su incidencia al bienestar integral. Se da el caso de empresas que plantean Protocolos de Acoso Moral, Protocolos de Mobbing o el de Conductas Ilícitas, incumpliendo así la obligación de contar con un Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, además diferenciado y separado del Protocolo de Acoso Laboral recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Sin obviar el incumplimiento generalizado de las empresas de contar con un Plan de Igualdad, en España existen 32.314 empresas que

deberían tener estos planes, si bien al finalizar el año 2022, sólo contaban con él un total de 6.026, que representan el 18,6 por ciento.

Y esto en un escenario en el que en 2019, solo el 4% de los convenios de empresa incorporan la definición de acoso sexual, según consta en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de igualdad. Por otra parte, ninguno de los convenios sectoriales de 2019 incorpora definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. Es decir, dichas definiciones no aparecen reflejadas en ningún artículo o apartado del convenio, incluido el protocolo.

Sin el compromiso firme de los Poderes Públicos que hagan cumplir todas y cada una de las medidas previstas para prevenir la violencia sexual contra las mujeres en los centros de trabajo con más vigilancia, más Inspección y sanciones ejemplarizantes, las mujeres seguiremos siendo víctimas de violencia machista en el lugar de trabajo por acciones que quedan impunes , sin recibir el acosador castigo alguno.

### 3.- SALARIO, SEGREGACIÓN Y TIEMPOS DE TRABAJO.

Por el contexto en el que se elabora este informe sobre el Trabajo Decente con perspectiva feminista debemos atender a dos cuestiones, siguiendo los pilares sobre los que se asienta el concepto de Trabajo Decente.

Analizaremos en principio el salario justo en relación con la pobreza y en qué situación se encuentran las mujeres de nuestro país.

Por otro lado, examinaremos, desde la perspectiva de la Igualdad por sexos y la lucha por la discriminación, (5ª Pilar del TD), la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Creemos que respecto al trabajo decente y sus objetivos sería imposible realizar el análisis de las brechas salariales sin ponerlo en relación con la pobreza que sufren las mujeres y su influencia en la renta total de sus hogares.

En la redacción de este informe se ha hecho uso de datos no actualizados, ya que los datos más recientes con los que contamos son, respecto a la información salarial, la EPA de 2022, que aporta resultados respecto a la población activa de 2022 e información salarial respecto al año 2021; pero cuando se trata de ofrecer mayor concreción, se emplea en algún dato la Encuesta de Estructura Salarial última, la del 2020.

Vamos a empezar desgranando conceptos de los que haremos uso. En primer lugar ¿Qué entendemos por **salario**? El salario es la contraprestación que recibe la trabajadora, o el trabajador, a cambio de la labor realizada para el empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores, (art. 26) lo define así: *“Se considera salario a totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.*

*En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones*

*salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional"*

Por la desigual retribución salarial por sexos aparece la **brecha salarial entre mujeres y hombres**, que responde a varios factores que iremos analizando, entre ellos: la entramada dinámica de la estructura productiva, la legislación laboral, la negociación colectiva o la división sexual del trabajo asalariado y no pago que impone la organización social y familiar de los cuidados.

La brecha salarial cuantifica la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres, esto es, cuantifica la discriminación de la "mujer media" respecto al "hombre medio", pudiéndose reflejar con la referencia del salario de los hombres o respecto al de las mujeres.

¿Qué se considera **salario justo**? Salario justo es aquel que es suficiente para garantizar un nivel de vida decente para la persona trabajadora y su familia, teniendo en cuenta sus necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, vestir, la educación o la atención médica.

¿Y cómo cuantificamos el salario justo? En primer lugar debe ser acorde con las circunstancias propias de cada país, sin perder de vista que es necesario no olvidar el marco internacional para evitar el dumping social (Tipo de delito económico consistente en la competencia desleal basada en la explotación y bajos salarios de los trabajadores, para conseguir rebajar los costes laborales de producción y así poder ofrecer unos precios más competitivos en el mercado para aumentar sus beneficios).

Es obligado tener en cuenta el contexto económico/social y el coste de la vida en cada país, esencial para determinar si un salario es justo o no, como medio de vida en condiciones dignas, así como realizar la comparativa entre sexos abordando el quinto pilar que sustenta el concepto de Trabajo decente: **Igualdad de Género y la lucha contra la discriminación**.

Para poder cuantificar el salario justo, el Consejo de la Unión Europea adoptó la **Directiva** sobre salarios mínimos adecuados el 4 de octubre de 2022, donde, sin fijar cantidades concretas, sí determina que, con



el objetivo de que se garanticen unas condiciones de vida y trabajo dignas, establece el marco para cuantificar el salario justo.

Para definir si los salarios mínimos legales (SMI) vigentes son adecuados, los Estados podrán tomar como referencia una cesta de bienes y servicios a precios reales al objeto de fijar el nivel de vida digno.

Por otro lado, establece la utilización de valores de referencia indicativos para orientar la evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, señala valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto.

Por nuestra parte, hacemos uso de esta referencia que nos ofrece la Directiva para nuestro objetivo de conocer si el salario de las mujeres en España se puede considerar adecuado y justo, sin pasar por alto que esta Directiva no ha tenido trasposición a nuestra legislación, por lo que, únicamente la tomamos como referencia al carecer de una propia de España al no haberse alcanzado acuerdo alguno en el buscado Pacto de salarios entre Gobierno, Patronales y Organizaciones Sindicales.

El 29 de noviembre de 2022 el INE publica el **Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) - Año 2021**, que es referencia de cálculo de los salarios de nuestro país. Según el Instituto, el salario medio fue de 2.086,8 euros brutos al mes (50% = 1043,4€) en el año 2021, situando el salario mediano en 1.757,4 euros (60% = 1054€).

Salario mediano es aquel valor que deja una mitad de las personas asalariadas por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima. Divide a la población asalariada por la mitad.

Mostramos los datos de los salarios de las mujeres de los que disponemos:

En el año 2020:

- El 27,5% de mujeres con empleo tienen ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (13.300€/año) frente al 11,9% de hombres<sup>1</sup>.

En el año 2021<sup>2</sup> :

- El 25,0% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2021, frente al 10,7% de los hombres.
- El 50,2% de las asalariadas y el 30,5% de asalariados se concentran en el tramo de los salarios por debajo del salario mediano.
- El salario medio bruto de las mujeres con contratos a jornada parcial es de 827,3€. Y con contratos a tiempo completo, de 2216,12€.

El 74,3 % de las personas del tramo salarial más bajo (por debajo salario mediano) son mujeres frente al 24,75 % de hombres: la ratio es de 3 a 1 en contra de las mujeres. De cada 10 personas con salarios menores a 857,2%, 7 son mujeres. Siendo significativo que de ellas, el 93,4% cuentan con contrato a tiempo parcial.

**Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI\***

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	17,53	25,00	10,69
De 1 a 2 SMI	46,84	44,85	48,67
De 2 a 3 SMI	20,49	18,53	22,29
De 3 a 4 SMI	8,76	7,03	10,34
De 4 a 5 SMI	3,28	2,43	4,07
De 5 a 6 SMI	1,71	1,27	2,12
De 6 a 7 SMI	0,92	0,66	1,15
De 7 a 8 SMI	0,32	0,18	0,44
Más de 8 SMI	0,15	0,07	0,22

\*SMI en 2021: 13.370,00 euros

El 32,5 % de **las trabajadoras del hogar vive bajo el umbral de la pobreza** en España. Una situación que se agrava para una de cada seis mujeres, que apenas gana 16 euros al día atendiendo las labores de domicilios ajenos.

Según datos de Instituto de las mujeres, la tasa de riesgo de los hogares monoparentales encabezados por mujeres (2 millones)

<sup>1</sup>Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate)

<sup>2</sup> Encuesta Anual de Estructura Salarial - Año 2021

alcanza el 52%, frente al 25% encabezados por hombres.

Podemos concluir que alcanzar el salario justo en nuestro país para las mujeres queda aún muy lejos, y que son las condiciones laborales en desigualdad las que las arrojan a la “pobreza laboral”, unido a políticas públicas insuficientes que pongan a las mujeres en igual punto de partida que a los hombres.

Pasamos a analizar los factores que influyen en la brecha salarial entre mujeres y hombres. En España existe brecha salarial, que a datos del año 2022 se situaba en el 20,9% lo que implica que el salario medio de las mujeres (22.601€) debería crecer 4.720€ (20,9%) para alcanzar el salario medio de los hombres (27.322€).

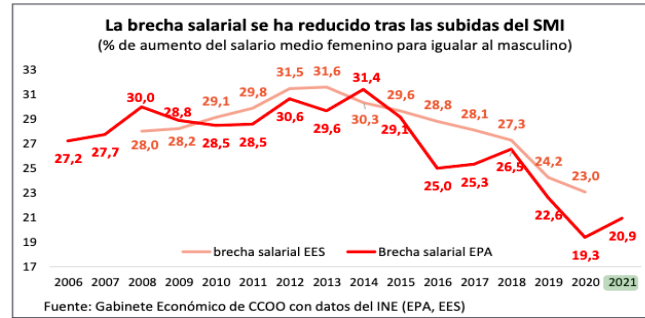
La estructura social, capitalista y patriarcal, y las desigualdades laborales, (jornadas, carrera profesional, formación, complementos salariales...) de las que culpamos a la situación en la que los cuidados y la atención a familiares colocan a las mujeres en el hogar y el centro de trabajo, derivan como componentes y colaboradores necesarios en la discriminación salarial por razón de sexo que sufren las mujeres. Brecha salarial que implica desigualdad retributiva por trabajos de similar valor.

En los últimos tiempos se han tomado medidas generales con el fin de incidir en la desigualdad retributiva y laboral en general. Entre esas medidas se suele situar la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la aprobación de los Reales Decretos 901 y 902 de 2020 sobre Planes de Igualdad y de Igualdad retributiva y el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta última introdujo, en el marco legal, el concepto de trabajos de igual valor, visibilizando así y afrontando la situación de discriminación salarial de las mujeres en nuestro país.

Son medidas que consideramos necesarias, al mismo tiempo que observamos la dificultad de su puesta en marcha por las empresas y administraciones. Por otro lado debemos hacer especial incidencia en que quieren ser solución a un problema estructural que no afrontan, ya que son tomadas desde la periferia del problema que se quiere solucionar, y que como demostraremos, el núcleo de la desigualdad no está únicamente en el centro de las relaciones laborales sino que es

más profundo y estructural.

Lo cierto es que los datos que ofrece el INE a través de la EPA son negativos en este aspecto, ya que cuantifica en 2020 la brecha en 19,3%, esto supone que la diferencia salarial entre mujeres y hombres subió un 1,6% en 2021 respecto al año anterior. Mientras, el SMI entre 2019 y 2020 crecía un 10,55%.



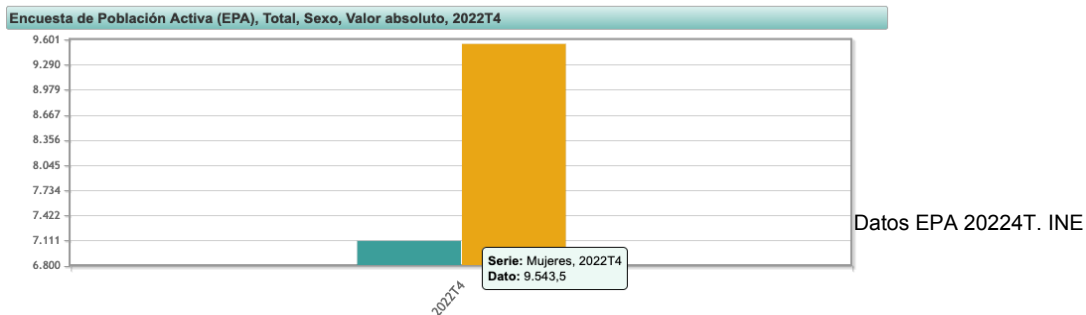
En referencia a las condiciones laborales, las mujeres también salimos perdiendo<sup>3</sup>:

\*De las 16.648.600 personas inactivas, 9.543.500 son mujeres y 7.105.100 hombres.

\*1.488.500 mujeres no buscan empleo por tener que dedicarse a cuidar de menores, mayores o dependientes y en este aspecto

\*Las mujeres sin hijos tienen una tasa de ocupación del 70% y si tiene tres criaturas baja hasta el 54%.

\* La tasa de empleo en 2022 de los hombres de 25 a 49 años, sin hijos menores de 12 años fue de 85,3%, y con hijos en ese grupo de edad fue más alta (90,2%), con un hijo el valor de la tasa ascendió al 91,0%, el valor más alto, con dos 90,4%, y con 3 hijos o más fue del 81,5%



<sup>3</sup> Estadísticas INE

Este patrón dual nos muestra que la mayoría de las mujeres que descartan entrar en el mercado laboral o lo abandonan lo hacen por ocuparse de otros trabajos en el hogar o atender a familiares, frente a la mayor parte de los hombres cuyo motivo es por haber concluido ya su "vida" laboral o dedicarse a los estudios. Lo que nos indica cómo la división sexual del trabajo implica las posiciones laborales en función del sexo.

Finalmente, como recoge el Instituto de las Mujeres en su publicación de febrero de 2023, Principales indicadores estadísticos de igualdad<sup>4</sup> *"la población inactiva según clase principal de inactividad nos aporta información sobre las personas que no trabajan por estar al cuidado del hogar, se puede observar que mientras que 2.985.300 mujeres son inactivas debido a que se dedican a las labores del hogar (un 87,7% del total), 417.700 hombres son inactivos por este motivo"*.

Inactivos por clase principal de inactividad. Valores absolutos

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Labores del hogar	2.985.300	417.700	3.403.000

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Esta publicación a la que hacemos referencia ofrece la información y los datos que, en cierta manera, proporciona la evolución de los indicadores comparativamente por anualidades y países de nuestro entorno, lo que permite evaluar los progresos realizados en la consecución de la igualdad entre sexos dentro de la Unión Europea y los Estados miembros en el transcurso de estos 10 años.

A este respecto, y en cuanto al trabajo, este estudio refleja lo siguiente: *"En 2020 España ocupa la posición 12ª en este dominio (la misma que en la edición anterior) con una puntuación de 73,6, lo que supone una pérdida de 0,1 respecto de la puntuación de 2019. Indicar que mientras "Segregación y calidad del empleo" ha experimentado una discreta mejora pasando de 67,8 a 68,2 puntos, la "Participación en el mercado de Trabajo" ha empeorado pasando de 80,2 a 79,4 puntos"*

En el documento y, como conclusión explicativa de esta realidad, se señala que ello es debido a las particularidades del mercado de

<sup>4</sup> Principales Indicadores Estadísticos de igualdad (Feb. 2023)

trabajo español que nos sitúa en el puesto 23 (de 28) del ranking en lo que se refiere a "Participación". Esta afirmación, a nuestro parecer, resulta poco reflexiva y con poca implicación en la búsqueda de soluciones, a la par que muy generalista, resultando abstracto el razonamiento del origen de tan mala situación de España en el marco de la Unión Europea en lo que respecta a las mujeres y su pésima situación laboral.

Analizamos a continuación la calidad del empleo. Durante nuestra trayectoria laboral padecemos peores carreras profesionales, nuestra promoción y trayectoria laboral son inferiores y, como dato que sustenta esta realidad, en el primer trimestre del año 2023, el 84,5% de las excedencias<sup>5</sup> para cuidar a sus hijas e hijos se las toman las mujeres.

En referencia a las condiciones laborales en cuanto a la jornada, comprobamos como agrava la desigualdad ya que (datos INE):

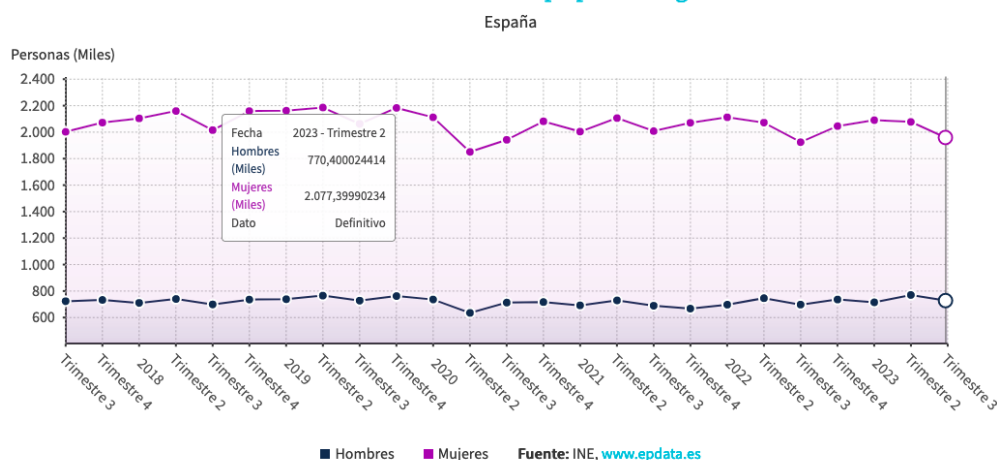
\*De la población asalariada a jornada parcial, las mujeres suponen el 75% de los contratos y

\*Entre quienes aducen que tienen tiempo parcial por motivos de cuidados son mujeres más del 90%.

\*El 77,4% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada completa, frente al 93,2% de los hombres.

\*El 22,6% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,8% de los hombres asalariados.

### Número de contratos a tiempo parcial según sexo



Comisiones Obreras, en el estudio "Por hacer más, ganamos menos

<sup>5</sup> Nota de prensa Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

#CuidadosSinBrecha”<sup>6</sup> de febrero de 2023, señala que **el peso del factor jornada supone el 60% de la brecha**. “Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 20,9% al 8,4%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 60%”, incidencia que se muestra reciente, aumentado en dos años 7 puntos porcentuales, pasando de ser responsable del 53% en 2019 al 60% en 2021 de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se puede afirmar que **el trabajo no pago de la atención a familiares y los trabajos en el hogar son la principal causa de la brecha salarial por sexo en nuestro país**.

Por otro lado, observamos la **segregación** horizontal que hace posible que, por trabajos de igual valor, las mujeres cobremos menos. En el ordenamiento jurídico español el principio de **igualdad retributiva** por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

*Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

En el mercado laboral las mujeres nos concentramos en sectores y ocupaciones que, en general, están peor pagados y menos valorados. Este hecho se ve acentuado por estereotipos de género que implican la división sexual del trabajo y que continúan existiendo sobre la elección de la formación académica, la valoración social de las profesiones y la cuantificación económica de las tareas. Existen

<sup>6</sup> CCOO #CuidadosSinBrecha 2023

profesiones y categorías profesionales feminizadas en todos los sectores: agricultura, manufactura, servicios, restauración, servicios sanitarios... dándose el caso de que en ningún sector de actividad el salario de las mujeres supera al de los hombres.

	% Mujeres		Variación de ocupados	
	2022T4	2021T4	Mujeres	Hombres
Total	46,4	46,3	1,4	1,4
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23,8	24,2	-11,7	-9,9
B Industrias extractivas	18,2	12,5	42,1	-9,0
C Industria manufacturera	29,0	26,3	12,8	-1,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	31,8	29,6	-5,2	-14,7
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,5	16,9	-6,9	-4,1
F Construcción	8,4	10,1	-16,1	3,1
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,6	49,7	3,5	-0,1
H Transporte y almacenamiento	21,7	20,3	13,4	4,7
I Hostelería	52,9	54,3	3,1	9,4
J Información y comunicaciones	29,4	29,1	2,1	0,7
K Actividades financieras y de seguros	53,7	53,0	-0,8	-3,8
L Actividades inmobiliarias	56,3	45,9	37,3	-9,3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,0	51,3	-9,7	7,3
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	54,7	55,0	-5,3	-4,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,4	45,1	5,8	9,0
P Educación	66,8	68,6	-2,7	5,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,4	78,3	0,2	-0,1

R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38,4	43,6	-9,2	12,6
S Otros servicios	67,4	66,1	5,2	-1,0
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	90,5	88,4	7,3	-14,0
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	47,5	34,6	5,6	-38,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Si atendemos a la realidad social, laboral y personal de las mujeres en España, se vislumbra fácilmente la brecha por segregación vertical, lo que llamamos techo de cristal. La división sexual del trabajo se presenta, incontestablemente, como causante también de esta desigualdad, constituyendo la base universal de todas las brechas entre mujeres y hombres. Los roles de género patriarcales que nos señalan como reproductoras y a los hombres como proveedores en el hogar y productores.

La importancia de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones no radica únicamente en la eliminación de la brecha salarial. Así el Artículo 7 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece, entre otras disposiciones, que los Estados Partes de la Convención deberán tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país. Y añadimos, en el ámbito empresarial en el que existe un conjunto de normas no escritas en el interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección y así,



mantener el ámbito de la toma de decisiones lo más proclive al patriarcado. Y para ello, sin lugar a dudas, coadyuva todo lo visto en este informe, presencia en el mercado laboral, condiciones laborales y la división sexual del trabajo.

Este aspecto de la brecha recorre el conjunto de los cargos en la empresa desde los puestos de “encargados”, jefaturas intermedias hasta los cargos de dirección y representación.

Del estudio ya mencionado del Instituto de las Mujeres, principales indicadores estadísticos de igualdad, extraemos esta tabla en el que se aprecia que el reparto es diferente en función de la responsabilidad, mientras que el porcentaje de consejeras, en los consejos de administración de las empresas del IBEX, es del 35,7%, en la presidencia de las mismas, la presencia de mujeres es de tan solo el 8,8%.

	% Mujeres 2022	% Mujeres 2021
<b>Total Consejo</b>	<b>33,7%</b>	<b>30,7%</b>
Presidencia	8,8%	5,9%
Consejería	35,7%	32,6%
Representantes	0,0%	0,0%

Las **conclusiones** del análisis sobre la realidad de la situación de las mujeres en el ámbito del trabajo nos señalan a varios actores necesarios para paliar esta situación.

Actuar sobre la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres y las condiciones salariales de las mujeres no puede tener como único objeto el ámbito laboral ya que esto es trabajar sobre la superficie, tratar únicamente el síntoma de unas condiciones estructurales sociales de vida y trabajo. Es obligado ir a la raíz de la situación. Las peores condiciones laborales y salariales que sufrimos las mujeres son debidas a la división sexual del trabajo, tanto del asalariado como el no retribuido.

Poner la atención de los cuidados únicamente en la corresponsabilidad en el hogar y la crianza es pasar por alto el rol de cuidadora de las mujeres de personas mayores y en el sistema de dependencia. Los sacrificios a la hora de afrontar los cuidados, ya sea

en reducción de jornada, excedencias o abandono del mercado

laboral, recaen sin lugar a dudas en el salario más bajo del hogar. Siendo de igual importancia las peores condiciones laborales de las mujeres que laboralmente tienen como profesión la atención y cuidado de personas.

Las tareas de atención a personas tiene para las mujeres dos aspectos fundamentales, por una parte, tomándolo como segregación laboral, ocupaciones feminizadas y altamente precarias, y, por otro lado, en lo que nos afecta en la atención al hogar propio y atención y cuidados de familiares, que nos obliga a optar a peores condiciones de trabajo o al abandono del mercado laboral.

Por ello entendemos que la implicación del Estado debe llegar al grado de corresponsabilidad facilitando, con políticas públicas, la libre elección de las mujeres en cuanto a la dirección de su vida y dedicación.

Es imprescindible contar con una Red de servicios públicos gratuitos de cuidados de personas mayores, dependientes y educación de 0 a 6 años.

Sistema de dependencia y cuidados: el trabajo de cuidados debe pasar de problema individual a objetivo colectivo. Promover la prevención de la dependencia contemplada, pero no desarrollada, en la LAPAD. Alcanzar un 2,5% del PIB para atención a la dependencia con carácter universal y suficiente. Servicios profesionales públicos, con generación suficiente de puestos de trabajo en condiciones dignas. Progresiva eliminación de la prestación económica individual por cuidados no remunerados. Reforzar los recursos y la coordinación de los servicios sociales y sanitarios para disminuir la burocratización. Prevención y atención específica a las personas cuidadoras.

Es imprescindible un refuerzo significativo de la Inspección Laboral que haga efectiva el paquete normativo para la igualdad laboral entre sexos, ya que según datos del Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), en la actualidad hay en España 8.768 planes de igualdad vigentes depositados en dicho registro, lo

que supone un 28% del total de empresas obligadas a su implantación –empresas con más de 50 trabajadores, 31.300 según datos de la Seguridad Social. Así como reforzar la investigación de los empleos no declarados de cuidado a las personas, que son realizados básicamente por mujeres y mayoritariamente por mujeres extranjeras, reconocimiento de sus derechos laborales.

No bonificar contratos con jornadas a tiempo parcial.

Se hace evidente la conexión entre niveles de discriminación por razón de sexo y pobreza ya que los salarios son la fuente de ingresos más importante para muchas mujeres y éstas presentan tasas de pobreza significativamente más elevadas que los hombres. ¿Qué porcentaje de hogares pobres dejarían de serlo si la brecha salarial no existiese?

La repercusión de la brecha salarial entre hombres y mujeres no se centra únicamente sobre los niveles de discriminación entre sexos, sino también en la desigualdad en la distribución de ingreso de los hogares y tiene una importancia crucial en los índices de pobreza de nuestro país. Al configurarse el Trabajo Decente como una herramienta necesaria para erradicar la pobreza y la reducción de las desigualdades, el factor salarial se constituye en un elemento esencial sobre el que poner el acento trabajando sobre la desigual situación en la que nos encontramos las mujeres a causa de la división sexual del trabajo.

## **4.-SALUD LABORAL Y TRABAJO DECENTE PARA LAS MUJERES**

### **1) A MODO DE INTRODUCCIÓN: LA SALUD LABORAL Y LAS MUJERES**

Quizá el factor principal y más básico para que consideremos que un trabajo es digno es el hecho de que su desempeño no nos exponga a sufrir accidentes ni nos provoque enfermedades ni deterioro físico y psíquico, ni tampoco empeore las patologías previas que tengamos. La salud es un bien primordial al que todas las personas tenemos derecho y, siendo el trabajo un importante factor social con efectos sobre las personas, cualquier insatisfacción derivada de él afecta al conjunto de condiciones que hacen posible la construcción de la salud.

Así pues, la Salud Laboral, con sus múltiples metodologías, es una parte fundamental de la Salud Pública ya que es la que se encarga no sólo de proteger la salud de trabajadores y trabajadoras actuando sobre los riesgos laborales desde un punto de vista preventivo, eliminándolos o minimizándolos, sino también de promover la salud en los centros de trabajo.

Sin embargo, al igual que denunciarnos en relación a los criterios médicos en general, la gestión de la salud y seguridad en el trabajo se ha caracterizado por tener un enfoque "neutro" teniendo como referencia al hombre y únicamente atendiendo a las diferencias de las mujeres en lo relativo a lo reproductivo.

Las mujeres no suelen trabajar en sectores de alto riesgo físico pero lo hacen en sectores en los que están expuestas a riesgos cuyas consecuencias son más difíciles de detectar o se manifiestan a largo plazo. Además, las diferentes condiciones que las mujeres experimentan en el mercado de trabajo (más temporalidad y parcialidad, menor retribución y cualificación, más dificultades para promocionar, multitarea, más contacto con el público, existencia de carga de trabajo en el hogar y en el cuidado de personas dependientes...) provocan que estén más expuestas que los hombres a los riesgos laborales por encontrarse en peores condiciones físicas y emocionales a la hora de enfrentarse al desempeño de su puesto de trabajo.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que lleva ya veintiocho años en vigor sin apenas cambios, contempla desde su origen la protección de la maternidad y, desde hace dieciséis años, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), también obliga a tener en cuenta la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos *con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en*

*las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.* Sin embargo esto no ha sido suficiente para desarrollar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

En los siguientes apartados intentaremos poner el foco sobre las brechas de género que se dan en el ámbito de la salud laboral y en la necesidad de que se revisen y modifiquen más pronto que tarde las herramientas de gestión de la prevención de riesgos laborales y de la normativa que la regula con el fin de cerrar esas brechas.

## **2) ¿QUÉ PASA EN LOS CENTROS DE TRABAJO?**

La prevención de riesgos laborales es un área a la que se presta mucha atención en las empresas, lo lamentable es que en muchos casos no es por un convencimiento y un compromiso reales con sus objetivos de garantizar la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras, sino por evitar las consecuencias administrativas, civiles y hasta penales que conlleva el incumplimiento de las obligaciones en esta materia. Por eso en muchos casos la prevención tiene un carácter eminentemente burocrático que queda externalizado y sirve para que la empresa tenga todo en regla a nivel documental pero que no cumple con su objetivo al completo, ya que los trabajadores y trabajadoras no ven la relación directa entre ese acto documentado y la protección de su salud frente a los riesgos derivados de las labores que desempeñan diariamente en su trabajo. Con esta realidad, es una ilusión esperar que además se aplique con perspectiva de género.

A excepción de la situación de maternidad y lactancia, lo normal es que la acción preventiva ignore la diferente forma en la que se ve afectada la salud de mujeres y hombres por las condiciones de trabajo a las que están sometidos, las cuales, mientras siga existiendo segregación ocupacional tanto en sectores de actividad como por nivel jerárquico, son diferentes para unas y otros.

También ocurre que estas evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo no están convenientemente actualizadas a los cambios que experimentan dichos puestos en un entorno laboral en constante movimiento para adaptarse a la realidad laboral cambiante, debido a la escasez de recursos en los servicios de prevención, muchas veces externalizados por los elevados requisitos de conocimientos técnicos necesarios. A esto hay que sumar las carencias en formación en materia de género del personal técnico de prevención y la inadecuación de la propia metodología.

Merece la pena mencionar la situación especial del teletrabajo, forma de organización del trabajo a la que están sometidas muchas mujeres y que conlleva evidentes riesgos psicosociales al desdibujarse el límite entre la esfera laboral y la doméstica. La prevención de riesgos

queda en un segundo plano<sup>7</sup> frente a la inviolabilidad del domicilio que prevalece y, aunque la responsabilidad preventiva sigue siendo de la empresa, ésta queda saldada con la cumplimentación de unos test por parte del propio trabajador o trabajadora que normalmente carece de los medios y la información necesaria para reclamar la protección de su salud adecuadamente.

Frente a todo ello, las competencias de los representantes de los trabajadores (delegados y delegadas de prevención) queda limitada por la ley<sup>8</sup> a la información y consultas, presentación de propuestas, y a labores de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, quedando fuera la capacidad de negociación. La propia LOIEMH deja la Salud Laboral fuera de los contenidos mínimos de los planes de igualdad, si bien se contempla como posible materia adicional de negociación junto a materias como la comunicación y la violencia de género. La reforma de la LOIEMH operada por el Real Decreto ley 6/2019 que amplió la obligatoriedad de tener plan de igualdad a todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras pudo servir para corregirlo, pero fue una oportunidad perdida.

### 3) ¿QUÉ ENTENDEMOS POR PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA PREVENCIÓN?

Cuando hablamos de perspectiva de género aplicada a la prevención de riesgos laborales nos referimos<sup>9</sup> concretamente a abordar la evaluación de los **riesgos específicos de género**, entendidos como aquellos que afectan especialmente a las mujeres a causa de los roles sexistas, y a incorporar el **análisis de los riesgos del trabajo con perspectiva de género**.

Riesgos específicos de género serían la **doble presencia** con origen en el reparto desigual entre mujeres y hombres de las tareas domésticas y de cuidados familiares, provoca una sobrecarga diaria de trabajo que impide dar respuesta a las tareas y obligaciones que se dan simultáneamente, el **acoso sexual** sufrido en un 90% de los casos por las mujeres y el **acoso por razón de sexo**. La exposición a estos riesgos provoca que las trabajadoras vean deteriorada su salud de manera importante al sufrir alteraciones de la salud psicológica (traumas emocionales, ansiedad, depresión, baja autoestima...) y trastornos de la salud física (dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, hipertensión...).

*Desde la entrada en vigor de la Ley de garantía integral de la libertad sexual todas las empresas están **obligadas a "incluir en la***

<sup>7</sup> Ver artículo 15 y 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

<sup>8</sup> Ver artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

<sup>9</sup> Propuestas extraídas de la *Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*, 2019 CCOO Castilla y León.

**valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes**, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”, sin embargo no hay constancia de que se esté incluyendo, ni se establecen plazos para tenerlo hecho, ni se contemplan consecuencias de no hacerlo. Para lo que sí hay instrumentos sancionadores es para garantizar que las empresas, al menos las de más de 50 personas trabajadoras, tengan procedimientos para prevenir el acoso sexual y dar cauce a las denuncias, ya que estos protocolos deben estar incluidos en los procesos de negociación colectiva de los planes de igualdad.

En cuanto a incorporar el análisis de los riesgos del trabajo con perspectiva de género, requiere a su vez:

- Analizar de manera pormenorizada las actividades reales de los puestos de trabajo en las evaluaciones de riesgos, para comprobar si en un mismo puesto hombres y mujeres desempeñan las mismas tareas y de la misma manera o si, por el contrario, bajo una misma denominación de categoría profesional o de puesto de trabajo, se esconden segregaciones de encubiertas que puedan sesgar la comparación de los efectos en la salud de mujeres y hombres.
- *Atender especialmente a los riesgos que, debido a su frecuencia de exposición como a los efectos sobre la salud, afectan específicamente a las mujeres. Identificamos tres:*
  - o Ergonomía y lesiones musculoesqueléticas: estas lesiones son las más frecuentes entre las trabajadoras (en cuello y zona dorsal).
  - o Hay que prestar atención a los condicionantes fisiológicos de las personas trabajadoras a la hora de desarrollar las patologías ya que son determinantes. Los trabajos que desempeñan las mujeres suelen conllevar en mayor medida movimientos repetitivos o posturas forzadas, permanecer más tiempo expuestas al riesgo por estar en el mismo puesto durante más años (sin promoción) y en peores condiciones por tener menor fuerza muscular, sin herramientas adaptadas a la persona, con aumento del riesgo debido a factores hormonales, a la interacción de la doble presencia y a riesgos de la organización del trabajo.
  - o Riesgo químico: sectores en los que se utilizan estas sustancias y que están ocupados mayoritariamente por mujeres son la limpieza, la industria textil y el sector sanitario. La información sobre los efectos en la salud es poca y genérica.  
Hay que adaptar los valores límite de absorción de modo

que sean acordes a la capacidad de absorción de las mujeres, tener en cuenta las diferencias biológicas (procesos hormonales, grasa corporal...), la exposición continua a estas sustancias también en el hogar y ciertos hábitos como el mayor consumo de ansiolíticos.

- Riesgos derivados de la organización del trabajo: son los llamados riesgos psicosociales, a los que las mujeres se ven especialmente expuestas por la naturaleza de las actividades que desempeñan y las condiciones laborales en que las desarrollan (labores repetitivas, sin autonomía ni control sobre el trabajo, sin posibilidad de desarrollo profesional, menor salario, temporalidad, parcialidad, doble presencia) y que tienen consecuencias sobre la salud psicofísica.

Frente a cada riesgo hay múltiples acciones de mejora, pero es imprescindible que previamente las evaluaciones diferencien los riesgos en función del sexo para poder determinar correctamente el grado de afectación de los mismos y las medidas preventivas necesarias.

#### **4) INCIDENCIA ENTRE LAS MUJERES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Los datos nos indican que los hombres se accidentan en el trabajo más que las mujeres (ilustración 1), sin embargo las mujeres presentan mayor índice de incidencia<sup>10</sup> de accidentes de trabajo en determinadas ocupaciones (ilustración 2) y también tienen mayor riesgo de sufrir ciertos daños en la salud derivados de condiciones de trabajo concretas. Secciones de actividad con más accidentes entre las mujeres que entre los hombres son las actividades sanitarias y de servicios sociales (78,9%), la educación (70,3%), las actividades de hogares como empleadores de personal doméstico (61,7%) y las actividades financieras y de seguros (55,6%).

---

<sup>10</sup> Se entiende como índice de incidencia al indicador que representa el número de accidentes o enfermedades profesionales por cada 100.000 personas trabajadoras, lo que permite relacionar el número de casos acaecidos con el número de personas trabajadoras que tienen cubierta la contingencia.



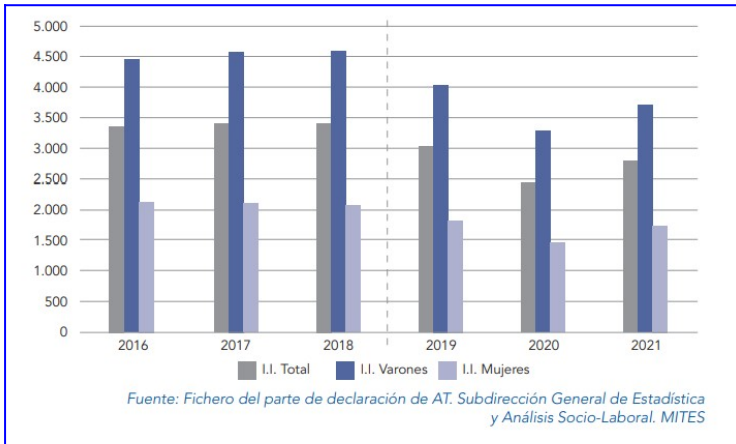


Ilustración 1. Evolución del índice de incidencia de accidente de trabajo con baja en jornada por sexo. Periodo 2016-2021

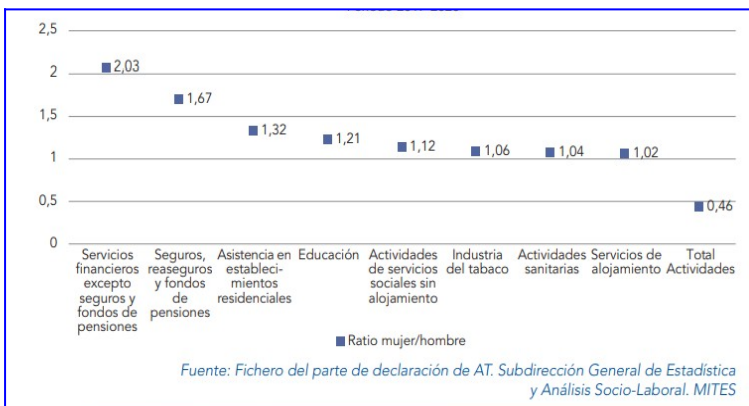


Ilustración 2. Actividades donde la incidencia acumulada de AJTJ en mujeres es superior o igual a la de los hombres. Periodo 2017-2021

En cuanto a las enfermedades profesionales, las tasas de incidencia brutas también son superiores entre los hombres, sin embargo al ajustar estas tasas por la actividad de la empresa, la ocupación y la edad de las personas trabajadoras, los riesgos relativos pasan a ser un 50% superiores en las mujeres que en los hombres. Es el caso de las enfermedades por agentes biológicos, que representan un 5'6% para las mujeres frente al 2% para los hombres.

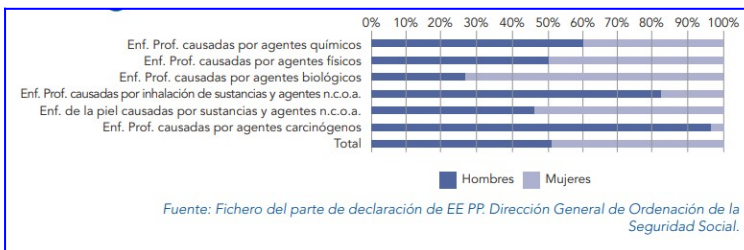


Ilustración 3. Representatividad de hombres y mujeres por grupos de EEPP. Partes cerrados 2021-2021.

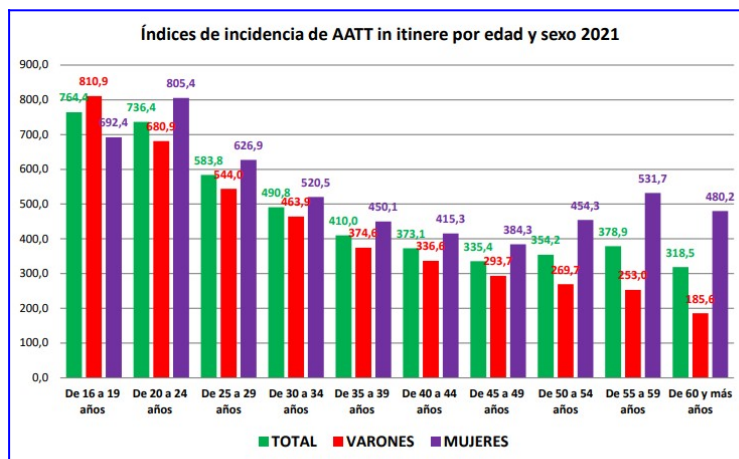
Si bien vemos que es posible obtener los datos y analizarlos, sin embargo aún no se ha avanzado lo suficiente en la identificación de las causas de estas diferencias como para evitar sus efectos. Veamos algunos datos para ayudar a la reflexión.

## a) ACCIDENTES DE TRABAJO

Teniendo en cuenta los datos del año 2021, los Accidentes de Trabajo en jornada de trabajo (ATJT) con baja sufridos por las mujeres representaron el 28'85%, y el 54'22% de los sufridos *in itinere*.

Como decíamos más arriba, la mayor presencia de los hombres en sectores de actividad con mayor siniestralidad explica que el porcentaje de accidentes de trabajo sea menor entre las mujeres. Sin embargo, en cuanto a los accidentes *in itinere* llama la atención que su incidencia sea más elevada entre las mujeres a pesar de que ellas suponen un porcentaje de población ocupada menor que los hombres. CCOO aporta la perspectiva de género al análisis<sup>11</sup> de este fenómeno, que tiene mucho que ver con la forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, y apunta dos posibles causas de que las trabajadoras se vean más expuestas al riesgo:

- La contratación a tiempo parcial no deseada (3 de cada 4 personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres), lo que obligaría a compaginar varios empleos para mantener un nivel de ingresos adecuados teniendo que hacer más desplazamientos en una jornada.
- La "doble presencia" ya que, todavía, son las mujeres trabajadoras las que asumen en mayor medida las tareas de cuidados de la familia y el hogar, aumentando el número y la duración de sus desplazamientos.



Fuente CCOO

Si bien el valor medio del índice de incidencia de los ATJT entre las mujeres durante 2021 fue de 1.755,7, según datos del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo<sup>12</sup> encontramos sectores de

<sup>11</sup> *Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022*, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental. 2023  
<https://www.ccoo.es/31194e3b577c37267342180212c1b783000001.pdf>

<sup>12</sup> Datos y gráficos tomados de la web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:  
<https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/accidentes-de-trabajo-y-otros-danos-a-la->

actividad en los que estos índices se duplican y hasta triplican: recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización, actividades postales y de correos, asistencia en establecimientos residenciales, silvicultura y explotación forestal, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos, industria de la alimentación y actividades de servicios sociales sin alojamiento.

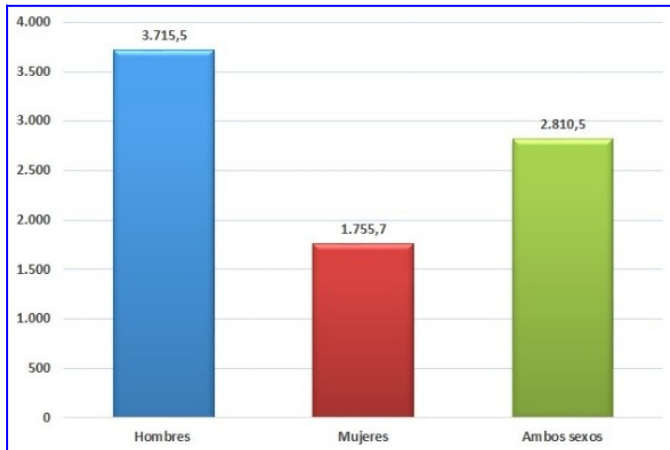
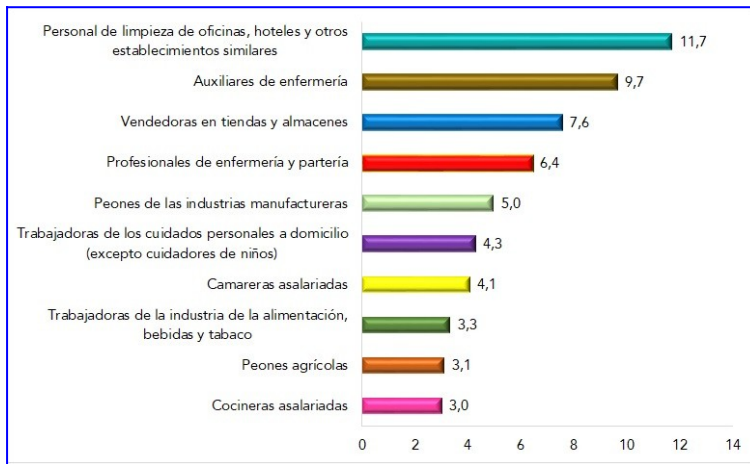


Ilustración 4. Índices de incidencia de ATJT por sexo. Año 2021. INSSST



Ilustración 5. Principales divisiones de actividad en donde las mujeres presentan mayores índices de incidencia de ATJT en 2021. Fuente INSSST

Las ocupaciones con mayor representación de ATJT entre las mujeres forman parte del espectro de las actividades económicas feminizadas: el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (11,7% del total de los accidentes), auxiliares de enfermería (9,7%), vendedoras en tiendas y almacenes (7,6%) y profesionales de enfermería y partería (6,4%).



*Ilustración 6. Ocupaciones destacadas en ATJT sufridos por mujeres (datos en % sobre el total de accidentes) 2021. Fuente INSST*

La principal forma de accidentarse de las mujeres ha sido por sobreesfuerzo físico (30% del total de los accidentes), seguido de golpes sobre o contra resultado de una caída del trabajador (21,1%) y contacto con sustancias peligrosas (11,7%).



*Ilustración 7. Formas más representativas de ATJT de las mujeres (datos en % sobre el total de accidentes) 2021. Fuente INSST*

Los ATJT por trauma psíquico se da con mayor frecuencia en las divisiones de actividad con mayor presencia de mujeres (ver Ilustración 8), de modo que el índice de incidencia es mayor entre las mujeres que entre los hombres (3,1% frente al 2% en 2021; 20,4% frente al 12,7% acumulada en el periodo de 2017 a 2020). Por edad, son las mujeres más jóvenes quienes muestran un índice de incidencia mayor (3,9), seguidas de las de 40 a 49 años (3,1) y de las de 50 años o más (3,0). El 91,9% de los ATJT por trauma psíquico sufrieron como lesión el daño psicológico debido a agresiones o amenazas y la duración media de las bajas duplica la del resto de formas, 70 días frente a 34,3, siendo que las mujeres presentan de meda mayor número de días de baja que los hombres.

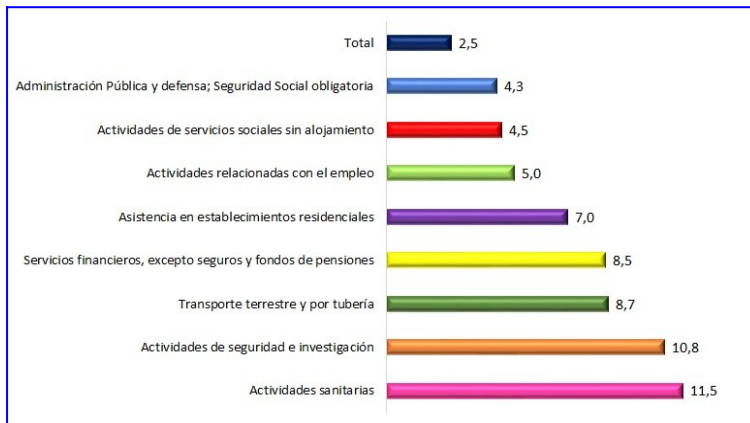


Ilustración 8. Índice de incidencia AJTJ por trauma psíquico en las divisiones de actividad más destacables. Año 2021. INSST

Es interesante tener en cuenta que algunas de las actividades económicas y ocupaciones feminizadas son también de las más envejecidas: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, confección de prendas de vestir, trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas. Entre las ocupaciones con mayor representación de ATJT sufridos por las trabajadoras de 50 años a más (Ilustración 9), destacaron por encima del resto de las ocupaciones el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (17,8% del total de los ATJT de las trabajadoras mayores) y las auxiliares de enfermería (11,4%).



Ilustración 9. ATJT sufridos por las trabajadoras de 50 años o más según ocupación (en %) 2021: Fuente INSST

También nos gustaría dirigir la mirada hacia los índices de ATJT que presentan las mujeres migrantes ya que, en cifras generales, la población extranjera presenta valores medios de incidencia de accidentes de trabajo superiores a los que presentan la población española. Las ocupaciones en las que presentaron mayor cantidad de accidentes la incidencia fue: personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (15,1%), peones agrícolas (9,3 %) y camareras asalariadas (7,9 %).



Ilustración 10. ATJJ sufridos por las mujeres migrantes según ocupación (datos en %) 2021. Fuente INSST. Nota: las diez ocupaciones representadas acumulan el 68% del total de ATJJ sufridos por las mujeres.

## b) ENFERMEDAD PROFESIONAL

Las enfermedades profesionales, al estar asociadas a unas prestaciones económicas mayores, están sometidas a un estricto control por parte de las Administraciones y del Sistema Sanitario. Quedan reguladas por Real Decreto<sup>13</sup> tanto la lista de enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas, como los criterios para su notificación y registro. De este modo, enfermedades contraídas en el trabajo pero cuyos agentes causantes o trabajos en los que se presentan no están recogidos en el listado quedan fuera de la consideración de enfermedades profesionales y son declaradas como de origen común por las entidades gestoras, penalizando económicamente a la persona trabajadora que ve reducidas las prestaciones económicas a las que tendría derecho de considerarse enfermedad profesional.

Esta realidad afecta especialmente a las mujeres, dado que el cuadro de enfermedades profesionales deja fuera profesiones feminizadas. En los últimos años están siendo los Tribunales quienes declaren como enfermedades profesionales las dolencias sufridas por gerocultoras, auxiliares domiciliarias, limpiadoras o peluqueras, al considerar que el hecho de que las profesiones no estén reconocidas en el cuadro como causantes de enfermedad profesional no impide que las tareas que ocasionan la enfermedad sean las mismas, criterio técnico que está consolidado. Como novedad tenemos la Sentencia del Tribunal Supremo nº 747/2022 de 20 de septiembre<sup>14</sup> en la que se incorpora la perspectiva de género dando un paso decisivo, ya que considera que existe una discriminación indirecta en el baremo por no

<sup>13</sup> Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

<sup>14</sup> *Apreciación de la enfermedad profesional desde la perspectiva de género*. Arias Domínguez, Ángel. REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 9/2022.

mencionar actividades profesionales altamente feminizadas, lo cual impide que estas trabajadoras se beneficien de la presunción legal de enfermedad profesional de la que sí disfrutaban las actividades incluidas en el baremo y que son masculinizadas.

Aunque en las últimas dos décadas se han desarrollado mejoras en los métodos de registro, ocurre que éstos no reflejan las cifras reales<sup>15</sup>, hasta extremo de que algunos autores estiman que los sistemas de indemnización por EP y AT compensan menos del 10% de los casos. Por un lado se registran las patologías incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales (CEPROSS) y por otro se comunican las patologías no traumáticas contraídas o agravadas por la realización del trabajo y no incluidas en el cuadro (PANOTRATSS), lo que permite tener una visión más completa del alcance de las enfermedades profesionales.

Los resultados del sistema PANOTRATSS nos permiten ver que los partes de las mujeres se concentran en tres enfermedades (Ilustración 11): los factores que afectan el estado sanitario (41'92%), las enfermedades del aparato locomotor (24'79%) y las enfermedades infecciosas y parasitarias (19'68%); y que el 68'15% se concentra en las actividades sanitarias y de servicios sociales, lo que representa el 43'18% del total según datos de 2022 (Ilustración 12).

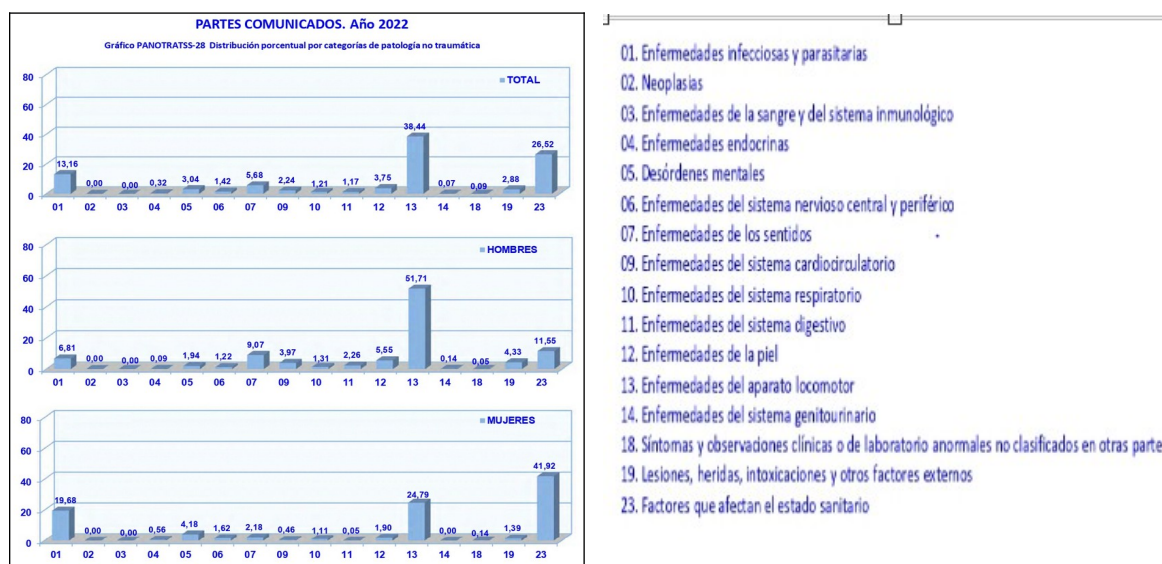
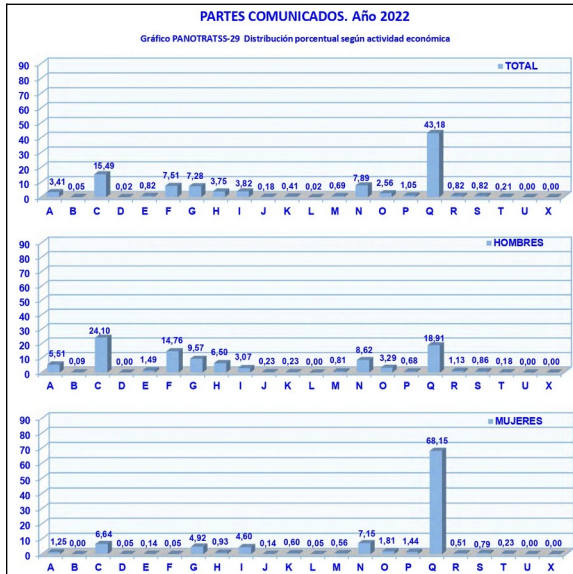


Ilustración 11. Fuente Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social, abril 2023

<sup>15</sup> En el Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022, de CCOO se citan como posibles causas la dificultad de establecer el vínculo entre la enfermedad y la exposición a los riesgos laborales, las carencias de los listados de enfermedades profesionales tanto en actividades como en patologías, la incongruencia de que las Mutuas sean a la vez las responsables de su comunicación y su aseguramiento o la falta de políticas públicas que permitan que afloren cuando llegan a los servicios públicos de salud.



- A Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca.
- B Industrias extractivas.
- C Industria manufacturera.
- D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
- E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- F Construcción.
- G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.
- H Transporte y almacenamiento.
- I Hostelería.
- J Información y comunicaciones.
- K Actividades financieras y de seguros.
- L Actividades inmobiliarias.
- M Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- N Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria.
- P Educación.
- Q Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.
- S Otros servicios.
- T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.
- U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.
- X No consta.

Ilustración 12. Fuente Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social, abril 2023

La proporción del total de partes comunicados es equivalente entre mujeres y hombres, si bien las mujeres suelen tener menos partes con baja que los hombres (ver Ilustración 13). Sin embargo, en la última década ha existido una tendencia al aumento de los partes de EP de las mujeres que se ha roto a partir de la pandemia (ver Ilustración 14). No obstante, el índice de incidencia de los partes comunicados por EP en mujeres es superior al de los hombres desde 2013.

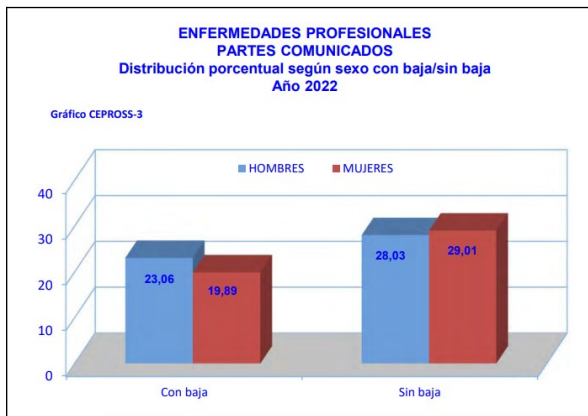


Ilustración 12. Fuente Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social



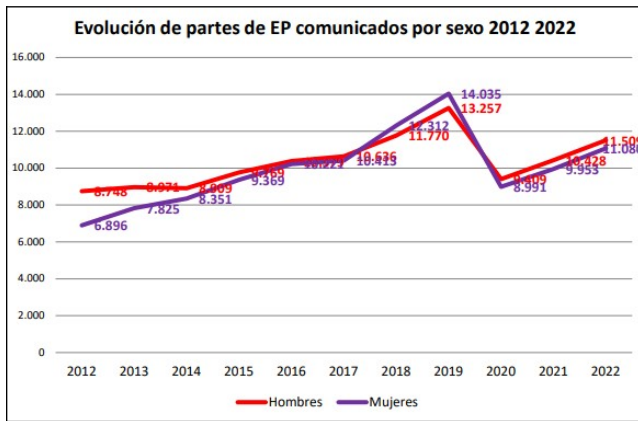


Ilustración 13. Fuente CCOO.

En cuanto a los grupos de enfermedad, son el grupo 3 de enfermedades causadas por agentes biológicos y el grupo 5 de enfermedades de la piel los que presentan mayoría de partes entre las mujeres (ver ilustración 15).

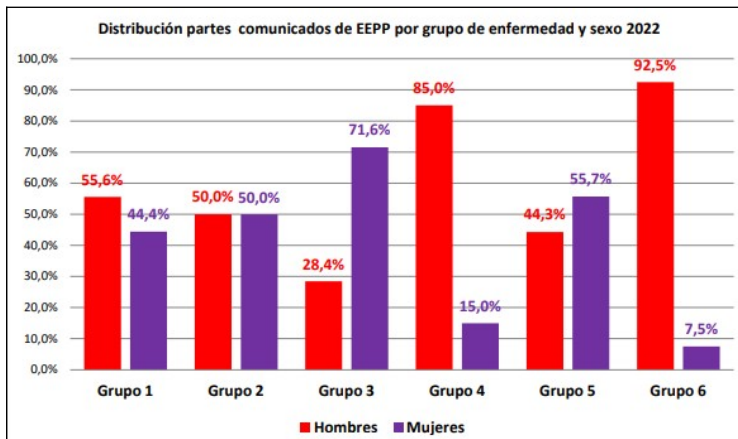
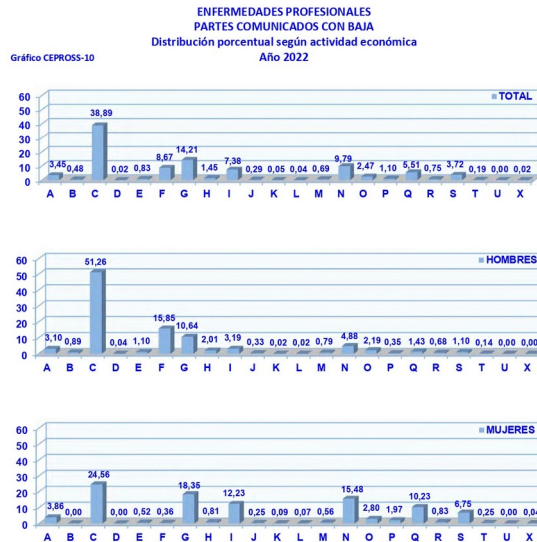


Ilustración 15 Fuente CCOO

Si atendemos a la distribución por actividad económica (Ilustración 16) de los partes comunicados<sup>16</sup>, vemos claramente la segregación de mujeres y hombres, donde las mujeres presentan mayor porcentaje de partes que los hombres en las actividades de comercio, información y comunicaciones, actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades sanitarias y de servicios sociales, y otros servicios.

<sup>16</sup> La distribución porcentual de los partes cerrados es similar. Se puede consultar en la página 89 del Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social, abril 2023.



- Á Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca.
- B Industrias extractivas.
- C Industria manufacturera.
- D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
- E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- F Construcción.
- G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.
- H Transporte y almacenamiento.
- I Hostelería.
- J Información y comunicaciones.
- K Actividades financieras y de seguros.
- L Actividades inmobiliarias.
- M Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- N Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria.
- P Educación.
- Q Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.
- S Otros servicios.
- T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.
- U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.
- X No consta.

Ilustración 16 Fuente Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social, abril 2023

En cuanto a la duración de las bajas (ver Ilustración 17), se detecta un aumento progresivo de las mismas, pasando de una duración media de 60 días en 2013 a 105 días en 2022. Si separamos los datos por sexo, las bajas de las mujeres han ido aumentando su duración progresivamente en relación con las de los hombres desde 2014, llegando a los 112 días de media en 2022 mientras que las de los hombres son de 99 días. La posible causa de este aumento es el retraso de los diagnósticos, de modo que la salud de la persona afectada llega más deteriorada y tarda más en recuperarse. Vemos así que la cantidad de partes de EP va aumentando en función de la edad de las personas trabajadoras, y que en el caso de las mujeres su cifra más alta se da en la franja de edad de los 50 a 54 años mientras que en los hombres se da entre los 45 y 49 años (Ilustración 18).

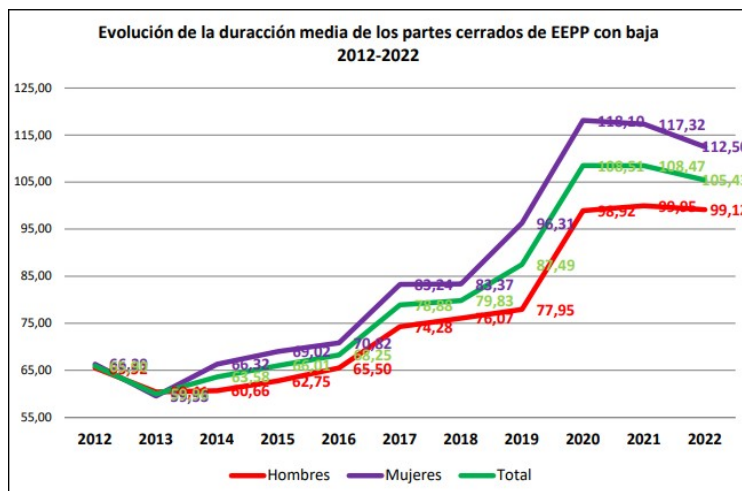


Ilustración 17 Fuente CCOO

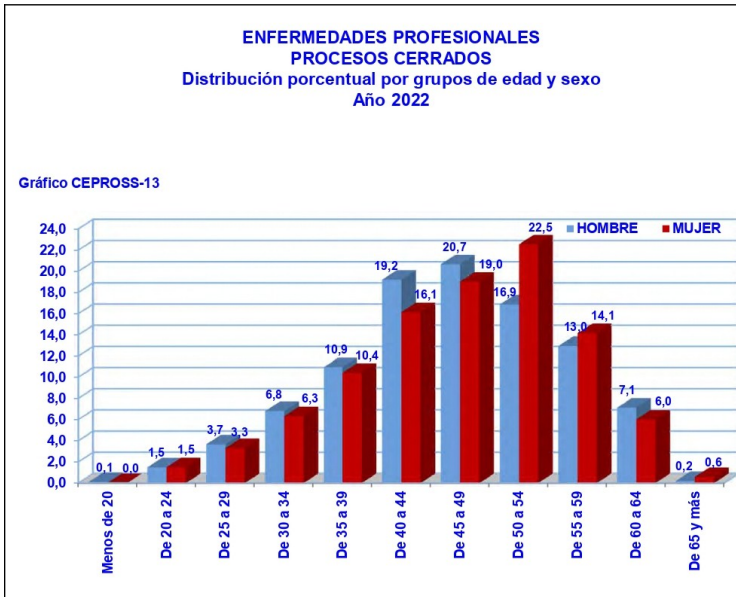
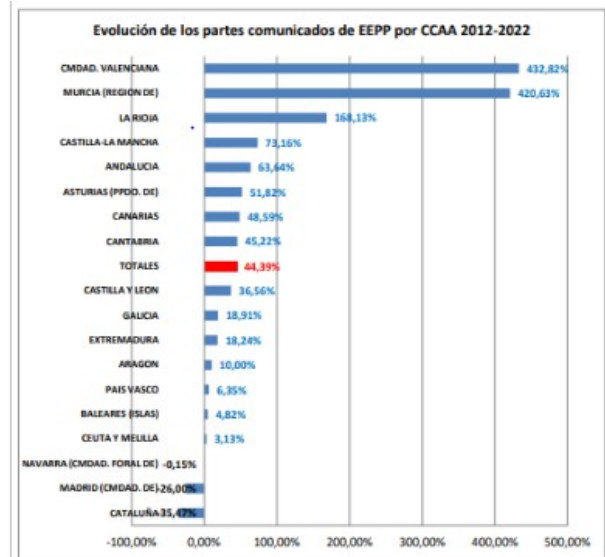
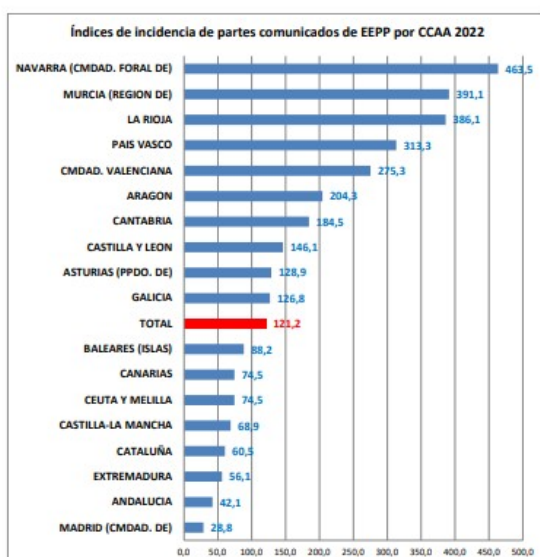


Ilustración 14. Fuente Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Seguridad Social, abril 2023.

No queremos dejar de mencionar las diferencias que existen en la notificación de partes en las diferentes Comunidades Autónomas, llamando poderosamente la atención que las tres con más población ocupada (Cataluña, Madrid y Andalucía) no sólo estén por debajo de la incidencia media, sino que algunas estén en las últimas posiciones (Ilustración 19). La explicación no es otra que las políticas en materia sanitaria desarrolladas por los gobiernos autonómicos, que no desarrollan los mecanismos que permiten que en la atención primaria y especializada se establezcan diagnósticos que vinculen la enfermedad aparentemente común con un origen en la exposición laboral. En el lado contrario (Ilustración 20), País Valenciano y Murcia han incrementado más de un 400% la comunicación de partes debido a la implantación de protocolos y sistemas en los sistemas públicos de salud que refuerzan la notificación de sospecha.



*Ilustración 15. Fuente CCOO*

*Ilustración 20. Fuente CCOO*

La destrucción de los servicios públicos de salud perpetrada por los gobiernos de derechas contribuye a mantener y agrandar la brecha de género también en materia de salud laboral.

## **5) AÚN HAY ESPERANZA: ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027**

El Consejo de Ministros aprobó el 14 de marzo de 2023 la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, y pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales.

En su introducción reconoce que en el periodo anterior 2015-2020 no se han acometido reformas en los ejes del Sistema nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que ha sido un periodo de estudio, difusión del conocimiento adquirido, sensibilización, alianzas y maduración de propuestas. Pretende reducir los índices de siniestralidad, estancados desde hace una década, y anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Concretamente su objetivo 5 es “introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo” de forma transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, para lo que establece como líneas de actuación:

- Revisión del marco normativo y mejora de la protección de las trabajadoras, en especial en los sectores feminizados.
- Diferenciación de género en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud y en los estudios en esta materia.
- Incorporación transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas.
- Actuaciones de vigilancia y control (transversalidad de la perspectiva de género en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

En el desarrollo de esta Estrategia, el INSS ha elaborado un diagnóstico de situación sobre Salud mental y trabajo para conocer mejor qué actividades económicas son las más afectadas por estos factores de riesgo psicosocial y facilitar las acciones preventivas. El

estudio se nutre de cuatro fuentes de información, cuyas conclusiones indican que: *"...la peor salud mental de las mujeres ha sido constatada en numerosas encuestas de salud, siendo los determinantes sociales los factores más explicativos del desequilibrio salud mental-género. Paralelamente, en las encuestas de opinión, comparativamente, las mujeres tienden a reconocer con mayor facilidad aspectos emocionales. No obstante, más allá de las percepciones individuales, también los indicadores de salud mental emanados de las fuentes de contingencia profesional (Delt@ y Panotratss) se orientan en ese sentido, reforzando la hipótesis de la brecha salud mental-género."*

El planteamiento de la Estrategia pretende un abordaje global de los factores que inciden en la existencia y permanencia de la brecha de género en salud laboral, si bien para tener unos efectos decisivos requiere del desarrollo complementario de programas estratégicos en cada Comunidad Autónoma, acordados en el marco del diálogo social, y que podrían seguir suponiendo un escollo en la reducción de la brecha.

## **6) CONCLUSIONES**

El trabajo digno para las mujeres debe garantizar que su salud no se vea afectada por su causa y está demostrado que el daño a su salud a través del trabajo está invisibilizado y deficientemente protegido. La perspectiva de género aplicada a la salud laboral es un aspecto que se viene desarrollando en el marco teórico pero no está lo suficientemente integrada en el marco normativo, por lo que en la mayoría de los casos las recomendaciones no se materializan en acciones concretas.

Es imprescindible desarrollar la perspectiva de género de una vez por todas en la Salud Laboral en todas sus disciplinas y metodologías, con el firme compromiso de todos los agentes implicados, Administraciones, empresas, entidades colaboradoras y organizaciones sindicales.

Al nivel de las empresas, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los planes preventivos es crucial, así como la formación de los equipos técnicos de los Servicios de Prevención. La acción preventiva debe adaptar sus herramientas y metodologías para incluir de manera integral la variable sexo, para analizar y poner soluciones a la diferente forma en la que inciden los riesgos laborales en mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias derivadas de la biología que son muchas más que las estrictamente relacionadas con la capacidad reproductiva, y también tener en cuenta las diferencias derivadas de las condiciones de trabajo de las actividades feminizadas, de la precariedad de las modalidades de

contratación que afectan más a las mujeres (temporalidad y parcialidad), y de las variables socioeconómicas que hacen a las mujeres más vulnerables frente a los riesgos psicosociales asociados a las nuevas formas de trabajo surgidas en la era digital post-industrial a raíz de fenómenos como la digitalización o la globalización.

La Administración debe corregir la discriminación indirecta a la que somete a las mujeres en relación con las enfermedades profesionales y actualizar urgentemente los listados del RD 1299/2006 desde la perspectiva de género, para incorporar las actividades altamente feminizadas en las que también se producen las dolencias que permiten apreciar la existencia de enfermedad profesional. Por otro lado, es imprescindible seguir mejorando los sistemas de registro de partes e implementar estándares estatales que garanticen la implantación de mecanismos en la atención primaria y especializada que vinculen los diagnósticos con la exposición laboral. La protección de la salud de la clase trabajadora debería quedar fuera del discurso partidista al igual que ocurre, con sus deficiencias, con el sistema de pensiones.

Se debe reforzar la capacidad de participación e intervención de los trabajadores y trabajadoras en la Salud laboral. Debe extenderse la formación en género a delegados y delegadas de prevención y aumentar sus competencias más allá de los márgenes actuales. La inclusión de la Salud Laboral como materia básica de los planes de igualdad ayudaría a mejorar este ámbito, incorporando su análisis de manera obligatoria en los diagnósticos de situación de las empresas y permitiéndose por negociación colectiva la mejora de la acción preventiva desde la perspectiva de género.

Y para finalizar, confiamos en que de una vez por todas el cumplimiento de los planes de acción de la Estrategia española, empleando las partidas presupuestarias previstas, represente un punto y aparte en la reducción de la brecha de género en Salud laboral. Toca estar vigilantes en cuanto a su desarrollo y sus efectos.

## **7) FUENTES Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y

Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE 101, de 28 de abril de 2023, páginas 58762 a 58831.

Publicaciones del Observatorio Estatal de Condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/el-observatorio>  
*Informe anual 2022 del Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS)*. Seguridad Social, abril 2023. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/5b153e97-94fb-4271-ad07-6b8dbf192625/Informe+anual+2022.pdf?MOD=AJPERES>

*Apreciación de la enfermedad profesional desde la perspectiva de género*. Arias Domínguez, Ángel. REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 9/2022

*Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022*, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO. 2023

*Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*, 2019 CCOO Castilla y León.

*Salud mental y trabajo. Diagnóstico de situación*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., junio 2023.

## 5.- JURÍDICO

### 5.1- LA REGULACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO

En este apartado se desarrollan la regulación normativa para establecer los mecanismos de prevención frente al acoso laboral, del mismo modo, los protocolos de actuación y planes de igualdad una vez que se ha producido la situación de acoso por razón de sexo en el seno de la relación laboral.

#### 1) PRINCIPIOS Y CONCEPTOS ANTE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El artículo 14 de la Constitución española<sup>17</sup> reconoce el principio de igualdad como elemento fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, en este sentido, en el ámbito laboral se reitera la prohibición de discriminación por razón de sexo en el artículo 35 de la Carta magna<sup>18</sup>. Del mismo modo, dentro del marco de derechos de las personas trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores<sup>19</sup> se reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Esta marginación se puede manifestar de dos formas, directa o indirecta; la directa es la *"situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"*<sup>20</sup>, mientras que la indirecta responde a la:

*"situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados."*<sup>21</sup>

Tanto en una situación, como en la otra, el último precepto del

<sup>17</sup> Art. 14 de la C.E. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

<sup>18</sup> Art. 35. 1. de la C.E. "1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

<sup>19</sup> Art. 4. 2. c) del E.T. Derechos laborales "2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate."

<sup>20</sup> Art. 6. 1. de la L.O. 3/2007. Discriminación directa e indirecta.

<sup>21</sup> Art. 6. 2. de la L.O. 3/2007. Discriminación directa e indirecta.



artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007 entiende que *"en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo."* Esta definición puede llevar al equívoco de pensar que las acciones positivas<sup>22</sup> que se realicen para cumplir con la igualdad efectiva y real entre hombre y mujeres sean discriminatorias. En relación con esa idea, el Tribunal Constitucional explica en virtud del artículo 9. 2. de la Constitución española<sup>23</sup> el carácter constitucional y necesario de las acciones positivas:

*"La referencia al sexo en el art. 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio. Con todo, en la perspectiva del art. 9.2 C.E., de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer."<sup>24</sup>*

Las formas de discriminación reiterada que se basan en el sexo pueden llegar a constituir acoso por razón de sexo, dado que se entiende que *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*<sup>25</sup> es acoso por razón de sexo. Por lo que, cuando esta situación se produce en el marco de la relación laboral, para salvaguardar a la persona trabajadora que está siendo acosada en función de su sexo se reconoce el derecho a que se proteja su intimidad y dignidad<sup>26</sup>, debido a que el acoso por razón de sexo se considera en todo caso discriminatorio<sup>27</sup>. En este sentido, hay que tener presente que esta conducta debe conllevar un resultado lesivo producido en la persona acosada y no se trata de un hecho aislado, sino que ha de ser asiduo:

*"El acoso moral o mobbing se ha venido definiendo como la conducta abusiva que se ejerce de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados*

<sup>22</sup> Art. 11. 1. de la L.O. 3/2007. Acciones positivas *"1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso."*

<sup>23</sup> Art. 9. 2. de la C.E. *"2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

<sup>24</sup> F.J. 3º, S.T.C. núm. 3/1993, de 14 de enero (BOE núm. 37, de 12 de febrero de 1993).

<sup>25</sup> Art. 7. 2. de la L.O. 3/2007. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<sup>26</sup> Art. 4. 2. e) del E.T. Derechos laborales: *"2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: 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."*

<sup>27</sup> Art. 7. 3. de la L.O. 3/2007: *"3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo."*

*comportamientos, palabras o actitudes que lesionan su dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.*<sup>28</sup>

En este sentido, se amplía el concepto de acoso en nuestra legislación el 16 de junio de 2022, cuando España suscribe y ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso del año 2019, número 190, de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se elimina el requisito de la habitabilidad de la conducta de acoso.<sup>29</sup>

Asimismo, cuando se condicione un derecho o 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"*<sup>30</sup>, un ejemplo práctico de este apartado podría ser cuando a la trabajadora se le condiciona su continuidad en su puesto de trabajo o en la empresa en función del embarazo o la maternidad.

## **2) REGULACIÓN EN LAS EMPRESAS ANTE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Cuando se produce una situación de acoso por razón de sexo dentro de la relación laboral, la empresa tiene facultad de actuación para frenar esta situación, así como en materia de prevención del acoso mediante diversos mecanismos.

### **2.1) LOS PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE LAS EMPRESAS.**

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, se hace especial referencia a la obligación empresarial de actuar en materia de prevención de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En especial, en el Capítulo III se regulan los planes de igualdad de las empresas<sup>31</sup>, que deberán tener las empresas que estén obligadas por el convenio colectivo, al igual que aquellas de cincuenta o más personas trabajadoras.

En lo referente a la obligación de los planes de igualdad para las empresas de menos de doscientas cincuenta personas trabajadoras se ha dispuesto un período de adaptación, al tratarse de una modificación de los artículos 45 y 46 de la normativa a la que se hace

<sup>28</sup> F.J. 2º, S.T.S.J. de Navarra núm. 98/2005, de 31 marzo (Sala de lo Social, Sección 1ª).

<sup>29</sup> Art. 1. a. del Convenio 190 de la OIT: *"a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y"*

<sup>30</sup> Art. 7. 4. de la L.O. 3/2007. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<sup>31</sup> Art. 46. 1. de la L.O. 3/2007. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. *"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo."*

referencia, los cuales han sido modificados por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo. Por lo que, los periodos de transitoriedad se computaron desde la publicación del Real Decreto-ley y se concretaron en un año para la aprobación de los planes de igualdad en las empresas de más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras; en dos años para las que oscilan entre más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras; y un plazo de tres años para las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras. Dichos planes de igualdad debían de estar publicados en un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, por ejemplo, en Andalucía se inscribe a través del medio electrónico del Registro de convenios y acuerdos colectivos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, REGCON. Por otra parte, se evidencia que se mantiene la voluntariedad de aplicación para las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras a las que su convenio no haga especial referencia a la obligatoriedad de aplicación o elaboración de un plan en igualdad, sin embargo, para fomentarlos el Gobierno ha de establecer medidas que incluyan el apoyo técnico necesario<sup>32</sup>.

Asimismo, se debe realizar en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad un diagnóstico de la empresa y en el plan de igualdad se debe incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En este aspecto, las empresas deben evitar el acoso por razón de sexo por medio de la promoción de condiciones laborales destinadas a su prevención, del mismo modo, han de tramitar las denuncias o reclamaciones que formulen quienes se encuentren en una situación de acoso por razón de sexo. Además de la posibilidad de crear códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, mediante negociación con la representación de las personas trabajadoras<sup>33</sup>.

En lo referente a ello, la Guía para una intervención sindical de Comisiones Obreras<sup>34</sup> expone que los protocolos en materia de prevención y solución de conflictos en materia de acoso laboral deben de definir aquellos comportamientos que han de ser evitados, además de implantar un procedimiento concreto para poder solventar las quejas y conflictos de forma efectiva, ágil y que minimice los daños, y por ende, crear una comisión que investigue y medie.

## **2.2) LA INTERVENCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, aquellas personas

<sup>32</sup> Art. 49. de la L.O. 3/2007. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

<sup>33</sup> Art. 48. 1. de la L.O. 3/2007. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

<sup>34</sup> Comisiones Obreras (2007) *“La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical.”* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, p. 329.

representantes de las trabajadoras y los trabajadores han de *"contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."*<sup>35</sup>

### **2.3) LA POTESTAD EMPRESARIAL DE ACTUACIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN DE ACOSO.**

La empresa puede actuar de distintas formas ante la situación de acoso laboral por razón de sexo. Dentro de su campo disciplinario, la mercantil tiene potestad disciplinaria para sancionar a la persona trabajadora acosadora en virtud de la teoría gradualista, es decir, según la gravedad de los hechos se determina la sanción<sup>36</sup>. Y, también, en caso de que tenga plan de igualdad de empresa, actuará dentro de lo regulado en el mismo.

A este respecto pueden aplicar distintas sanciones laborales, la sanción mínima que se puede imponer es una amonestación verbal o por escrito. En mayor grado, se puede establecer una suspensión de empleo y sueldo<sup>37</sup> temporal, la cual fija la duración de los días de sanción en función de la gravedad, transcendencia e importancia de la infracción cometida. Por otra parte, la empresa también puede optar por el traslado forzoso, temporal o permanente, de la persona acosadora; la pérdida temporal o definitiva del nivel salarial o profesional pasando a otra categoría inferior; o la inhabilitación temporal, así como la inhabilitación permanente para ascensos. Y, por último, la mayor sanción que se recoge en nuestro ordenamiento jurídico laboral y que puede imponer la empresa a la persona trabajadora que acosa se recoge en el artículo 54. 2. g) del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece como motivo de despido disciplinario el acoso por razón de sexo a la parte empresarial o a las personas que trabajan en la empresa<sup>38</sup>.

Por otro lado, el convenio de aplicación puede calificar las conductas sancionables según las consideren leves, grave o muy graves, como es el caso en el Convenio colectivo del sector de la banca, en el cual se califica el acoso por razón de sexo como falta muy grave<sup>39</sup>.

<sup>35</sup> Art. 48. 2. de la L.O. 3/2007. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

<sup>36</sup> Art. 58. del E.T. Faltas y sanciones de los trabajadores.

<sup>37</sup> Art. 45. 1. h. del E.T. Causas y efectos de la suspensión.

<sup>38</sup> Art. 54 del E.T. Despido disciplinario "2. Se considerarán incumplimientos contractuales: g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa."

<sup>39</sup> Art. 69. 8. del C.c. del sector de la banca. Faltas muy graves. "8. El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo."

### **3) EL PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL Y JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO.**

En este apartado se desarrollan los mecanismos judiciales y extrajudiciales ajenos a la empresa frente al acoso laboral por razón de sexo en la vertiente extrajudicial y en la judicial.

#### **3.1) LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ASUNTOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Las personas víctimas del acoso pueden presentar una denuncia manifestando la situación frente a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, o bien, la Inspección de Trabajo puede actuar de oficio. Una vez iniciado el procedimiento, la Inspección de Trabajo tiene la capacidad de elección del procedimiento a seguir para la investigación del objeto de la denuncia. Entre las principales medidas que se pueden adoptar se encuentran la visita al centro de trabajo, el requerimiento de documentación y las entrevistas a personas implicadas directamente en el acoso, así como testigos y a la parte empresarial.

La visita al centro de trabajo debe tener carácter urgente, aunque en la práctica puede ser un arma de doble filo, porque, por una parte se puedan comprobar indicios de acoso o el propio acoso laboral por razón de sexo, por la otra, peligra que cese la situación de acoso durante el tiempo que se realice la inspección y se retome cuando esta finalice, con lo cual, en el parte de incidencias de la inspección no se registraría la existencia de conductas que sean constituyentes del acoso, por lo que se podría desvirtuar la prueba de la parte denunciante. No obstante, se entiende que quedaría como un indicio la existencia de la denuncia a la Inspección de Trabajo en materia de acoso por razón de sexo en la prestación de servicios.

Para asegurar la efectividad de la medida anterior, se puede acompañar dicha medida de averiguación con la comparecencia de personas implicadas, bien sean trabajadoras ajenas al acoso, la cual debe ser voluntaria, la propia víctima, la representación empresarial y sindical o la persona acosadora; acerca de ello y para garantizar un entorno de confidencialidad, estas entrevistas se pueden realizar en las oficinas de la Inspección de Trabajo.

Dentro de los elementos probatorios se encuentra la documentación, que en función de la casuística del acoso se puede solicitar a la empresa o a otros organismos públicos o privados, tales como cuadrantes horarios, turnos, partes de trabajo, registros de jornada, así como cualquier otra documentación que ayude a esclarecer la situación, tanto por acción como por omisión como puede ser el no

llamamiento a reuniones, falta de ocupación efectiva o la falta de citación a cursos de formación, por lo que se solicitaría la documentación necesaria para demostrar que las citadas reuniones, trabajos o formación se ha realizado sin la intervención de la persona acosada<sup>40</sup>.

#### 4) LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.

Como se ha indicado anteriormente, el acoso laboral por razón de sexo constituye una vulneración de un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución, por lo que, el procedimiento a seguir se basa en "los principios de preferencia y sumariedad"<sup>41</sup>. El artículo 64. 1. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social evidencia la aplicación práctica de este carácter preferente, debido a que exime del requisito del intento de conciliación o mediación previa al tratarse de la tutela de un derecho fundamental<sup>42</sup>.

Asimismo, corresponde al orden de la jurisdicción social aquellos litigios que se promueven sobre la tutela de "derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso"<sup>43</sup> tanto si es frente a la persona empresaria, como si es frente a terceras personas que estén vinculadas a la empresa por cualquier título mientras que el acoso esté relacionado de forma directa con la prestación de los servicios laborales.

##### 4.1) LEGITIMACIÓN

Con respecto a la legitimación activa en el proceso, la legislación es tajante, en la medida en la que en los litigios sobre acoso por razón

<sup>40</sup> Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009) "Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo." Ministerio de Trabajo e Inmigración Subsecretaría, pp. 9-10.

<sup>41</sup> Art. 53. 2. de la C.E. "2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30."

<sup>42</sup> Art. 64. 1. de la L.R.J.S. Excepciones a la conciliación o mediación previas. "1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género."

<sup>43</sup> Art. 2. f. de la L.R.J.S. Ámbito del orden jurisdiccional social.

de sexo legitima de forma exclusiva a la persona acosada, por tanto, la legitimación activa recae en la persona acosada, en el orden social en virtud del artículo 177. 4. de la Ley reguladora de la jurisdicción social y el artículo 12. 3. de la Ley Orgánica 3/2007, así como, en la jurisdicción contencioso-administrativa de acuerdo con el artículo 19. 1. i. de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin embargo, lo anterior no imposibilita que junto con la parte actora se puedan personar coadyuvantes, cuya intervención será instrumental y estará subordinará a las pretensiones de la actora. A nivel sindical pueden actuar como coadyuvantes, el sindicato al que la persona acosada pertenezca y los sindicatos que ostenten la condición de más representativos. De igual modo, al tratarse de un supuesto de discriminación, también pueden actuar como coadyuvantes aquellas "*entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados*"<sup>44</sup>.

Por otro lado, al tratarse de un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales el Ministerio Fiscal es parte en el proceso como garante para velar por la reparación del daño a la persona acosada, además de solicitar medidas viables para restaurar la legalidad.

En otro término, la legitimación pasiva recae en la empresa al omitir su deber de actuación frente a la situación de acoso, en virtud de lo cual se establece como sujeto responsable. No obstante, también puede demandar conjuntamente a la empresa y a la persona acosadora, a elección de la demandante, a excepción de que la pretensión afecte directamente a la persona acosadora o se solicite que se le condene<sup>45</sup>. En concordancia con lo expuesto, hay que tener presente que la persona acosadora no tiene por qué ser trabajadora directa de la empresa, sino que puede pertenecer a una tercera empresa o encontrarse en el ámbito de actuación de la esta<sup>46</sup>.

#### **4.2.- LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA Y A TERCERAS PERSONAS.**

Con respecto a la protección a la persona acosada, igualmente, se trataría de discriminación por razón de sexo cuando se le dé un trato desfavorable o efecto perjudicial por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso exponiendo la situación de

<sup>44</sup> Art. 177. 2. de la L.R.J.S. Legitimación.

<sup>45</sup> Art. 177. 4. de la L.R.J.S. Legitimación.

<sup>46</sup> F.J. 5. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 250/2007, de 17 de diciembre (BOE núm. 19, de 22 de enero de 2008).

acoso<sup>47</sup>. En relación con lo expuesto, este tipo de represalias constituyen una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva<sup>48</sup> de la persona trabajadora que ha sido acosada, por lo que se le aplica la garantía de la indemnidad, la cual se extiende a los actos preparatorios y previos a la interposición de la demanda:

"El «derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface ... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 14/1993, de 18/Enero...; ... 125/2008 , de 20/Octubre...; y 92/2009, de 20/Abril ... SSTs17/06/08 -rcud 2862/07 ; y 24/10/08 -rcud 2463/07 )."<sup>49</sup>

A coalición con los actos previos y preparatorios el Tribunal Supremo manifiesta que estos comprenden tanto la reclamación previa, como la denuncia a la Inspección de Trabajo y su actuación:

*"En este supuesto se estima que existe un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad, como consecuencia de que la actora es cesada tras haber presentado reclamación previa para que se le reconociera el carácter indefinido de la relación laboral."*<sup>50</sup>

*"Que tal lesión impone la calificación del cese como despido nulo por lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, una garantía que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional citada, alcanza no sólo a las actuaciones judiciales propiamente dichas sino a los "actos previos o preparatorios" al ejercicio de las acciones judiciales, como pueden serlo la denuncia a la Inspección de Trabajo y la actuación de la misma en supuestos de calificación de relaciones de servicios."*<sup>51</sup>

El resultado de la garantía de indemnidad es la nulidad de las actuaciones que se han ejecutado como represalias. En este aspecto, el Estatuto de los Trabajadores establece que son nulos los despidos

<sup>47</sup> Art. 9. de la L.O. 3/2007. Indemnidad frente a represalias.

<sup>48</sup> Art. 24. de la C.E.

<sup>49</sup> F.J. 2. S.T.S. núm. 236/2016, de 18 de marzo (Sala Cuarta, Sala de lo Social).

<sup>50</sup> F.J. 2. S.T.S. núm. 7902/2012, de 11 de noviembre (Sala Cuarta, Sala de lo Social).

<sup>51</sup> F.J. 5. S.T.S. núm. 7715/2010, de 23 de diciembre (Sala Cuarta, Sala de lo Social).



que vulneren este derecho fundamental<sup>52</sup>, la Organización Internacional del Trabajo determina la nulidad en estos casos para la terminación de la relación de trabajo por presentar quejas, participación en determinados procedimientos y cuando se recurra ante el órgano administrativo pertinente en materia de igualdad<sup>53</sup> y la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 10 considera nulo y sin efecto aquellos actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo<sup>54</sup>.

Una vez identificados los mecanismos de protección a la víctima, queda analizar los de aquellas personas que testifican o apoyan a esta que se encuentra en la situación de acoso. Para ello, hay que remitirse a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en la cual se indica que se ampara a las personas trabajadoras que reclamen la efectividad del principio de igualdad frente al despido u otra acción perjudicial que pueda accionar la parte empresarial como represalia<sup>55</sup>. De manera más explícita en el Considerando 32 de la Directiva expone que a causa del cumplimiento de la tutela judicial efectiva la persona empleada que testifique o defienda a la víctima ha de obtener la misma protección:

*"Dado el carácter fundamental del derecho a una tutela jurídica efectiva, conviene garantizar que los trabajadores continúen gozando de dicha protección incluso tras la extinción de la relación que haya dado lugar a la supuesta vulneración del principio de igualdad de trato. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección."*

<sup>52</sup> Art. 55. 5. del E.T. "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. [...]"

<sup>53</sup> Art. 5. del C. núm. 158 de la O.I.T. "Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;"

<sup>54</sup> Art. 10. de la L.O. 3/2007. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. "Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias."

<sup>55</sup> Art. 24. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006. Victimización. "Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato."

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal De Justicia de la Unión Europea, debido a que se podría entender que el artículo 24 de la Directiva ampara en exclusiva a la víctima, no obstante, junto con el considerando 32, se evidencia que el ámbito de protección salvaguarda a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por la defensa del principio de igualdad al apoyar a la víctima o testificar<sup>56</sup>. Además de entender que esta figura de protección a las terceras personas constituye una garantía para la persona acosada, puesto que de lo contrario, las demás personas trabajadoras estarían en una situación comprometida que les desanimaría a testificar en favor de la víctima<sup>57</sup>.

### 4.3) MEDIDAS CAUTELARES.

Para suspender provisionalmente los efectos del acoso por razón de sexo y poder asegurar la tutela judicial efectiva se pueden solicitar medidas cautelares. La parte actora, es decir, la persona acosada, puede solicitar medidas cautelares al órgano judicial con no más de veinte días de antelación a la interposición de la demanda, cuando alegue y acredite motivos de urgencia o de necesidad. En el supuesto de no interponer el escrito de la demanda en el plazo conferido, estas medidas quedan sin efecto, por lo que se alzan o revocan las actuaciones que se hayan llevado a cabo, con la salvedad de la no condena en costas a la parte trabajadora, debido a que las personas trabajadoras son beneficiarias de la justicia gratuita<sup>58</sup>.

Del mismo modo, puede solicitar estas medidas de forma conjunta a la interposición de la demanda o con posterioridad a la presentación de esta, mientras que se solicite por hechos o circunstancias que las justifiquen<sup>59</sup>.

En virtud del artículo 180. 4. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, además de las medidas cautelares ordinarias, en los casos de

<sup>56</sup> 29. S.T.J.U.E. (Sala Tercera) de 20 de junio de 2019. 29 “[...] Ese considerando confirma, por tanto, que la citada Directiva pretende circunscribir la categoría de trabajadores, distintos de la persona discriminada, que han de poder acogerse a la protección contra las represalias, no a partir de criterios formales, sino sobre la base del papel que hayan podido desempeñar esos trabajadores en favor de la persona protegida y que haya podido conducir al empresario de que se trate a tomar medidas desfavorables en su contra.”

<sup>57</sup> 34. S.T.J.U.E. (Sala Tercera) de 20 de junio de 2019.

<sup>58</sup> Art. 2. D. de la L.A.J.G. Ámbito personal de aplicación. “En los términos y con el alcance previstos en esta ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita: d) En el orden jurisdiccional social, además, los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social, tanto para la defensa en juicio como para el ejercicio de acciones para la efectividad de los derechos laborales en los procedimientos concursales. Asimismo, el derecho a la asistencia jurídica gratuita se reconoce a los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social para los litigios que sobre esta materia se sustancien ante el orden contencioso-administrativo.”

<sup>59</sup> Art. 730. de la L.E.C. Momentos para solicitar las medidas cautelares.

acoso por razón de sexo podrán solicitarse:

- La suspensión de la relación laboral.
- La interrupción temporal en la prestación de servicios.
- La movilidad funcional o geográfica.
- La reducción o concreción de la jornada de trabajo.
- Así como otras medidas que puedan afectar a la persona acosadora, la cual deberá ser oída, o las que se consideren convenientes para amparar la efectividad de la posible sentencia.

#### 4.4) LA CARGA DE LA PRUEBA Y LA PRUEBA

Dado que se trata de una vulneración de derechos fundamentales y, además, lo recoge expresamente el artículo 96 de la Ley reguladora de la jurisdicción social y el artículo 13. 1. de la Ley Orgánica 3/2007, en los supuestos de acoso laboral por razón de sexo se invierte la carga de la prueba, es decir, le corresponde a la parte demanda *"la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*<sup>60</sup>. Aunque el artículo 181. 2. De la Ley reguladora de la jurisdicción social matiza que para que se produzca la inversión de la carga de la prueba se ha de tener indicios que puedan dar lugar a la vulneración del derecho fundamental del ámbito de estudio, el principio de igualdad.<sup>61</sup> Por ello, el Tribunal Constitucional ha indicado que para que se produzca la inversión de la carga de la prueba es necesaria la existencia de indicios de discriminación:

*"Ahora bien, concretamente hemos afirmado que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTC 90/1997, 74/1998, 87/1998), (y a ello se refieren precisamente los arts. 96 y 179.2 LPL, que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación).*

*El demandante, que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba, debe desarrollar pues una actividad alegatoria suficientemente, concreta, y precisa, en torno a los indicios de que ha existido discriminación (STC 266/1993, FJ 3). Una vez*

<sup>60</sup> Art. 96. de la L.R.J.S. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

<sup>61</sup> Art. 181. 2. de la L.R.J.S. Conciliación y juicio. *"2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."*

*alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales, y serias, para calificar de razonable la decisión (STC 21/1992, FJ 3).<sup>62</sup>*

En otros términos, en materia de pruebas, el órgano judicial puede requerir dictámenes o informes de personas expertas y de los organismos públicos competentes en la cuestión objeto del pleito, en el acto del juicio o como diligencia final, en virtud del artículo 13. 1. de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 95. 1. y 3. de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La práctica de la prueba tendrá lugar en el acto de la vista, salvo la práctica anticipada de las pruebas para asegurar su realización y no incurrir en la vulneración del principio de igualdad de armas procesales, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 78 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

#### **4.5.- LA RESOLUCIÓN**

El conflicto en vía judicial puede concluir de diversas maneras, con el desistimiento de la parte actora, en el supuesto de no personarse o desistir expresamente de la acción ejercitada; el allanamiento a la demandada por la parte demandada; con un acuerdo entre las partes, ya sea en el acto de conciliación previo al juicio que se realiza ante la Letrada o el Letrado de la Administración de Justicia o un acuerdo al que alcancen las partes ante el juez o la jueza; o mediante sentencia, la cual puede ser estimatoria, total o parcial, o desestimatoria. En el caso de un allanamiento parcial de la demandada, se continuaría el proceso para resolver el litigio entre los hechos controvertidos de la demanda.

En el supuesto que en la demanda presentada se acumule la acción de despido con la de tutela de derechos fundamentales por acoso laboral por razón de sexo<sup>63</sup> y según lo dispuesto en el artículo 55. 5. y 6. del Estatuto de los Trabajadores, tanto el despido que tiene por objeto alguna de las causas de discriminación, como el que produce la vulneración de un derecho fundamental serán declarados nulos, con la consecuencia inmediata de la readmisión de la persona trabajadora, a quien le deberán de abonar los salarios de tramitación<sup>64</sup>. Sin embargo, al amparo del artículo 286 de la Ley

<sup>62</sup> F.J. 2º, Auto del T.C. núm. 267/2000, de 17 de noviembre.

<sup>63</sup> Art. 184. de la L.R.J.S. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.

<sup>64</sup> El art. 281. 2. c. de la L.R.J.S. explica que se tratan de “los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución”, en sintonía con el art. 56. 2. del E.T. que especifica que equivalen a la “cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de

reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia estime que el despido es nulo por acoso laboral por razón de sexo, la víctima del acoso podrá elegir entre la readmisión con el abono de los salarios dejados de percibir o la extinción de la relación laboral con el abono de la indemnización correspondiente y de los salarios de tramitación<sup>65</sup>. La segunda opción equipara la readmisión de la víctima a la imposibilidad de readmisión de la persona trabajadora "por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal"<sup>66</sup>, con lo que desde la perspectiva de la reparación del daño a la víctima y de la salud laboral, se da la opción de elegir según su criterio y circunstancias personales.

Asimismo, cuando la sentencia estime que se ha acosado por razón de sexo a la actora y esta haya solicitado una indemnización por vulneración de derechos fundamentales<sup>67</sup>, el órgano enjuiciador ha de pronunciarse con respecto a si considera oportuno concederla y, en el caso en el que proceda, la cuantía a la que asciende la indemnización. Para determinar dicha cuantía es necesario atender al daño moral producido en conexión con los derechos fundamentales vulnerados, por lo que su determinación es compleja, y a los daños y perjuicios causados, los cuales se podrán calcular en función de las pruebas presentadas en consonancia con los estándares medios. En el supuesto en el que se haya solicitado la indemnización de daños y perjuicios por el orden penal no se podrá reiterar en el ámbito social; lo cual, no se debe generar conflicto con las otras cuantías laborales que se reclamen, como puede ser las de cantidad en materia de atrasos salariales o la propia indemnización que corresponda en el caso de la extinción del contrato de trabajo<sup>68</sup>.

Además, la sentencia puede establecer la imposición de multas, debido a que según lo dispuesto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social el acoso laboral por razón de sexo es una infracción muy grave<sup>58</sup>, la cual cuantifican con una multa de 6.251 a 25.000 euros en su grado mínimo; de 25.001 a 100.005 euros en su grado medio; y de 100.006 euros a 187.515 euros en su grado máximo<sup>69</sup>.

---

tramitación".

<sup>65</sup>Art. 286. 2. de la L.R.J.S. Imposibilidad de readmisión del trabajador.

<sup>66</sup>Art. 286. 1. de la L.R.J.S. Imposibilidad de readmisión del trabajador.

<sup>67</sup>Art. 179. 3. de la L.R.J.S. Tramitación.

<sup>68</sup>Art. 183. de la L.R.J.S. Indemnizaciones.

<sup>69</sup>Art. 8. 13bis. de la L.I.S.O.S. Infracciones muy graves. "Son infracciones muy graves: 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo."

## 5.2.- LA SALUD LABORAL FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Las enfermedades relacionadas con el trabajo que se pueden producir a raíz del acoso laboral por razón de sexo son tales como el estrés, la ansiedad, la depresión, entre otros trastornos, produciendo síntomas psicossomáticos, de tensión muscular, trastorno del sueño o, incluso, efectos cognitivos.

En atención a lo expuesto, la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad pone en evidencia el deber de las Administraciones Públicas de proteger, promocionar y mejorar la salud laboral, "con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"<sup>70</sup>. Sin embargo, en el marco del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro no se encuentra recogido el acoso en ninguna de sus vertientes.

Por lo cual, solo se encuentra la definición de acoso como accidente de trabajo en la jurisprudencia, que entiende que se trata de un accidente de trabajo debido a que el cuadro clínico se genera con motivo de la realización del trabajo, conforme al concepto de accidente de trabajo del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>71</sup>:

*"Efectivamente, siendo la patología del actor, determinante de la Incapacidad Permanente reconocida al mismo de carácter psíquico o psicológico, y aduciéndose que la misma tiene su causa o factor determinante en la situación de acoso moral al que viene sometido en su ámbito laboral, se colige, como punto de partida, que no nos encontramos con la definición ordinaria de accidente, esto es el derivado de una acción súbita, violenta y externa, sino con una enfermedad consistente en un deterioro psíquico, la cual, al no haberse puesto de manifiesto de forma puntual en un momento determinado coincidente con el tiempo y en el lugar de trabajo, no le es de aplicación la presunción de laboralidad contemplada en el art. 115.3 de la LGSS , y siendo ello así, la circunstancia a acreditar se*

<sup>70</sup>Art. 18. 9. de la L.G.S.S.

<sup>71</sup>Art. 156. 2. de la L.G.S.S. Concepto de accidente de trabajo. "2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo."

*sitúa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 115.2.e) de dicha Ley, en la demostración de que efectiva y realmente se produjo la figura del mobbing o acoso moral en el trabajo y que entre dicha actuación y la patología del actor se produce un nexo causal preciso y directo de forma tal que aquél sea la causa exclusiva de la enfermedad padecida.*<sup>72</sup>

A este respecto, la parte actora ha de demostrar que hay un nexo causal entre la enfermedad o el accidente de trabajo y el acoso laboral por razón de sexo, para probar que elemento que ha producido la situación de incapacidad es indudablemente el acoso.

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la parte empleadora ha de cumplir las obligaciones que se establecen en la normativa del sector de prevención de riesgos en el trabajo, así como proteger a las personas trabajadoras de los riesgos derivados de su puesto de trabajo<sup>73</sup>. En el caso en el que la empresa lo infrinja, incurrirá en una o más infracciones sancionables. Dentro de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el supuesto en el que la empresa no vele por el cumplimiento de las normas específicas en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales<sup>74</sup>, esta habrá cometido una falta muy grave<sup>75</sup>. También constituirá una infracción muy grave tanto la acción como la omisión empresarial que imposibiliten parar la actividad en los casos de riesgo grave e inminente que regula el artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales<sup>76</sup>.

### 5.3.- BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- 8)** Cabeza Pereiro, J., & Lousada Arochena, J. (2014). *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*. Albacete: Bomarzo.
- 9)** Carbonell Vaya, E., Gimeno Navarro, M., & Mejías Navarro, A. (2008). *El acoso laboral, antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Valencia: Librería Tirant lo Blanch.
- 10)** Correa Carrasco, M. (2006). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.

<sup>72</sup>F.J. 2º, S.T.S.J. de Castilla La Mancha núm. 457/2014, de 7 de abril (Sala de lo Social, Sección1ª).

<sup>73</sup>Art. 14. 3. de la L.P.R.L. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

<sup>74</sup>Art. 26. de la L.P.R.L. Protección de la maternidad.

<sup>75</sup>Art. 13. 1. de la L.I.S.O.S. Infracciones muy graves. “*Son infracciones muy graves: 1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.*”

<sup>76</sup>Art. 13. 9. de la L.I.S.O.S. Infracciones muy graves.

- 11)** Díaz García, M. (2007). *Influencia del género en los recursos y resultados de las pequeñas empresas*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- 12)** Gimeno Lahoz, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa : el mobbing desde la óptica de un juez*. Valladolid: Lex Nova.
- 13)** Gimeno Navarro, M., Mejías García, A., & Carbonell Vayá, E. (2009). *Protocolos sobre acoso laboral : procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- 14)** Gómez Salado, M., Aragüez Valenzuela, L., & Álvares Cortés, J. (2019). *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*. Murcia: Laborum.
- 15)** Mercader Uguina, J. (2007). *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- 16)** Rojo, J., & Cervera, A. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.
- 17)** Romero Ródenas, M. (2005). *Protección frente al acoso moral en el trabajo (3a ed.)*. Albacete: Bomarzo.

Artículos:

- 18)** Gabinete Estudios Jurídicos Confederación Sindical CCOO (2019) "Protección frente a medidas discriminatorias: Debe comprender a quienes defiendan o testifiquen a favor de la persona afectada." Número 15/19 septiembre 2019, PÁGINAS JURÍDICAS Actualidad Jurídico Laboral.

Guías:

- 19)** Comisiones Obreras (2007) "La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical" Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- 20)** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009) "Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo" Ministerio de Trabajo e Inmigración Subsecretaría.

Criterios técnicos:

- 21)** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009) "Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo." Ministerio de Trabajo e Inmigración Subsecretaría.

Convenios de la Organización Internacional del trabajo:

- 22)** C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
- 23)** C130 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Directivas:

- 24)** Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 2006.

Legislación:

- Constitución Española.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.
  - Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
  - Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
  - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Convenios colectivos:
- Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca.
- Jurisprudencia:
- Sentencia del Tribunal De Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 20 de junio de 2019.
  - Sentencia del Tribunal Constitucional número 3/1993, de 14 de enero (BOE número 37, de 12 de febrero de 1993).
  - Sentencia del Tribunal Constitucional número 250/2007, de 17 de diciembre (BOE número 19, de 22 de enero de 2008)
  - Sentencia del Tribunal Supremo número 236/2016, de 18 de marzo (Sala Cuarta, Sala de lo Social).
  - Sentencia del Tribunal Supremo número 7902/2012, de 11 de noviembre (Sala Cuarta, Sala de lo Social).
  - Sentencia del Tribunal Supremo número 7715/2010, de 23 de diciembre (Sala Cuarta, Sala de lo Social).
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra número 98/2005, de 31 marzo (Sala de lo Social, Sección 1ª).
-