

La revista de los trabajadores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

artemisa

Proyecto ARTEMISA

Servicio de Consultas Jurídicas para la Mujer Trabajadora



El acoso sexual en el trabajo

PLAN CONFEDERAL DE FORMACIÓN INTERSECTORIAL 2009

Sector

- La banca española mete la tijera en tecnología.
- La UE paraliza la compra de Sun por Oracle.
- Oleada de suicidios en France Telecom.
- Los empleos de 2009: Informática y nuevas tecnologías, a la cabeza.

Si dudas ...

- [Estatuto de los Trabajadores](#)
 - [XVI Convenio Sectorial](#)
 - [Lo que debes saber en tu relación laboral.](#)
- [...¡Pregúntanos!](#)

La oreja de UGT

ESCUELA JULIAN BESTEIRO 20 aniversario

Facebook UGT-Juventud

Debes saber

- El acoso sexual en el trabajo, considerado accidente laboral.
- Un empleado de baja tiene derecho a las mismas vacaciones.
- Derecho a licencia retribuida en la hospitalización por parto.
- La hora que supera la jornada pactada es extra.
- Los españoles siguen siendo los que más horas trabajan en Europa.
- La jornada laboral reducida incrementa la productividad.

Teletipo

- Cada día fallecen en España dos trabajadores en su actividad laboral.
- El 49% de los trabajadores españoles hacen horas extras a diario y el 33% ocasionalmente.
- La riqueza de los hogares cae hasta niveles de 1998.
- Barcelona y Madrid, entre las diez ciudades más felices del mundo, según *Forbes*.
- Industria estudia adelantar a febrero el apagón analógico.
- España comercializará los coches eléctricos en un año.
- Más de 12 millones de personas sufren trabajos forzosos por impago de deudas.
- Los fabricantes lanzarán televisores 3D con gafas en 2010.
- 477 trabajadores fallecieron en accidente laboral hasta julio.
- Dos tercios de los bosques españoles son privados.

CRISÁLIDA

Afíliate

- [Ventajas Afiliación](#)
- [Solicitud Afiliación](#)
- [Servicios a Afiliados](#)

ENTREVISTA A MARI CRUZ ESPARTOSA, LETRADA DE LA ASESORÍA JURÍDICA SOBRE ACOSO DE UGT-MADRID

¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

“Es una conducta que se da dentro del trabajo, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incomodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador, que ataca a la dignidad de la persona, normalmente suele darse por un superior jerárquico que, abusando de su posición de dominio, intenta obtener favores de parte de la mujer trabajadora u hombre trabajador.”

“El acoso sexual ambiental es cuando un trabajador tiene que soportar determinados comentarios, actitudes y comportamientos soeces o proposiciones que van asociadas a los beneficios que se obtendrían de ceder y los perjuicios que ocasionará no atender a los requerimientos, lo que atenta contra la intimidad e integridad del trabajador.”

“Es siempre una situación de fuerza y, si la trabajadora no accede a la solicitud de favores sexuales, entonces se produce una situación de acoso laboral, el superior va a intentar que sus derechos, su desarrollo laboral sea lo más nefasto posible para que la trabajadora decida dejar el trabajo ante la imposibilidad de aguantar la situación.”

“A veces se ve como una conducta normal del ambiente y de los valores machistas que aún tenemos en la sociedad. En muchas ocasiones se ve como un “machote”, y se generan comentarios y risas sin pensar que esa situación está causando un daño sobre la víctima.”

¿Quiénes son las víctimas más propicias?

“Suelen ser mujeres, en situación de necesidad laboral, muchas veces separadas, con cargas familiares que les fuerzan a aceptar o aguantar aunque sea con coste a la salud física y mental”. El carácter más dócil, a veces acentuado o provocado por la propia situación de necesidad, suele ser también una característica general. “Las mujeres solteras con hijos, separadas o divorciadas que tienen que mantener solas a sus hijos es uno de los colectivos más abonados.”

A veces ocurre que el acoso sexual se produce posterior a una relación consentida, explica Espartosa. Es decir, cuando la relación se rompe y el que ostenta el puesto de jefe quiere seguir manteniendo los beneficios sexuales sobre la trabajadora. En estas situaciones su suele llegar el acoso laboral, para hacer imposible la permanencia de la trabajadora.

¿Cuáles son los riesgos para las víctimas del acoso sexual en el trabajo?

“El daño psicológico y moral es la primera, la más grave de las consecuencias. Hay gente que se queda muy tocada y que eso le puede marcar para el resto de su vida. Hay gente que lo puede superar con tiempo y con terapia. Pero el daño a la salud moral, psicológica y a veces también física es lo peor.”

“Yo pienso que el acoso sexual en el trabajo, valorando los conocimientos que tengo y las circunstancias, donde más daño se hace es a la integridad de la persona, a la situación anímica y moral que es que va a gobernar el resto de la vida y de las respuestas. Si una persona se siente menospreciada, que no vale nada, incluso se siente culpable.”

¿Qué hay que hacer ante una situación de acoso sexual en el trabajo?

Mari Cruz Espartosa insiste en que lo primero es externalizarlo, es decir, comentarlo con los compañeros, con los responsables de personal, con el comité de empresa. De esta forma, los demás pueden estar atentos a estas situaciones e intentar evitarlas. “Lo que ocurre es que muchas veces la gente no se atreve.”

“Lo primero es externalizar, que no se callen, que no se aguanten. A veces, por miedo a ser despedida se van callando. Entonces el acosador piensa que hay un ánimo de consentir esas conductas, incluso a lo mejor hasta le gusta. Ellos nunca piensan que la situación de sometimiento es por la circunstancia de necesidad en la que suelen estar las víctimas.”

¿Dónde debe dirigirse una trabajadora que sufra acoso sexual en el trabajo?

“Cualquier trabajadora que se encuentre en una situación de este tipo debe dirigirse a su delegado sindical o, si no hay representación sindical en su empresa, puede ponerse en contacto con la unión comarcal de UGT que le corresponda. Desde allí la pondrán en contacto con la asesoría jurídica sobre acoso”.

En los casos de despido por denunciar el acoso sexual, o cuando la trabajadora no accede a los requerimientos sexuales del superior, el despido se considera nulo. “En esos casos, la empresa tiene que readmitir a la trabajadora y poner los medios para que no vuelva a ocurrir. De no hacerlo, la empresa incurre en una irresponsabilidad de cara a la prevención de una vulneración de los derechos fundamentales.”

La Audiencia Nacional reconoce el derecho a licencia retribuida en la hospitalización por parto.

La sentencia se produce ante la demanda de conflicto colectivo presentada por la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT contra Alcampo S.A., por negar la posibilidad de disfrutar de los dos días de licencia retribuida que la ley concede por hospitalización de un familiar, en el caso de hospitalización por parto.

La Audiencia Nacional ha reconocido que “el derecho de los trabajadores a disfrutar de licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad debe ser concedido por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma”.

La cuestión que se planteaba en este conflicto colectivo consistía en la interpretación del artículo 38-C del Convenio Colectivo Nacional de Grandes Almacenes, de abril de 2006, según el cual, *“el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de grupo, más los complementos personales por los motivos siguientes: C. Dos días por accidente grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”*

Por tanto, el problema se planteaba a la hora de determinar qué debía entenderse por hospitalización y si los partos naturales estaban comprendidos o sólo se incluían los problemáticos.

La sentencia estimó que los parientes tenían derecho, en los casos de parto, a los días de permiso recogidos en el apartado C, siempre que exista hospitalización, sin que estén obligados a justificar las razones de la hospitalización ya que el Convenio no lo exige. Por tanto, si se exigiese otro tipo de datos, se estaría violando el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. Se entiende que la licencia por nacimiento de hijo se refiere al padre, y no a los demás parientes, que sí estarían incluidos en el mencionado apartado C.

Además, la sentencia insiste en que el art. 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores “tiene por fin facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y especialmente de la mujer trabajadora, para facilitar el acceso y permanencia en el ejercicio de su constitucional derecho al trabajo”. Considera que este apartado del Estatuto de los Trabajadores debe ser analizado bajo esta perspectiva, y como desarrollo de acciones legales positivas a tal efecto. El texto de la sentencia recuerda que un Convenio Colectivo puede mejorar las condiciones recogidas en la legislación vigente, pero nunca empeorarlas.

Teniendo en cuenta que la Ley no distingue entre las causas que motivan la hospitalización, “ni condicionan el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito”, no se puede distinguir entre la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto.

La sentencia tiene en cuenta que puede darse la situación de que el padre falte en el momento del parto, por lo que la mujer necesita de la ayuda y apoyo de un familiar próximo. Cualquier consideración fuera de este criterio supondría una discriminación de la mujer embarazada por razón de sexo, al distinguirla de un hombre hospitalizado por cualquier otra razón. Aclara que si se aplica el “test de but for” o de la sustitución, al sustituir a la mujer por un hombre, la norma no se aplicaría y no se produciría el desigual trato porque la naturaleza impide a los hombres la maternidad.

