

VII

EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL DE CARÁCTER LABORAL. SU ESTUDIO EN CLAVE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. HACIA UNA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LOS RIESGOS LABORALES..	161
II. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SON TAMBIÉN RIESGOS LABORALES.	161
1. Una aproximación al riesgo psicosocial en los entornos laborales	161
2. La prevención empresarial del riesgo psicosocial	165
III. EL ACOSO SEXUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	168
1. El reciente tratamiento del acoso sexual como riesgo psicosocial	168
2. Los daños ocasionados sobre la salud	171
3. La acción preventiva del acoso sexual	172
4. Posibles sanciones ante la falta de actividad preventiva frente al acoso sexual .	174
IV. BIBLIOGRAFÍA	176

RESUMEN

El acoso sexual es un acto de violencia en el lugar de trabajo contrario a la dignidad humana, a la intimidad, que lesiona la integridad de las personas. Además,

desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es tratado legalmente como un acto de discriminación por razón sexo.

Los riesgos psicosociales están siendo objeto de notable estudio en los últimos años por los daños que provocan en la salud laboral, el acoso sexual laboral también es digno de esa consideración. En tiempos pretéritos hubo una falta de aproximación a los complejos riesgos relacionales en perspectiva de riesgos laborales, ni la legislación ni en la planificación preventiva de la empresa se abordó esta materia (ausente por completo). Con acierto, se ha apreciado esa insuficiencia de la aproximación del derecho de la prevención de riesgos laborales debido a que son cuestiones atinentes a problemas que diferencian a los sexos, al no abordarse con igual intensidad los riesgos que afectan en mayor número a la población trabajadora femenina que aquéllos sufridos por hombres (trabajadores tipo).

En las páginas siguientes se analizan, en clave de prevención de riesgos laborales, las conductas de acoso sexual. Se muestra que el acoso sexual es un riesgo laboral. Finalmente se recoge, con carácter orientativo, la amplia gama de infracciones y sanciones en el orden social a las que se enfrentan los empresarios que no implanten medidas preventivas frente al acoso sexual en la empresa.

ABSTRACT

Sexual harassment is a class of violence in workplace. That goes again human dignity, over again our privacy. Moreover it hearts integrity, and, finally, it'd treated as gender discrimination —discrimination on grounds of sex— since Equality between women and men Spanish Act (Ley Orgánica 3/2007).

Nowadays psychosocial risks are being a relevant impact about health injuries. Psychosocial work environment is getting ever more attention. Sexual harassment should be considering a psychosocial occupational hazard and it should be the same protection. It is also important to note that sexual harassment had not been focused on issue of safety and health in workplace in the recent past, neither from the Acts or Laws nor for preventative program enterprise (off of companies practice). The deficiency was attributed to the differences among both sexes. Safety and health Laws approach basically risks of men workers (job class and standard workforce). Safety and health protection had not interesting in feminine risks as well as men health hazards in work.

The article analyses sexual harassment from safety and health in workplace perspective. We will show sexual harassment as an occupational hazard. The study illustrates violations and penalties employers' if they do not comply with preventative safety and health measures. That measures guide them to combat sexual harassment at work.

Palabras clave: *acoso sexual en el trabajo, prevención, salud laboral y daños.*

Key words: *sexual harassment in workplace, preventative, health effects and harm.*

I. HACIA UNA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LOS RIESGOS LABORALES ⁽¹⁾

La acción sobre la salud laboral implica que se modifique el diseño de prevención actual, incluyendo en todo caso acciones preventivas que procuren generar entornos laborales libres de los efectos negativos que producen los riesgos psicosociales. La cuestión no se puede ceñir en exclusiva al ámbito preventivo ya que la evitación de esos riesgos pasa inexorablemente por modificar muchas veces la propia organización del trabajo, dotando a los puestos de mayor motivación, responsabilidad y satisfacción, esto es, mejorando las concretas habilidades y capacidades del trabajador y ofreciendo compensaciones o recompensas al trabajador como resultado de su esfuerzo (que no han de ser sólo o principalmente de contenido económico sino de reconocimiento laboral a aquel esfuerzo).

La protección de la salud laboral abarca también los riesgos psicosociales y está demostrado que, cada día más, afectan a la salud y repercuten negativamente en ella tanto los factores externos y físicos como las conductas personales e interpersonales en el seno de las relaciones laborales ⁽²⁾. A fin de cuentas el riesgo psicosocial deriva directamente de los comportamientos humanos en el trabajo. Sin embargo, esta cuestión es hoy una asignatura pendiente en las acciones de salud laboral de las empresas españolas ⁽³⁾.

II. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SON TAMBIÉN RIESGOS LABORALES

1. UNA APROXIMACIÓN AL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS ENTORNOS LABORALES

Desde hace algo más de una década se califican como riesgos *emergentes* a los riesgos psicosociales o riesgos relacionales. Se trata de riesgos laborales que derivan

(1) Una primera versión de este trabajo fue presentada como comunicación al I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: *La Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo*, celebrado en León, los días 10 a 12 de septiembre de 2008 bajo el título: *Un ejemplo de riesgo psicosocial: el acoso sexual*.

(2) Sobre esta cuestión son ilustrativas las notas técnicas publicadas por el INSHT, así, entre otras: NTP 643 *Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales* y ya referidas a esta cuestión en particular las notas NTP 603 y 604 *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)* y (II) NTP 703 *El método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, NTP 439 sobre *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo* y más recientemente NTP 780 que recoge *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales*.

(3) Comparte la misma opinión también VEGA MARTÍNEZ, S. (coord.) (2009): *Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, INSHT-MTIN, Madrid, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf, p. 1.

de la exposición de los trabajadores a determinados aspectos psicosociales no favorables que pueden influir en la salud causando la aparición de enfermedades (estrés, angustia, depresión, crisis de ansiedad, fatiga psicológica y otras), pero también en el rendimiento y la satisfacción personal en el trabajo (desarrollo o no de sus habilidades y capacidades, valoración del grado de autonomía y la toma de decisiones personales). Con carácter general la reacción del trabajador al riesgo psicosocial es mixta, pues se manifiesta con una reacción del sujeto afectado que, según los expertos, se muestra, al tiempo, en una respuesta plural: fisiológica, emocional, cognitiva y conductual, atendiendo a la multiplicidad de factores concurrentes.

Ciertamente no son riesgos que aparezcan *ex novo* en los últimos años pues han existido siempre estos riesgos psicosociales no siendo, tampoco, inusuales en el marco de las relaciones laborales, pero sí se han multiplicado sus efectos negativos sobre la salud de la población trabajadora y ha variado el comportamiento y reacción (médica, social, económica, jurisprudencial y esperemos que legal ⁽⁴⁾) frente al trabajo cuando esa clase de riesgos surge en el seno de una prestación laboral. Se manifiestan muchas veces como situaciones lesivas de la salud mental de la persona (psíquica o psicológica), sin perjuicio de que también, en ocasiones, provoque alteraciones o trastornos importantes en la salud e integridad física del individuo íntimamente ligadas al deterioro de la *psique* (cansancio, agotamiento, trastornos principalmente en la alimentación o el sueño, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares, tensiones musculares u otros cuadros somáticos). El riesgo psicosocial en todas sus manifestaciones ha sido un riesgo laboral invisible para el legislador pero no en la práctica diaria de las empresas y trabajadores.

Los riesgos psicosociales se caracterizan por integrar aspectos complejos que interaccionan entre sí, además no sólo se refieren al medio físico en el que se realiza la actividad laboral sino a la combinación de éste con ciertos aspectos de la organización y de los propios sistemas y métodos de trabajo, pero sobre todo vinculado con las relaciones humanas en la empresa e, incluso, del ambiente en el que se integra el trabajador en la empresa (sus capacidades, sus necesidades, su situación personal dentro y fuera del trabajo, también su situación anímica, su cultura, su respuesta individual y manera de reaccionar frente al riesgo psicosocial, la propia personalidad del individuo, etc.). Aparecen los riesgos psicosociales allí donde el trabajo se desarrolla entre y/o para personas, ya que el desempeño de la actividad laboral se mezcla con emociones y sentimientos propios de las relaciones humanas. También debe tenerse presente que la etiología del padecimiento causado por el riesgo psicosocial es muy difícil de ser sólo —y en exclusiva— de origen laboral o de origen común, ya que suelen entrelazarse ambos, pero lo que aquí resulta relevante es que en muchas ocasiones puede tener su origen o si se prefiere su desencadenante inicial en la prestación laboral ⁽⁵⁾. Entre estos riesgos, se coloca el estrés laboral, el síndrome del

(4) El olvido legislativo no sólo se apreciaba en los años pasados en la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales sino también en la legislación de Seguridad Social.

(5) Si se trata de una contingencia profesional habrá de desplegar su juego la protección de Seguridad Social prevista para esta clase de contingencias y sus consecuencias, como puede ser la inca-

quemado, así como diversas acciones de acoso laboral⁽⁶⁾ y, también, dentro de ellas se encuentran diversas manifestaciones de violencia en el lugar de trabajo⁽⁷⁾.

Su presencia es visible en todo el tejido productivo, sin embargo, suele indicarse que allí donde las relaciones interpersonales son más frecuentes se producen con mayor intensidad. Así el sector servicios viene a calificarse como la fuente más numerosa de riesgos psicosociales en nuestras actuales estructuras laborales. Paralelamente las instituciones encargadas de la salud laboral, los diferentes agentes sociales y las propias empresas están comenzando a proporcionar herramientas y desarrollar metodologías diseñadas *ad hoc* que permitan conocer los riesgos psicosociales y, al tiempo, se procura la implantación de medidas preventivas de aquéllos. Destaca la labor que viene desarrollando en los últimos años la Agencia europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (OSHA), que cuenta con un observatorio de riesgos emergentes⁽⁸⁾. Asimismo, en España desde el verano de 2008 se ha puesto en marcha el observatorio estatal de condiciones laborales⁽⁹⁾. Del mismo modo que se realizan estudios⁽¹⁰⁾ y se crean observatorios especializados en el seguimiento de esta clase de riesgos, diferenciándolos de otros riesgos físicos.

Para un adecuado examen de la presencia de factores psicosociales adversos es imprescindible conocer bajo qué condiciones se desarrolla el trabajo y si éstas

pacidad laboral derivada de riesgos profesionales o para, en su caso, la declaración de una incapacidad permanente también de carácter profesional. Ante la ausencia de la prevención del riesgo psicosocial podría implantarse el correspondiente recargo de prestaciones del artículo 123 de la LGSS por falta de medidas de seguridad y en su caso la Inspección de Trabajo solicitará a la empresa los requerimientos que establece el artículo 43 de la LPRL para que se subsane la falta de prevención del riesgo psicosocial.

(6) Al respecto DÍAZ DESCALZO, M.C. (2002): «Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral su consideración como accidente de trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 17, pp. 189-190.

(7) En particular todo aquello que suponga la llamada violencia psicológica en el trabajo, violencia que incluye toda clase de acoso laboral, sea acoso moral, discriminatorio o acoso sexual, así como cualquier otra manifestación de maltrato o vejación con efectos en la salud (mental) de los trabajadores.

(8) Cuya web es la siguiente <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/> en la que se pueden localizar estudios dedicados a los riesgos psicosociales. Entre aquéllos puede consultarse el Informe de BRUN, E. y MILCZAREK, M. (2007): *European Risk Observatory Report núm. 5: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and Health* (OSH), European Agency for safety and health at work, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

(9) Su URL es <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/>.

(10) De entre los más recientes, pueden consultarse, BARREIRO GONZÁLEZ, G. (dir.) (2008): «Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social», Secretaría de Estado de la Seguridad Social, MTAS, en <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (2008): *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Laborum; MOLINA NAVARRETE, C. (2005): «Nuevas dimensiones de la “prevención” y el “aseguramiento” de riesgos profesionales: “enfermedades del trabajo” y “riesgos emergentes”», en AA.VV.: *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Comares, Granada o VALLEJO DACOSTA, R. (2005): *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Cizur Menor.

son valoradas como inadecuadas o insatisfactorias por el individuo, corresponderá modificarlas. En todo caso —como ante cualquier otro riesgo laboral— corresponde realizar para cada puesto de trabajo una tarea particularizada que relaciona los aspectos objetivos (referidos a los posibles riesgos psicosociales) con la información subjetiva (trabajador concreto que desempeñará el trabajo). Hasta la fecha, muchas evaluaciones se han centrado en los agentes externos a los que está expuesto el trabajador y con los que trabajaba o, más recientemente, se pone el énfasis en aspectos ergonómicos, pero durante mucho tiempo no se ha venido prestando atención a otras condiciones laborales, en particular a la relación humana. Ello se puede deber a condicionantes de «etiología» variada (carencia de información sobre estos riesgos y sus efectos nocivos en la salud del trabajador, la vinculación del estrés acotado a determinados trabajos intelectuales y de responsabilidad, las grandes dificultades para evaluar esta clase de riesgos y sobre todo para su control y posible erradicación del entorno laboral) que han impedido hasta fechas recientes que se atienda desde las organizaciones empresariales a los negativos efectos sobre la salud laboral de los riesgos psicosociales. Por el momento, el mayor desarrollo del riesgo psicosocial se ha centrado en los denominados estresores laborales. En esta línea se colocaba ya el Acuerdo Marco europeo sobre estrés en el lugar de trabajo de 2004, incorporado por la negociación española en la cumbre como un anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 ⁽¹¹⁾. Hasta el punto de que en muchas definiciones los factores de riesgo psicosocial se definen como «*aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés*» ⁽¹²⁾, o cuando ciñen éstos a la prevención de riesgos laborales se entiende que los riesgos psicosociales «*representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo, el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir)*».

Tampoco se ha tomado en cuenta, al menos hasta fechas relativamente recientes, el alto nivel de absentismo laboral que producen estos riesgos y consecuentemente de reducción de los niveles de productividad. Probablemente, algunos de esos elementos adversos al normal desenvolvimiento del trabajo se han convertido en un motor (oculto o no) del moderno estudio del riesgo psicosocial. Actuar sobre los riesgos psicosociales permitirá una mejora de la salud de los trabajadores, del clima laboral, de la calidad del producto o del servicio final e incluso de la imagen corporativa. Pero también contribuirá a que se incremente el grado de implicación y motivación del trabajador, su rendimiento y productividad hasta la mayor efectividad del trabajo en grupo. Sin olvidar que unas buenas relaciones interpersonales en la empresa contribuyen tanto a la satisfacción de los clientes y de los trabajadores, así como a eliminar o reducir el absentismo laboral, los conflictos laborales, la rotación

(11) BOE de 16 de marzo.

(12) Así MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.K. y VEGA MARTÍNEZ, S. en la NTP 703 del INSHT, antes citada.

de los trabajadores, los errores y distracciones, los hábitos de vida inadecuados y las faltas de puntualidad⁽¹³⁾.

Así, la llamada promoción de la cultura preventiva se detiene de manera particular en los efectos de la modernización de los riesgos laborales, ocasionadas por lesiones, enfermedades, incapacidades en el trabajo u otros resultados más trágicos tanto sobre la productividad como sobre el desarrollo económico y social en general, incluyendo los riesgos psicosociales y/o relacionales. En esta línea, en el marco de la OIT se han renovado las normas de base de la prevención de riesgos, así se ha aprobado en el año 2006 el Convenio núm. 187 *sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*, norma que viene a completar y modernizar tanto la visión de la prevención que contiene el Convenio núm. 155 *sobre seguridad y salud de los trabajadores* de 1981 como su subyacente Recomendación núm. 164 también sobre seguridad y salud de los trabajadores del mismo año (1981). Desde la perspectiva internacional, la prevención ha de consistir en asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, para ello es necesario el reconocimiento de derechos, la exigencia de responsabilidades y deberes de las partes, resulta igualmente prioritaria la acción promotora o preventiva antes de tener que acudir a la irremediable reparadora o, en su caso, la coercitiva. Pues bien, entre los riesgos laborales no se apartan o retiran los psicosociales que, también, son peligros vinculados al desarrollo del trabajo. Además, ante estos riesgos, jugará un papel relevante, más incluso que ante el riesgo físico, la faceta estrictamente preventiva.

2. LA PREVENCIÓN EMPRESARIAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Podemos afirmar que las empresas españolas se encuentran legalmente obligadas a realizar la prevención de los riesgos psicosociales, opinión compartida por la doctrina judicial⁽¹⁴⁾, así como puesta en práctica por la Inspección de Trabajo al redactar actas de infracción por no haber evaluado, en su caso, identificado o, incluso, abordado problemas relativos a estos riesgos psicosociales⁽¹⁵⁾. Por último, ya en sede constitucional ha habido, al menos, dos resoluciones pronunciadas en 2007 en las que se apunta (por los concretos casos que estudia) que las obligaciones empresariales de prevención de riesgos laborales recogidas en nuestra legislación son de aplicación también a los riesgos psíquicos, aquellos que producen o pueden producir

(13) Así se pone de manifiesto en la NTP 780 del INSHT: *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales*, p. 4.

(14) Por todas, véase la STSJ del País Vasco 4 de marzo de 2008 (recurso núm. 2995/2007), calificando en su FJ 3.º como preceptiva la evaluación de los riesgos psicosociales.

(15) Al respecto véase el Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, pp. 10 y ss. (emitido el 19 de febrero de 2009). En ella se señalan no sólo las infracciones por *falta de prevención* de los riesgos psicosociales [artículos 12.1.b), 12.2 12.6 y 12.8 del TRLISOS] sino también las infracciones por *falta de intervención* ante la identificación de riesgos psicosociales (artículos 11.4, 12.3, 12.13, 12.16 y 13.10 y 13.7 del TRLISOS).

—pues incluye también los potenciales— un menoscabo psicológico que derivan de la organización del trabajo. Se trata de riesgos que el trabajador puede potencialmente padecer si aquéllos son ciertos, previsibles y objetivos, ya que basta con que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse para que el mismo deba prevenirse (no hace falta esperar al resultado dañino para entender la lesión de la salud y de la integridad física y moral de la persona amparada por el artículo 15 de la CE). Así las SSTC 62/2007, de 27 de marzo y 160/2007, de 2 de julio.

La base legal de esa obligación empresarial se encuentra en los artículos 4, 14, 15 y 16 de la LPRL. Ello incluye, igualmente, las obligaciones formativas e informativas a que se refieren los artículos 18 y 19 de la LPRL. También en la vigilancia de la salud del artículo 22 de la LPRL, pues si se detectan riesgos psicosociales en el puesto de trabajo, los exámenes de la salud de los trabajadores también han de incorporar la salud psíquica⁽¹⁶⁾. E incluso en determinadas circunstancias, atendiendo a las características personales de los trabajadores, su estado biológico o discapacidad, habría que tomar en consideración las especiales exigencias de protección recogidas en el artículo 25 de la LPRL. El Tribunal Constitucional en las sentencias antes mencionadas puso de manifiesto que estos riesgos deben prevenirse en los términos previstos por los artículos 14 y 15 de la LPRL. El primero de los preceptos contiene para los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, como es sabido el mencionado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario, el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. El empresario ha de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, legalmente se exige hacerlo en todos los aspectos relacionados con el trabajo (lo que va a incluir el riesgo físico y también el psíquico), e implica la obligación empresarial de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, esto es, la prevención de los riesgos laborales. El segundo precepto, el artículo 15 de la LPRL, recoge los principios de la acción preventiva, entre ellos está evitar los riesgos [letra a) del artículo 15.1 de la LPRL], combatir los riesgos en su origen [letra c) del artículo 15.1 de la LPRL] y, como luego veremos, planificar la prevención de manera integral tomando también en cuenta las relaciones sociales [letra g) del artículo 15.1 de la LPRL].

Las normativas comunitaria y nacional de prevención de riesgos laborales exigen establecer, en el desempeño de la actividad laboral, un nivel adecuado de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Ya en su día, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, incorporó exigencias para una prevención integral de la seguridad y salud de los trabajadores. Más en concreto, el artículo 14.2 de la anteriormente citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales expresamente establece que el empresario «*debe-*

(16) Así se pone de manifiesto en el Criterio técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo antes citado, p. 10.

rá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo». Sin embargo la realidad nos indica que son todavía muy pocas las empresas en las que sus Planes preventivos de los riesgos laborales incluyen esta clase de riesgos, que o bien no se evalúan o bien la evaluación se hace de manera inadecuada y deficiente⁽¹⁷⁾.

Dentro de los principios de acción preventiva a que se refiere el artículo 15 de la LPRL el precepto legal se detiene en la necesidad de *«adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud»* y también en la necesidad de *«planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo».* Por lo tanto, existe una correlación entre la tarea que se desempeña y la persona encargada de realizar la misma que debe ser analizada de modo personalizado para evitar posibles riesgos laborales al efectuar la evaluación y planificación de los riesgos laborales. Hasta el punto que los artículos 47 y 48 de la LPRL contienen una obligación empresarial de evitar la adscripción del trabajador a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con las características personales. Sin duda, un completo análisis de estas situaciones resulta muy costoso para la empresa —y no se trata de un coste en términos económicos—, al tiempo que sus perfiles aparecen como elementos bastante resbaladizos, imprecisos o intangibles. Por ello parece necesario que se desarrollen herramientas y procedimientos que permitan acercarse a un estándar de normalidad en el examen del riesgo psicosocial que facilite, luego, la modulación de aquéllos a las características individuales de cada trabajador. El artículo 16.2 de la LPRL establece como una obligación del empresario planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y entre esos riesgos están también, como venimos apuntando, los riesgos psicosociales. Asimismo, esa labor se observa en el Reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero⁽¹⁸⁾.

Para llevar a buen fin la labor de prevención resultará de máxima relevancia proponer códigos de buenas prácticas en la empresa que eviten o limiten la negativa repercusión de los riesgos psicosociales en aquélla, pero también lo es la dedicación

(17) Así lo han puesto recientemente de manifiesto VILLAR FERNÁNDEZ, M.F. y GARCÍA MOLINA, C. (2005): «Metodología para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en las pequeñas y medianas empresas», Póster presentado al XVII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, Orlando, 18-22 de septiembre de 2005 (publicado por la web del INSHT, dirección URL <http://www.insht.es/>).

(18) Sirva de muestra aproximarse a las exigencias de los artículos 1, 8 y 9 del citado Real Decreto 39/1997, en particular el artículo 8 que se remite en la tarea planificadora de la actividad preventiva tanto a los riesgos específicos (así regulados legamente) como a los principios de acción preventiva contenidos en el artículo 15 de la LPRL.

de recursos económicos y personales o la evaluación permanente de los resultados alcanzados por las medidas implantadas y su continuidad, adaptación o, si procede, su corrección, readaptación y mejora. En la empresa española los códigos de buenas prácticas o códigos de conducta, por el momento, se empiezan a articular a través de la figura de los llamados *Protocolos* frente a la violencia y el acoso laboral, que también sirven para la acción preventiva indispensable ante este tipo de actos deplorables, para informar y formar a los trabajadores en esta cuestión y, en último lugar, para canalizar las quejas y denuncias frente a estas situaciones e imponer, si procede, la consiguiente acción represiva.

III. EL ACOSO SEXUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. EL RECIENTE TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL

Como hemos anticipado, de entre los distintos riesgos psicosociales que han de ser evaluados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, al menos se contienen tres grandes bloques relativos a los efectos que aquéllos acarrearán sobre el individuo o las relaciones laborales: el síndrome del quemado e insatisfacción laboral, el estrés laboral y la violencia en el trabajo. A este último grupo correspondería adscribir el acoso sexual. El Dictamen europeo de 29 de noviembre de 2001 recomendaba que se elaborasen unas directrices comunes en el seno de la Unión europea para todo tipo de violencia en el trabajo⁽¹⁹⁾, también se recomendó que el enfoque fuera preeminentemente preventivo, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, buscando fomentar un buen clima laboral y la colaboración entre los interlocutores sociales. Ese Acuerdo ha visto la luz con la firma del Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007.

Es una tarea de los encargados de desarrollar en las empresas las medidas preventivas implementar criterios, no siempre fáciles, para la evaluación y evitación de esos otros riesgos laborales. Hemos de señalar cómo el retraso en el desarrollo de la prevención del riesgo psicosocial tiene que ver, también, con una cuestión de falta de acercamiento del derecho de la prevención de riesgos laborales a los problemas que diferencian a los sexos, pues mientras los riesgos ambientales y ergonómicos son padecidos más por la población masculina, la población trabajadora femenina se ve particularmente expuesta, en mayor número que los hombres, a este otro tipo de riesgos⁽²⁰⁾. También se apunta cómo los trabajadores a tiempo parcial están más

(19) Doc. 1564/2/01.

(20) Así lo han manifestado BURCHELL, B.; FAGAN, C.; O'BRIEN, C., y SMITH, M. (2007): *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, p. 58, en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>

expuestos a estos riesgos sociales que aquellos otros que trabajan a tiempo completo⁽²¹⁾.

Sin duda cualquier clase de acoso, y en particular el acoso sexual, se incluye dentro de los denominados factores psicosociales que pueden aparecer en el seno de las relaciones laborales y que se vinculan con las relaciones personales. Afectan a la salud del trabajador y también repercuten en el buen desarrollo de su trabajo. Es creciente entre nuestros estudiosos el número de autores que entienden que la noción de riesgo laboral descrita en la normativa de prevención de riesgos laborales es lo suficientemente amplia como para incluir dentro de aquél los comportamientos de toda clase de acoso⁽²²⁾ —sea éste acoso moral, acoso discriminatorio o acoso sexual—. En todos estos casos se trata de un riesgo laboral de carácter social o psicosocial.

A continuación se resume cuál viene siendo el tratamiento del Derecho español frente acoso sexual como riesgo psicosocial. En los últimos años se viene reconduciendo el acoso sexual a un acto de violencia en el lugar de trabajo, pero también desde la visión integral que nos ofrecen las normas españolas y comunitarias de la prevención de los riesgos laborales la protección frente al acoso sexual en el lugar de trabajo se comienza a tratar como uno más de los llamados riesgos psicosociales. Aun careciendo de cobertura legal explícita, a nuestro parecer, podría considerarse el acoso sexual como riesgo laboral. Como lo viene haciendo desde hace algunos años la doctrina especializada y también la inspección de trabajo⁽²³⁾. Actuaciones que ya han sido reflejadas por algunas sentencias en la práctica judicial cuando, por ejemplo, relata un supuesto en el que la inspección comprueba cómo la empresa no ha procedido a evaluar riesgos laborales de carácter psicosocial «*derivados de la existencia de conflictos asimétricos en el centro de trabajo*», que van en detrimento del derecho de la dignidad e intimidad de la trabajadora acosada sexualmente⁽²⁴⁾. Al tratarse de un riesgo laboral se ha considerado la posibilidad de que fuera accidente de trabajo la agresión constitutiva de acoso sexual, en horas de trabajo, de un compañero a otro en atención a la presunción del artículo 115.3 de la LGSS. Del mismo modo, algunos autores se han posicionado en esta línea por entender que si se produ-

(21) *Ibidem*.

(22) Con referencias expresas al acoso sexual y por razón de género, PÉREZ DEL RÍO, T. (2007): «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales*, núm. 91, p. 193. Y respecto del llamado acoso moral BARTOMEUS PLANA, D. (2007): «La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo», *Temas Laborales*, núm. 92, pp. 153 y ss.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2006): «El acoso laboral y la protección frente al mismo», en SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Cizur Menor, pp. 315 y ss. o anteriormente, también, TOLOSA TRIBIÑO, C. (2003): «Delimitación de las contingencias profesionales: nuevos riesgos laborales», *Información Laboral*, núm. 20, pp. 2 y ss.

(23) Véase CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOUIER, J.P. (2006): «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la inspección de trabajo», *Cuestiones prácticas, Relaciones Laborales*, núm. 8.

(24) Así STSJ de Madrid, de 31 de octubre de 2005 (Ar. 725), pronunciamiento que es mantenido por la STS de 3 de octubre de 2007 (Ar. 352360).

cen lesiones derivadas del acoso sexual —o de otra clase de acoso laboral— aquéllas han de ser consideradas derivadas de accidente de trabajo⁽²⁵⁾.

Con la renovación en España de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales en 1995 ya comenzó a considerarse el acoso sexual como riesgo laboral. En especial una parte de la doctrina nos hizo conocer tempranamente cuál venía siendo el parecer de las instituciones comunitarias⁽²⁶⁾, que, como es sabido, calificaron el acoso sexual como un riesgo para la salud y seguridad que debe ser reducido por el empresario en los lugares de trabajo como hacen con los restantes riesgos laborales y peligros. En todo caso, las medidas que se están adoptando hoy para conseguir la eliminación del acoso sexual laboral son (deberían ser) más de carácter preventivo que exclusivamente sancionador. Por ello la inspección de trabajo recomienda a las empresas que introduzcan un código de conducta frente al acoso sexual y proponen como modelo el *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual* surgido en el seno de la Unión Europea en el año 1991, recogido en la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo⁽²⁷⁾.

Las políticas europeas de seguridad y salud laboral desde al menos el año 2002 hacen específica mención a la protección de los trabajadores frente a los comportamientos de acoso sexual. Sin embargo, ni la refundición de las normas comunitarias contenidas en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación al referirse al acoso sexual (artículo 2), ni la más reciente regulación interna a través de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 cuando define los comportamientos de acoso sexual (artículo 7) se han detenido en la particular necesidad de hacer frente y prevenir desde una acción de salud laboral las conductas de acoso sexual, especialmente en los entornos laborales. Ni la disposición comunitaria ni la norma española hacen referencia alguna al acoso sexual como un riesgo psicosocial, sino que esta calificación o bien se podría sólo deducir de soslayo o bien figura expresamente en la normativa comunitaria de salud laboral.

(25) Por todos, LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008): «Principio de igualdad y derecho a no ser discriminado en las relaciones de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 7, tomo 1, La Ley 10172/2008, pp. 800 y ss., versión electrónica.

(26) Así lo puso tempranamente de manifiesto DE VICENTE PACHÉS, F. (1996): en su comunicación *El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo*, presentada al VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo, Valladolid, 24 y 25 de mayo de 1996. Al respecto véase igualmente CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, F. y BALLESTER PASTOR (2000): «El acoso sexual como riesgo laboral», *AS*, núm. 1, pp. 2893 a 2897, comentando la STSJ de Galicia de 24 de enero de 2000 o el estudio jurisprudencial y crítico de LUELMO MILLÁN, M.A. (2006): «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales más recientes a su tratamiento jurídico», *AS*, núm. 12, pp. 61 y ss. También pueden verse las opiniones en este sentido reiteradas en numerosos escritos de PÉREZ DEL RÍO, T. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.

(27) DOCE serie L núm. 49, de 24 de febrero de 1992.

A pesar de ello corresponde, sin lugar a duda, a los ordenamientos jurídicos implementar medidas que protejan la salud de los trabajadores frente a todos los posibles daños psicosociales. El empresario tiene una obligación genérica de prevenir todos los riesgos laborales y ello incluye hacer frente a las conductas de acoso sexual e implantar cuantas medidas sean necesarias para erradicarlas. La nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores sí recoge expresamente la debida protección de los trabajadores frente al acoso sexual y el artículo 48 de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en adelante LOIEMH) contempla la prevención frente al acoso sexual. En esta línea el empresario ha de planificar medidas preventivas frente al acoso sexual, igual que tiene la obligación de prevenir los otros riesgos laborales y también los otros tipos de acoso laboral (en particular el acoso moral y el acoso discriminatorio). Tal y como se viene exponiendo también los órganos judiciales apoyan esta teoría⁽²⁸⁾, al confirmar que entre las obligaciones empresariales de prevención de la salud laboral se encuentra las acciones de prevención frente al acoso sexual al tratarse de un riesgo laboral. Hasta el punto de que no evaluar los riesgos psicosociales puede acarrear importantes sanciones administrativas por incumplimiento de la normativa de prevención en los términos contemplados en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, como más adelante estudiamos (cuyo Texto Refundido fue aprobado por RD-legislativo 5/2000, de 4 de agosto). El control de la salud laboral supone que el empresario está llamado a evitar cuantos riesgos puedan ocurrirle al trabajador al desarrollar la tarea laboral encomendada, incluyendo los que se producen como efecto del comportamiento de otros sujetos. Aunque en verdad aquella actuación preventiva, como la de los otros riesgos psicosociales, desborda el tratamiento restringido del acoso sexual como una cuestión de seguridad y salud laboral.

2. LOS DAÑOS OCASIONADOS SOBRE LA SALUD

El acoso sexual afecta a la salud de la persona que lo sufre. El acoso sexual puede producir un importante deterioro de la salud físico y/o psicológico en la persona que es acosada, además, según los especialistas casi siempre se ve afectada la salud psicológica del individuo.

Las distintas patologías asociadas a quien es víctima de acoso sexual están muy relacionadas con reacciones mixtas de ansiedad, depresión y angustia que generan trastornos de distinta índole e intensidad en las personas y no sólo con el estrés laboral. Si bien la intensidad de la pérdida de salud va a variar en función del propio sujeto, los actos y las circunstancias en que se produjo el acoso sexual pero, cuanto menos, a la víctima le puede generar tanto en *su salud psíquica*: sentimientos de desesperación e indefensión, de impotencia, aversión, asco, pudiendo llegar a estados de nerviosismo, ansiedad, depresión o generar traumas emocionales como, ya en *su salud física*: trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza,

(28) Así STS de 3 de octubre de 2007 (Ar. 352360).

úlceras, náuseas, hipertensión..., toda la sintomatología que tradicionalmente viene siendo asociada al estrés⁽²⁹⁾.

3. LA ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL

De todos es suficientemente conocido que la obligación preventiva del empresario frente a los riesgos laborales se apoya en el propio texto constitucional, en su artículo 40.2 de la CE, cuando encarga a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Ese mandato fue primeramente acogido por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en la actualidad está desarrollado a lo largo de toda la extensa normativa especializada en prevención de riesgos laborales, a cuya cabeza se encuentra la LPRL aprobada en el año 1995. Esta exigencia, al menos en la cuestión vinculada con el acoso sexual, podemos entender que ha sido recientemente revalidada en nuestro derecho por la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007, sin duda la exigencia de implantar en las empresas y en las Administraciones públicas medidas para la prevención frente el acoso sexual (artículos 48 y 51 de la precitada LOIEMH) incluye, entre otras, acciones preventivas relativas a la protección de la salud y seguridad laboral, aunque expresamente no se mencione este particular aspecto preventivo. Labor que no ha de ser competencia exclusiva del empresario sino en la que han de participar los propios trabajadores y muy en particular sus representantes, a los que el renovado artículo 64.7.a) del ET encomienda expresamente la competencia de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad laboral en la empresa.

Dentro de las obligaciones empresariales descritas en las Leyes y el derecho de protección frente a los riesgos laborales que ampara a los trabajadores, en concreto a través de los conceptos, derechos y deberes descritos en los artículos 4 y 14 de la LPRL, un elemento a considerar es, precisamente, la protección del trabajador frente al acoso sexual. Ya que la prevención de riesgos laborales debe incluir cuantos mecanismos sean considerados necesarios para prevenir los comportamientos de acoso sexual en el trabajo, en la planificación de los riesgos laborales realizados por las empresas ha de dedicarse un espacio para este particular tratamiento. Al ser considerado el acoso sexual como un riesgo derivado del trabajo que supone un daño en la salud de los trabajadores.

No podemos tampoco olvidar que las distintas instancias internacionales, incluida la Unión Europea, han identificado el acoso sexual laboral como un riesgo laboral que debe ser evitado desde las acciones preventivas de seguridad y salud laboral. Eso significa que el empresario al realizar su plan de prevención de riesgos laborales, en atención a las obligaciones contenidas en los artículos 15.1.g) y 16 de la LPRL debe valorar el riesgo de acoso sexual. Como hemos anticipado los

(29) Todas estas repercusiones aparecen en la Nota técnica del INSHT NPT 507: *Acoso sexual en el trabajo*, (MTAS).

empresarios en su obligación de velar por la salud de sus trabajadores tendrán igualmente la obligación de evaluar los riesgos psicosociales o riesgos relacionales, valorando los comportamientos de acoso sexual laboral que puedan acaecer en sus empresas⁽³⁰⁾, cuando tal riesgo exista o se detecte su posible existencia.

Son obligaciones recogidas en diversos artículos de la LPRL pero que, en todo caso, no queda cubierta la obligación preventiva empresarial con la prevención en exclusiva del riesgo ambiental o ergonómico sino que al realizar la planificación de los riesgos laborales habrán de considerarse también los riesgos sociales y muy en particular el posible riesgo de acoso sexual en la empresa. La obligación del empresario deriva del artículo 6.1 de la Directiva marco 89/391/CEE, cuya lista no es exhaustiva sino que debe evaluar todos los factores de riesgo y reducirlos o prevenirlos mediante la implantación de medidas específicas.

No obstante, como venimos apuntando, nuestra normativa de prevención de riesgos laborales no contiene una expresa referencia a la necesidad de crear un clima laboral libre de acoso sexual, pese a que las voces que ponen de manifiesto esta circunstancia son cada día mayores tanto en las instituciones comunitarias como en la doctrina nacional⁽³¹⁾. Ni tampoco la LOIEMH se detiene en este apartado, a pesar de reconocer el legislador que el acoso sexual afecta a la salud laboral no ha introducido una deseable modificación legislativa en la normativa española de prevención, la LPRL, en este aspecto, dejando pasar la ocasión que la transposición de la Directiva comunitaria le ofrecía al legislador nacional para actualizarse y renombrar e introducir el acoso sexual como un riesgo psicosocial digno de acción preventiva. Aunque sí convendría recordar que mediante las reformas introducidas en el año 2007 en la LPRL sí se incorporaba en el artículo 5 un nuevo apartado 4.º, con un mandato dirigido expresamente a las Administraciones Públicas para que detecten y prevengan las posibles situaciones de daños derivados del trabajo que estuvieran vinculados con el sexo de los trabajadores y, sin duda, el acoso sexual se enmarca en este ámbito.

(30) Un completo estudio sobre esta cuestión en AA.VV. (2003): *Prevención del acoso moral y de la violencia sobre el lugar de trabajo*, Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, EWCO; VALLEJO DACOSTA, R. (2005): *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Cizur Menor. En relación a estos nuevos riesgos véase URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (2007): «Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales», *RDS*, núm. 39, pp. 73 a 100 y MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (2008): «La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes», *RTSS-CEF*, núm. 303, 2008, pp. 31 a 74.

(31) Véase, entre otros, VALLEJO DACOSTA, R. (2007): «El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Relaciones Laborales*, núm. 5, versión electrónica p. 5. Más recientemente CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO DE LIMA, M.G. (2007): «La Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», en GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (coords.): *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y la empresa*, Lex Nova, Valladolid, pp. 236 y ss.

4. POSIBLES SANCIONES ANTE LA FALTA DE ACTIVIDAD PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Desde el punto de vista jurídico es relevante destacar que no prevenir el acoso sexual u otros tipos de acoso laboral supondrá para el empresario importantes responsabilidades por incumpliendo de las normas de seguridad y salud laboral, e incluirá, también, indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas de esa ausencia de protección al trabajador que habrán de ser sufragadas por aquellos empresarios. En esta materia el empresario es el único responsable de las infracciones laborales, sean cometidas por acción (conducta activa del propio empresario) o por omisión (responsabilidad por inacción de las conductas realizadas por terceros —trabajadores o no— si conociendo o debiendo haber conocido no adoptó las medidas necesarias para evitar el acoso) y se exige (por la propia Inspección de Trabajo) que concurra dolo o negligencia.

La falta de evaluación de dichos riesgos impide la correcta planificación y, por consiguiente, supone una falta de implantación de medidas preventivas, lo cual puede conllevar importantes responsabilidades para el empresario derivadas de actuaciones administrativas tras la apertura de un procedimiento sancionador⁽³²⁾.

No prevenir los riesgos laborales que puede provocar una conducta de acoso sexual abre un extenso abanico de posibles infracciones y sus correspondientes sanciones que, quizá, no han sido aún estimadas suficientemente⁽³³⁾. Esa ausencia de medidas preventivas puede llegar a subsumirse en distintas responsabilidades para el empresario derivadas de actuaciones administrativas (artículo 12.6 del TRLISOS).

Al margen del tipo infractor por acoso sexual en materia de relaciones laborales que contempla el artículo 8.13 del TRLISOS⁽³⁴⁾, como infracciones contrarias a la prevención de riesgos laborales podrá considerarse la falta grave del artículo 12.7.^a del TRLISOS (*adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*) o la muy grave del artículo 13.4.^a del TRLISOS (*adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo [...] cuando de ello se*

(32) Una muy completa descripción de las infracciones laborales a las que se enfrenta el empresario se encuentra en el, antes citado, Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, pp. 6 y ss. (emitido el 19 de febrero de 2009).

(33) La cuestión ha sido estudiada por FUSTER GIMÉNEZ, B. (2006): «Igualdad y no discriminación por razón de género», 5.º Congreso de la Inspección de Trabajo, Salamanca, octubre de 2006.

(34) Para otros tipos de acoso (moral o discriminatorio) serían de aplicación las, también, infracciones muy graves recogidas en los apartados 11 y 13 del mismo artículo 8 del TRLISOS.

derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores). También es posible que sea de aplicación la falta recogida en el artículo 12.3.^a del TRLISOS en caso de no llevar a cabo una investigación si se producen daños a la salud de los trabajadores.

Además, las infracciones del empresario en atención a los tipos aplicables podrían ser subsumibles dentro de los de la consideración de falta muy grave del artículo 13.10.^a del TRLISOS (*no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se deriva un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores*), grave en atención al artículo 12.16.^a del TRLISOS (*las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados especialmente en materia de [...] f) medidas de protección colectiva o individual*) o, en su caso, una infracción leve del artículo 11.4.^a del TRLISOS (*las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores*). Estas últimas infracciones también se refieren a la materia de prevención de riesgos laborales, es decir, que se podrían añadir a los otros tipos descritos más arriba. Pudiendo, igualmente, concurrir con otras por no realizar la debida comunicación a la autoridad laboral del posible accidente laboral o la ya aludida de no realizar la preceptiva investigación al haberse producido daños en la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, infracción grave del artículo 12.3.^a del TRLISOS, ya sea ante la ausencia de medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de los riesgos laborales si fuera aplicable al caso en atención a las obligaciones contempladas en el artículo 24.4 de la LPRL, ya como infracción grave del artículo 12.13.^a del TRLISOS, o muy grave del artículo 13.7.^a del TRLISOS, si aquéllas fueran actividades peligrosas o con riesgos especiales.

Si se produjera un concurso de infracciones laborales, lo que no parece desacertado a la vista de la exposición anterior, al empresario se le impondrá la sanción más grave de todas las infracciones concurrentes. En estos casos *«se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida»*⁽³⁵⁾.

Con este amplio panorama de infracciones laborales parece claro que la falta de prevención del riesgo de acoso sexual, en el caso de incumplimiento del deber empresarial, conllevará, muy probablemente, una respuesta administrativa sancionadora. En conclusión, a todas las empresas, sin excepción, por mandato legal y por su propio interés les incumbe incluir en su acción preventiva de los riesgos laborales concretas acciones que combatan el acoso sexual en el entorno laboral junto a los otros riesgos relacionales. Ha llegado la hora de comenzar a afrontar, sin tardanza, este desafío.

(35) Esa es la regla del artículo 4.4 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, que recoge el Reglamento de procedimiento para ejercicio de potestad sancionadora.

IV BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2003): *Prevención del acoso moral y de la violencia sobre el lugar de trabajo*, Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, EWCO.
- (2008): «Riesgos psicosociales en la empresa: el acoso moral, el síndrome del quemado, el estrés y otras patologías en el ámbito de la empresa. El ambiente laboral en el siglo XXI», *Monográfico de la Revista Tribuna Social*, núm. 216.
- AGUSTÍ JULIÁ, J. (dir.), (2005): «Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social», *Cuadernos de derecho judicial*, 12/2004, Consejo General del Poder Judicial, Madrid.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G. (dir.), (2008): «Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social», Secretaría de Estado de la Seguridad Social, *MTAS*, disponible en <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>.
- BARTOLOMÉ ANTÓN, M.^a y otros (2009): «Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo», *RUCT* núm. 8, pp. 350 y 351.
- BARTOMEUS PLANA, D. (2007): «La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo», *Temas Laborales*, núm. 92.
- BRUN, E. y MILCZAREK, M. (2007): *European Risk Observatory Report núm. 5: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and Health (OSH)*, European Agency for safety and health at work, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- BURCHELL, B.; FAGAN C.; O'BRIEN, C., y SMITH, M. (2007): *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>.
- CABEZA PEREIRO, J.; LOUSADA AROCHENA, F., y BALLESTER PASTOR (2000): «El acoso sexual como riesgo laboral», *AS*, núm. 1, pp. 2893 a 2897.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO DE LIMA, M.G. (2007): «La Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», en GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (coords.): *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y la empresa*, Lex Nova, Valladolid.
- CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOUIER, J.P. (2006): «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la inspección de trabajo», *Cuestiones prácticas, Relaciones Laborales*, núm. 8.
- DÍAZ DESCALZO, M.C. (2002): «Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral su consideración como accidente de trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 17.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (2009): *Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* (emitido el 19 de febrero de 2009) y *Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo*.

- FERNÁNDEZ CAROU, L. y LLORENS SERRANO, H.: «Acoso moral (mobbing). Una dimensión del riesgo psicosocial», disponible en www.istas.ccoo.es.
- FUSTER GIMÉNEZ, B. (2006): «Igualdad y no discriminación por razón de género», 5.º Congreso de la Inspección de Trabajo, octubre, Salamanca.
- GARCÍA NINET, J.L. (2009): «Riesgos psicosociales: visión multidisciplinar», *Tribuna Social*, núm. 218, pp. 5-7.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008): «Principio de igualdad y derecho a no ser discriminado en las relaciones de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 7 (tomo 1, La Ley 10172/2008 pp. 800 y ss., versión electrónica).
- LUELMO MILLÁN, M.A. (2006): «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales más recientes a su tratamiento jurídico», *AS*, núm. 12.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (2008): *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Laborum.
- (2008): «La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes», *RTSS- CEF*, núm. 303, pp. 31 a 74.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2005): «Nuevas dimensiones de la “prevención” y el “aseguramiento” de riesgos profesionales: “enfermedades del trabajo” y “riesgos emergentes”», en AA.VV.: *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Comares, Granada.
- NAVARRO NIETO, F. (2007): *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2007): «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales*, núm. 91.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A. (1999): *Mujer y salud laboral*, Madrid, La Ley-Actualidad.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2006): «El acoso laboral y la protección frente al mismo», en SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Cizur Menor.
- ROMERO RODENAS, M.J. (2003): *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.) (2009): *Los riesgos psicosociales: Teoría y Practica*, Aranzadi-Thomson-Reuters, Cizur Menor.
- SOBRINO GONZÁLEZ, G. (2005): «El acoso moral en el trabajo y su consideración como contingencia profesional», *La Ley-RL*, tomo II.
- TERRADILLOS BASOCO, J.M. (2000): «El Estado y los conflictos sociales: la función del sistema penal», *Revista de Derecho Social*, núm. 9.
- TOLOSA TRIBIÑO, C. (2003): «Delimitación de las contingencias profesionales: nuevos riesgos laborales», *Información Laboral*, núm. 20, 2003, pp. 2 y ss.
- (2004): «Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social», *Relaciones Laborales*, núm. 1.

- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (2008): «Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual», *Aranzadi Social*, núm. 2, edición electrónica-bib 2008/580.
- (2007): «Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales», *RDS*, núm. 39, pp. 73 a 100.
- VALLEJO DACOSTA, R. (2007): «El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Relaciones Laborales*, núm. 5.
- (2005): *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Cizur Menor.
- VEGA MARTÍNEZ, S. (coord.) (2009): *Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, INSHT-MTIN, Madrid, en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20Experiencias-CD.pdf.
- VICENTE PACHÉS, DE F. (1996): en su comunicación *El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo*, presentada al VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo, Valladolid 24 y 25 de mayo.
- VILLAR FERNÁNDEZ, M.F. y GARCÍA MOLINA, C. (2005): «Metodología para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en las pequeñas y medianas empresas», Póster presentado al XVII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo. Orlando, 18-22 de septiembre (publicado por la web del INSHT, dirección URL en <http://www.insht.es/>).