

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Zaragoza*

Extracto:

SOBRE la base de un concepto de salud integral y su regulación constitucional, este trabajo pretende concienciar de la necesidad de un tratamiento jurídico adecuado del acoso sexual y moral desde la perspectiva de riesgos para la salud de los trabajadores, en la medida en que su materialización afecta a la misma en sus tres dimensiones, y desde la perspectiva de género, pues esa vulneración de la salud no se manifiesta de igual modo en hombres que en mujeres.

Se tienen en cuenta las manifestaciones del principio de igualdad y de la transversalidad en el Derecho Español y Europeo y se hace hincapié en la necesidad de utilizar la Negociación Colectiva como instrumento que, también desde la perspectiva de género, puede articular medidas específicas de prevención de los daños que esos riesgos psicológicos pueden producir.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. La igualdad como principio justificador del sesgo de género en salud laboral.
 1. El respeto al principio de igualdad en la adopción de políticas preventivas considerando el factor género.
 2. El principio de «adaptación del trabajo al género» como manifestación del principio de igualdad.
 3. Breve referencia al *mainstreaming* como fundamento jurídico de la integración del principio de igualdad en el ámbito preventivo.
- III. La prohibición de los acosos laborales como materialización de la dignidad en el trabajo y logro de salud.
 1. Introducción.
 2. Contenido y alcance del derecho a la dignidad.
 - 2.1. Ideas generales.
 - 2.2. Los derechos inviolables.
 - 2.3. El libre desarrollo de la personalidad.
 - 2.4. El respeto a la Ley y a los derechos de los demás.
 - 2.5. El fundamento del orden político y la paz social.
 3. La proyección de la dignidad sobre la salud en el trabajo.
 - 3.1. Introducción.
 - 3.2. El acoso sexual.
 - 3.3. El acoso moral.
- IV. El tratamiento de los acosos en relación con el género en la Unión Europea y en España.
- V. Los instrumentos de protección.
 1. El importante papel de la Negociación Colectiva.
 2. Otros medios de protección.
- VI. Conclusiones.

NOTA: El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación financiado por el MCYT (BJU2003-04281) y dirigido por Manuel CORREA CARRASCO (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid) que, bajo el título «El *mobbing* como riesgo laboral emergente en los nuevos sistemas de organización del trabajo y las exigencias que plantea su regulación», se está desarrollando por investigadores de diversas universidades.

I. INTRODUCCIÓN

Puede decirse que la salud en el trabajo es el logro, desde la prevención, del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social en el ambiente laboral ¹. Aspectos físico, psíquico y social que no pueden entenderse de forma aislada o separadamente sino en íntima interrelación ², pues la falta de uno de ellos puede influir también en la carencia de los demás ³. La Constitución Española (CE), a través de sus artículos 40.2 y 43, deja a disposición de los Poderes Públicos el desarrollo y regulación de ese derecho a la salud laboral que se ha materializado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como obligación del empresario.

Así, la salud, adjetivada por los términos «laboral» o «de trabajo», no debe entenderse como una salud reparadora proyectada en el ámbito laboral, que sería el concepto utilizado por la Seguridad Social para configurar sus prestaciones, sino como el resultado al que se dirige la prevención de riesgos laborales.

Por bienestar físico hay que entender ausencia de patologías funcionales y se consigue con la correcta adopción de medidas de seguridad; por bienestar psíquico, ausencia de patologías psíquicas, contribuir a que el trabajador se sienta bien consigo mismo; y por salud social, logro de bienestar con el entorno y el resto de los trabajadores en la empresa íntimamente relacionado con el control de los riesgos psicosociales mejorando los aspectos organizacionales de la empresa ⁴. Esta dimensión viene a ocupar gran parte del contenido de la calidad de vida de carácter individual ⁵, a

¹ Vid., por todos, OIT.: *Twelfth session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneva 5-7 April, 1995: Report of the Comité.-JCOH/XII Report*, pág. 26.

² *Ibidem*.

³ Vid., entre otros muchos, para la interrelación de esos tres aspectos, SEBASTIÁN GARCÍA, O.: *Efectos del Ambiente Físico de Trabajo sobre las Personas: Respuestas Psicofisiológicas, subjetivas y de comportamiento*. Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999.

⁴ En definitiva, mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga o la insatisfacción laboral que inciden de forma perjudicial no sólo en la vida laboral, sino también en otros ámbitos de la vida de los trabajadores. Vid. en este sentido, CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTÉS VIZCAÍNO, C.: *Curso de Salud Laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 1997, pág. 37. Vid. también BENAVIDES F.; RUIZ FRUTOS, C.; GARCÍA GARCÍA, A.: «Salud laboral», VV.AA., BENAVIDES F.; RUIZ FRUTOS, C.; GARCÍA GARCÍA, A. [Coords.]: *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, Masson, 2000, pág. 35.

⁵ Un ámbito existencial básico del individuo que permita desarrollar su personalidad y al que contribuyen unas condiciones adecuadas de trabajo que consigan que el trabajador se sienta bien con su entorno laboral, tanto personal como material. (Vid., en este sentido, BLASCO MAYOR, A.: *Concepto, fuentes y alcance del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo*. Gobierno de Cantabria, 1998, págs. 16 a 20. Vid., tb., PEMÁN GAVÍN, J.: *Derecho a la salud y Administración Sanitaria*, Bolonia, Publicaciones del Real Colegio de España, 1989, págs. 30 y 31).

cuya consecución va a contribuir también la eliminación de cualquier riesgo capaz de atentar contra la salud física del trabajador. No obstante, hay que afirmar que el empresario no puede convertirse en la solución de todos los problemas de salud del trabajador: debe cumplir con las exigencias de la LPRL, pero no está obligado a ir más allá.

La Constitución reconoce este derecho a la salud como principio rector de la política económica y social exigiendo a los Poderes Públicos velar por ese derecho en el ámbito laboral (art. 40.2 CE), si bien, desde su íntima relación con el derecho a la vida e integridad y a la dignidad puede, incluso, considerarse transversalmente, en su vertiente individual al menos, un derecho fundamental, pues los atentados contra la salud pueden ser también atentados contra el derecho a la vida, a la integridad o a la dignidad. El derecho a la salud física se relacionará con el derecho a la vida mientras que, las dimensiones psíquica y social de la salud tendrán que ver con aspectos de integridad moral y con el respeto a la dignidad: se puede respetar el derecho a la vida estricto de un trabajador garantizando la seguridad de no sufrir ningún daño físico, pero no se respetará su derecho a la dignidad si, a pesar de la garantía de esa seguridad, recibe un trato humillante o no se eliminan o ponen límites a los riesgos psicosociales –como el acoso sexual y moral– de su trabajo.

Sobre la base de este concepto de salud y su regulación constitucional, este trabajo pretende concienciar de la necesidad de un tratamiento jurídico adecuado del acoso sexual y moral desde la perspectiva de riesgos para la salud de los trabajadores, en la medida en que su materialización afecta a la misma en sus tres dimensiones, y desde la perspectiva de género, pues esa vulneración de la salud no se manifiesta de igual modo en hombres que en mujeres.

II. LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO JUSTIFICADOR DEL SESGO DE GÉNERO EN SALUD LABORAL

1. El respeto al principio de igualdad en la adopción de políticas preventivas considerando el factor género.

Efectivamente, como se ha puesto de manifiesto en distintos foros ⁶, la protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el componente femenino que para el masculino. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto del hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes

⁶ VV.AA.: *Seminario sobre Prevención de riesgos de las mujeres en el trabajo*, Madrid, Instituto de Salud Carlos III-Fundación Mapfre-Medicina, 1999; VV.AA.: *Congreso Internacional «Mujeres, trabajo y salud»: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1997; VV.AA.: *Perspectivas de género en salud*, Madrid, Minerva Ediciones, 2001.

a los hombres. Así, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal ⁷, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como «cuidadora de la familia» por el rol de «corresponsable en el cuidado de esa familia». Todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés ⁸. Además, generalmente, ese rol de «cuidadoras» que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones (educación, cuidado de enfermos, trabajo doméstico, industria textil y confección, cadenas de producción...) y, por tanto, los riesgos a los que están expuestas son diferentes, relacionados, más bien, con movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales que inciden de forma significativa en el adecuado desarrollo de otros ámbitos de la vida de la mujer trabajadora, como el familiar ⁹. De este modo, es conveniente que el empresario, a la hora de adoptar medidas destinadas a la protección de la salud, tenga en cuenta esa perspectiva de género que va más allá de la protección de la mujer en su condición de madre y reproductora ¹⁰, –situación protegida en el artículo 26 de la LPRL– y tome en consideración la interacción tiempo doméstico y tiempo social ¹¹.

Esta diferenciación viene avalada por las implicaciones del principio de igualdad recogido en los artículos 9 y 14 de nuestra Constitución así como en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y, como manifestación del mismo, por el principio general de adaptación del trabajo a

⁷ La Declaración de Beijing, adoptada el 15 de septiembre de 1995 por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, que vino a reafirmar y fortalecer la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (BOE de 21 de marzo de 1984) establece, en sus declaraciones números 15 y 24, fundamentalmente, el compromiso de defender y fomentar la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, así como la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia. (Vid., en general, MARIÑO MENÉNDEZ, F.: *La protección internacional de los derechos de la mujer tras la Conferencia de Pekín de 1995*, Madrid, Universidad Carlos III. BOE, 1996). En el ámbito comunitario, el Tratado de Ámsterdam por el que se modifican los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, de 2 de octubre de 1997, incide en la idea de que la igualdad es el elemento clave para construir una sociedad que valore la contribución de las mujeres tanto como la de los hombres y que respete la necesidad de ambos de conciliar los compromisos laborales y familiares (DO C 340, de 10 de noviembre de 1997), objetivo que subyace también en la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, sobre Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo (DO L 269, de 5 de octubre de 2002).

⁸ Vid. VV.AA.: «Mujer, trabajo y salud» en *Cuadernos Sindicales CC.OO. noviembre 1999*, pág. 5.

⁹ *Ibidem*, págs. 8-9. Vid. también KOMPIER, M.; LEVI, L.: *Estrés en el trabajo: Causas, efectos y prevención. Guía para pequeñas y medianas empresas*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1995, págs. 24 y 25, donde se pone de relieve que muchas mujeres que entran en una organización de trabajo tienen que hacer frente a todo tipo de problemas que básicamente no tienen nada que ver con sus características físicas. Así, a menudo, tropiezan con prejuicios, consiguen puestos de trabajo menos atractivos, reciben menor salario por el mismo trabajo y tienen menos oportunidades para desarrollar una carrera profesional. Por otro lado, muchas de ellas se enfrentan al problema del acoso sexual en el trabajo.

¹⁰ ANTOLÍN, L. y MAZARRASA, L.: *Cooperación en salud con perspectiva de género*, Madrid. Departamento de Salud Internacional. Escuela Nacional de Sanidad, Federación de Planificación Familiar de España, 1997, págs. 7-11. Ponen de manifiesto que «el enfoque de género es una categoría de análisis necesaria si se quiere obtener un diagnóstico de la realidad acertado y un mayor impacto de las acciones de cooperación sanitaria» (pág. 8).

¹¹ La necesidad de una mirada transversal de la prevención que vaya más allá del análisis de los riesgos laborales y trate de la interacción del tiempo doméstico y social es señalada por VOGEL, L., en «La dimensión de género en salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea», www.ccoo.es/istas/index.html

la persona, regulado en el artículo 15 de la LPRL. Además, uno de los principios rectores de la acción comunitaria, el *mainstreaming* o transversalidad, que supone la integración de la igualdad de oportunidades ¹² en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, exige también un tratamiento diferenciado de la prevención de riesgos laborales para hombres y mujeres.

La igualdad es un concepto relacional ¹³, una simple ecuación entre dos cosas o magnitudes que se comparan y pueden ser o no valiosas. En este sentido, hace falta saber en qué o de qué hay o no igualdad (por ejemplo en derechos, bienes, oportunidades, participación...) porque en sí no es nada ¹⁴.

Nuestra Constitución reconoce el principio de igualdad –que se materializa en un derecho a la igualdad o a la no discriminación– como valor superior y manifestación del Estado Social. Lo regula en su vertiente formal o jurídica (art. 14 CE, igualdad ante la Ley sin discriminación por condición o circunstancia personal o social) y en su vertiente material o política (art. 9.2 CE, promoción por los poderes públicos de las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva) ¹⁵.

En su vertiente formal, la igualdad puede tener diversas dimensiones ¹⁶: de generalidad, de equiparación, de diferenciación y de identidad de procedimiento ^{17, 18}.

¹² Y no un enfoque limitado a los problemas de mujeres, lo que, en consecuencia, va a suponer tener en cuenta las relaciones entre hombres y mujeres y el papel que cada uno desempeña en afectar las oportunidades y estilo de vida del otro (Consejo de Europa: *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming*, Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Documentos, núm. 28, Madrid, 1999, pág. 26).

¹³ Además, es también un concepto relativo en la medida en que depende del contexto histórico en que se aplique y de la materia de que se trate (Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. : *Igualdad y discriminación*. Madrid, Tecnos, Temas claves de la Constitución Española, 1986, pág. 46).

¹⁴ TORRES DEL MORAL, A.: *Principios de Derecho Constitucional Español*, Tomo I, Madrid, Complutense, 1992, pág. 54. Respecto a los elementos de comparación, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., ponen de relieve que «el verdadero problema jurídico de la igualdad consiste en determinar cuándo dos situaciones reales son equiparables; cuándo sus similitudes deben predominar sobre sus diferencias, proceso que implica un doble juicio de valor, el de la elección de los criterios concretos a tener en cuenta y el de la evaluación de los hechos en función de estos criterios» (en *Igualdad y discriminación, op. cit.*, pág. 47).

¹⁵ Vid. estas dos dimensiones, por todos, MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.: «La cláusula transformadora: el principio de igualdad de oportunidades», VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, A. [Dir.]: *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*, Granada, Comares, 2002, págs. 131-151; RUBIO, A.: «El derecho a la igualdad y a la no discriminación», *ibidem*, págs. 927-977.

¹⁶ De este modo, como ponen de relieve RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., «la igualdad se aleja del igualitarismo o parificación» (en *Igualdad y discriminación, op. cit.*, pág. 49).

¹⁷ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Los valores superiores*, Madrid, Tecnos, 1984, pág. 153.

¹⁸ Todas estas manifestaciones de la igualdad se encuentran en el articulado de nuestra Constitución. Así, respecto a la generalidad, los preceptos que utilizan términos o expresiones que la indican. Por ejemplo, artículo 15 «*todos tienen derecho a la vida*», o el artículo 9.1, al establecer que tanto los ciudadanos como los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En cuanto a la equiparación, el mismo artículo 14, en la medida en que no considera relevantes, a los efectos de justificar una normativa jurídica distinta, ninguna condición o circunstancia personal o social; o el artículo 35 en el que se pone de relieve, la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Respecto a la diferenciación, el artículo 31.1, contribución al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica. Por último, en cuanto a la igualdad de procedimiento, el precepto más relevante es, sin duda, el que recoge el derecho a la tutela judicial efectiva con un juez ordinario predeterminado por la Ley (art. 24).

Pero en un Estado Social, el principio de igualdad –que como ya puede deducirse de su vertiente formal, no es borrar diferencias sino acortarlas, reducirlas a lo inevitable, a lo exclusivamente dependiente de cada uno¹⁹– debe traducirse también en aproximar las condiciones sociales de los individuos²⁰. De ahí, la formulación de los derechos y principios sociales y la obligación establecida en el artículo 9.2 de la CE para los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Obligación que constituye, como se ha afirmado, la vertiente material de la igualdad, que se concreta en el principio de satisfacción igual de las necesidades fundamentales del individuo²¹ y que sirve como «criterio de interpretación de la propia igualdad formal»²² porque no puede haber una igualdad esencial entre los hombres si no se garantizan los medios para hacerla efectiva.

En este sentido, el principio de igualdad tiene íntima relación con la dignidad en la medida en que permite crear el espacio idóneo dentro de un Estado Social y Democrático de Derecho para el ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que son inherentes a la persona y que constituyen el libre desarrollo de su personalidad.

Esta igualdad, como se ha afirmado, es incorporada a los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores tanto en su formulación como principio de no discriminación en la relación entre empresario y trabajador cuanto a su extensión al vetar discriminaciones por razón de edad, afiliación sindical, sexo o embarazo, origen, estado civil, etnia, condición social, ideas religiosas o políticas, vínculos de parentesco, lengua y otras²³ existentes en preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario tanto referidas a la admisión al trabajo como a las condiciones en las que el mismo deba desenvolverse.

También el Tribunal Constitucional ha recogido estas dimensiones de la igualdad. *Vid.*, como ejemplo STC 63/1983, de 20 de julio, en la que se pone de relieve la dimensión de equiparación: «las situaciones desde las facetas de preterir todo efecto punitivo y desechar la incorporación activa se presentan como afines y desde luego, desde la razón a que obedece la amnistía, como iguales, sin que el elemento "civil" o el elemento "militar" actúe como diferenciador a los fines y con el alcance que acabamos de indicar» (FJ 3); o STC 75/1983, de 3 de agosto, en la que se pone de manifiesto la diferenciación: «en cuanto a la edad es en sí un elemento diferenciador, será legítima una decisión legislativa que, atendiendo a ese elemento diferenciador y a las características del puesto de que se trate, fije objetivamente límites de edad que suponga, para los que la hayan rebasado, la imposibilidad de acceder a estos puestos». (FJ 3). (BOE de 9 de agosto y 18 de agosto, respectivamente).

¹⁹ HERNÁNDEZ GIL, A.: *La Constitución y su entorno. Obras Completas*, Tomo 7, Madrid, Espasa-Calpe, 1988, pág. 680.

²⁰ En nuestra Constitución, entre otras, salud, vivienda, educación y cultura. Para la íntima relación entre Estado Social e igualdad, *Vid.*, por todos, en general, GARCÍA COTARELO, R.: *Del Estado de Bienestar al Estado de malestar*, Madrid, CEC, 1990.

²¹ PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Los valores superiores*, *op. cit.*, págs. 161 y 162.

²² *Cfr.*: RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «El principio de igualdad y las relaciones laborales», *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pág. 407.

²³ «Otras» causas vienen justificadas sobre la base de lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación –DO n° L 303, de 2 de diciembre–. Esta Directiva ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico con el Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social haciendo hincapié en medidas para hacer frente a la discriminación por origen racial o étnico y por discapacidad.

El Tribunal Constitucional sólo ha aceptado discriminaciones cuando tengan una justificación objetiva y razonable ²⁴. Así, ha establecido que el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con juicios de valor generalmente aceptados. No obstante, para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es imprescindible, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos ²⁵. Que existe proporcionalidad en el hecho de tomar en consideración el factor género en las distintas políticas preventivas de las empresas está fuera de toda duda por las diferencias que se han reseñado *supra* que acreditan sobradamente la necesidad de diferenciar en las distintas medidas preventivas, en aras, además, del objetivo último de la prevención de riesgos, cual es el logro del más alto grado de salud en el trabajo.

2. El principio de «adaptación del trabajo al género» como manifestación del principio de igualdad.

No obstante lo afirmado *supra*, hay que tener en cuenta que la desigualdad originaria sobre la que se asienta el Derecho del Trabajo, –no sólo por la distinta condición económica de sus sujetos sino por «su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro» ²⁶–, puede acentuarse en el ámbito preventivo en la medida en que la información obtenida por el empresario sobre los trabajadores puede utilizarse «como elemento condicionante» ²⁷ en la adopción de determinadas decisiones discriminatorias por parte de la empresa y colocar al trabajador en una clara situación de indefensión que puede llegar a acentuarse por el carácter continuo y actualizable de la propia función preventiva, y provocar situaciones en las que el trabajador, por miedo a perder su ocupación, «oculte un determinado estado de salud, agravando determinados riesgos cuando desconozca los factores y la intensidad con que éstos inciden sobre aquélla» ²⁸.

²⁴ La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad, puede resumirse como sigue con fundamento, entre otras, en SSTC 22/1981, de 2 de julio; 171/1989, de 19 de octubre; 20/1991, de 31 de enero; 110/1993, de 25 de marzo; 176/1993, de 27 de mayo; 177/1993, de 31 de mayo; 119/2002, de 20 de mayo, o 27/2004, de 5 de marzo, que parten del principio de que la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales.

²⁵ El principio de proporcionalidad se presenta, así, como un criterio para controlar el alcance de una limitación a los derechos fundamentales. *Vid.*, sobre este particular y sus requisitos, NARANJO DE LA CRUZ, R.: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, Madrid, BOE-Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, págs. 97-111.

²⁶ DEL REY GUANTER, S.: «La aplicación de los valores superiores de la Constitución Española en el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988, pág. 373, haciendo referencia a la STC 3/1983, de 25 de enero. Una desigualdad, no obstante, que no justifica la prevalencia en todo caso de la libertad de empresa de modo tal que los trabajadores puedan soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas en sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 88/1985 de 19 de julio y STC 106/1996 de 11 de julio).

²⁷ SANCHEZ TORRES, E.: «El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *Relaciones Laborales*, octubre 1997, pág. 109.

²⁸ *Ibidem*.

Así, en cuanto la relación preventiva supone tomar decisiones constantemente y el poder de dirección de la empresa puede articularse mediante impulsos provocados por la necesidad o la oportunidad a partir de determinada información, debe controlarse la adecuada materialización del principio de igualdad en las relaciones laborales y concretamente en materia preventiva en aras de evitar discriminaciones injustificadas para la parte más débil ²⁹, debilidad que puede duplicarse en la mujer si la aplicación del principio de igualdad no lleva inherente la perspectiva de género.

Para evitar que esto suceda, el principio de igualdad en las relaciones laborales *ex* artículos 4.2 c) y 17 del ET, modulado por la doctrina del Tribunal Constitucional referenciada, demanda, en el ámbito de la relación de riesgos laborales, la aplicación rigurosa del principio de adaptación del trabajo al trabajador en cuanto que esa adaptación va a suponer el desarrollo del trabajo en condiciones igualitarias, sin dejar en desventaja a unos trabajadores que por sus condiciones físicas, psíquicas o por su pertenencia a un determinado género no pueden desarrollar su trabajo de igual forma que otros.

Con este principio se consigue, en definitiva, activar el principio de igualdad en ese ámbito preventivo para evitar que la libertad empresarial se extralimite y lograr que el empresario ponga en marcha las medidas adecuadas para que el trabajador efectúe sus funciones en unas condiciones saludables e igualitarias sea cual sea el lugar, las circunstancias y su género.

Se erige en guía de todo el sistema preventivo empresarial pues va a «dulcificar las condiciones en que el trabajo es realizado y reducir los efectos que puedan incidir sobre la salud de los trabajadores» ³⁰ y, además, va a condicionar los procesos de decisión que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores –desde el punto de vista físico, psíquico y social– en la medida en que, como señala el propio artículo 15 de la LPRL, va a estar presente en la concepción de los puestos de trabajo y en la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción «con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a atenuar los efectos del mismo sobre la salud». De ahí, la importancia de que los empresarios tengan en cuenta en su aplicación la perspectiva de género.

Este principio se concreta en otros artículos de la LPRL. Así, el artículo 25, que exige al empresario tomar en cuenta la sensibilidad especial a un puesto de trabajo; el artículo 26, al disponer medidas para las mujeres embarazadas y el artículo 27 exigiendo al empresario tener en cuenta en la evaluación de riesgos las características de los jóvenes trabajadores, como su falta de experiencia o su inmadurez para valorar los riesgos potenciales. Además, también lo recogen el artículo 36.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores referido al trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo para los que, por suponer riesgos añadidos para la salud del trabajador, se prevén medidas de adaptabilidad. No obstante, es un principio general que debe tomarse en consideración en toda la actividad preventiva en la empresa y no sólo en estos supuestos.

²⁹ Es así que la desigualdad originaria en las relaciones trabajador-empresario no justifica la prevalencia en todo caso de la libertad de empresa de modo tal que los trabajadores puedan soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas en sus derechos fundamentales y libertades públicas (Por todas, STC 88/1985 de 19 de julio y STC 106/1996 de 11 de julio).

³⁰ GONZÁLEZ LABRADA, M.: *La responsabilidad contractual del empresario por incumplimiento de la obligación de seguridad e higiene*. Tesis Doctoral, Zaragoza, 1995, pág. 266.

Es así que este principio de adaptación del trabajo desde la perspectiva de género debe actuar-se en todas las obligaciones preventivas empresariales. De este modo, los planes de prevención de riesgos de las empresas –a los que tanta relevancia ha dado la modificación de la LPRL por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales– deben integrar el género como uno de los factores a tener en cuenta para una adecuada política de salud laboral en la empresa. Además, la información dada a los trabajadores puede variar para hombres y mujeres si la influencia de los riesgos lo hace necesario, al igual que la formación en prevención y, por otro lado, este principio hace necesario que los mecanismos de consulta y participación cuenten con asesores que conozcan la influencia de los concretos riesgos de la empresa en función del género y puedan, así, hacer efectivo el principio citado. Por otro lado, la evaluación debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, –así, también, considerando el factor género– para estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (art. 3.1. RSP)³¹. Y respecto a la vigilancia de la salud, como conjunto de actuaciones diagnósticas aplicadas personalmente al trabajador para evaluar su estado de salud, en relación con los riesgos laborales y estrategias preventivas en aras del logro del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social, el principio de adaptación se activará cuando, tras determinarse el grado de aptitud para un concreto puesto de trabajo, que puede ser distinto si el trabajador es hombre o mujer, sea necesario adaptar el trabajo para evitar la exclusión incondicional de un empleo a un trabajador, exclusión que suele ser más habitual en la mujer. Así, cuando del resultado de una prueba se derive que el trabajador no tiene la aptitud adecuada para desempeñar un determinado puesto de trabajo, deben intentarse poner los medios al alcance para lograr que esa inaptitud desaparezca o buscar vías alternativas para que el trabajador pueda quedarse en la empresa.

3. Breve referencia al *mainstreaming* como fundamento jurídico de la integración del principio de igualdad en el ámbito preventivo.

Las distintas realidades de hombres y mujeres y sus distintas respuestas ante determinados riesgos justifican la aplicación de las distintas manifestaciones del principio de igualdad en el ámbito preventivo. Además, la Unión Europea exige la aplicación de ese principio de igualdad desde el *mainstreaming* o transversalidad que, como se ha puesto de manifiesto *supra*, supone la integración de aquel principio en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y, por tanto, exige una consideración de la población femenina como objetivo y copartícipe en la adopción de medidas legislativas y empresariales relacionadas con la prevención de riesgos.

³¹ Que en la evaluación es importante tener en cuenta, desde el principio de adaptación al trabajo, la perspectiva de género, lo ponen de manifiesto distintos ejemplos como que ciertos compuestos organoclorados están ligados al cáncer de mama y ovarios, que el cadmio está relacionado con la osteoporosis o que determinados niveles de protección frente a determinados riesgos pueden resultar insuficientes para las mujeres (por ejm., los valores límites ambientales –VLA– que se revisan continuamente a la baja y están calculados en base al nivel de reacción de hombres). (Ejemplos de: BRUNEL, S; MORENO, N.: *Salud, mujeres y trabajos*, www.ccoo.es/istas, 2004).

La transversalidad se elevó a principio comunitario con el Tratado de Ámsterdam (art. 2 y art. 3.2 Tratado) y ha sido impulsada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modificación de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976³² exigiendo su implantación en todos los países miembros.

La legislación estatal española ha recogido este principio en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno³³. Además, algunas leyes autonómicas lo han incorporado como referente para informar la actuación administrativa y para que sirva de guía en los planes de igualdad de oportunidades que realicen las empresas³⁴. Algunas llegan, incluso, a penalizar a las mismas dejando de darles subvenciones, bonificaciones o cualquier tipo de ayuda pública si se comprueba por resolución administrativa o sentencia judicial que existe discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales³⁵. Además, fomentan la utilización de la Negociación Colectiva como mecanismo de igualdad de oportunidades³⁶ y la creación de Observatorios de Género³⁷ que podrían ser convenientes en el ámbito preventivo.

Por otro lado y, específicamente, en el ámbito que se está tratando, la Comunicación de la Comisión «Cómo adaptarse a los cambios de la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)»³⁸ promueve como objetivo de las empresas integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo³⁹, dejando constancia, así, del influjo de la transversalidad y como manifestación de la misma, de la necesidad de tener en cuenta el principio de adaptación del trabajo al trabajador.

³² Varios autores han analizado el impacto de este principio, así, CASAS BAAMONDE, M.E.: «De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio», *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, diciembre 2002, págs. 1-18; ORTIZ LALLANA, C.: «Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea», *Revista del Ministerio y Asuntos Sociales*, núm 47, págs. 99-109; TORRENTE GARI, S.: «¿Hay un Derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73, de 23 de septiembre», *Revista del Ministerio y Asuntos Sociales*, núm. 47, págs. 185-210; LOUSADA AROCHENA, J.F.: «El principio de transversalidad en las relaciones laborales», *Relaciones Laborales*, núm. 22, noviembre 2003, págs. 15-37; SÁEZ LARA, C.: «Igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho Social Comunitario», *XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lérida, 28 y 29 de mayo de 2004.

³³ BOE de 14 de octubre.

³⁴ *Vid.*, por todas, Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, del Gobierno de Navarra, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOE de 15 de enero de 2003); Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Comunidad Autónoma Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres (BOE de 8 de mayo de 2003); Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León (BOE de 24 de marzo de 2003).

³⁵ Por todas, artículo 14.12 de la Ley 1/2003 citada.

³⁶ Por todas, artículo 24 de la Ley 9/2003 citada.

³⁷ Por todas, artículo 46 de la Ley 1/2003 citada.

³⁸ COM (2002) 118 final.

³⁹ Apartado 3.3.1.2.

III. LA PROHIBICIÓN DE LOS ACOSOS LABORALES COMO MATERIALIZACIÓN DE LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO Y LOGRO DE SALUD

1. Introducción.

Como se ha señalado *supra*, la finalidad de este estudio es conciliar de la necesidad de un tratamiento de los acosos sexual y moral desde el punto de vista del género en salud laboral.

Para ello, además de la justificación de su diferente tratamiento por las exigencias del principio de igualdad, hay que partir del concepto de ambos acosos en relación con la dignidad en la medida en que atentan directamente contra ese derecho fundamental e impiden que el trabajo se desarrolle de forma saludable. Se señalará, en primer lugar, cómo configura nuestra Constitución el derecho a la dignidad para comprender el alcance del daño en la salud de las personas que produce la materialización de esos acosos.

2. Contenido y alcance del derecho a la dignidad.

2.1. Ideas generales.

El estudio del alcance y significación de la dignidad ha de partir de su reconocimiento en el artículo 10 de la CE como fundamento del orden político y la paz social, al que también contribuyen los derechos inviolables inherentes a la persona, el libre desarrollo de la personalidad, y el respeto a la Ley y a los derechos de los demás. En una primera lectura del artículo 10 podría parecer que todos estos elementos, considerados fundamento del orden político y la paz social, se encuentran en yuxtaposición, «sin una específica relación que los estructure»⁴⁰, pero un análisis más reposado permite deducir que todos estos elementos están en función de la persona y por tanto relacionados e integrados en la dignidad, eje ordenador que los dota de sentido.

Respecto a lo que debe entenderse por dignidad, hay que señalar que una definición en abstracto⁴¹ presenta dificultades en la medida en que puede resultar contaminada por la concepción ideológica de quien trate de aproximarse a ese concepto, el momento y el lugar de referencia y las circunstancias y valores cambiantes; factores que pueden llegar a suponer que lo que en un momento dado resulta contrario a la dignidad puede no parecerlo en un momento o contexto distinto. El

⁴⁰ PAREJO ALFONSO, L. «Constitución y valores del ordenamiento» en VV.AA.: *Libro Homenaje al Profesor García de Enterría. Tomo I : El Ordenamiento Jurídico*, Madrid, Civitas, 1991, pág. 109.

⁴¹ ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona como fundamento del Ordenamiento Constitucional Español*, Universidad de León, 1996, pág. 26.

concepto más apropiado dependerá de la opción ética que tome la sociedad ⁴². Así, en un Estado Social y Democrático de Derecho que tiene como ideales éticos la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo puede considerarse adecuada aquella definición ⁴³ que la configura como una característica propia e inseparable de toda persona en virtud de su racionalidad, independientemente del momento y por encima de las circunstancias en que se desenvuelva su vida, materializada en la realización del desarrollo y perfección de la propia personalidad a través del ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que le son inherentes. Es anterior al propio ordenamiento constitucional y está vinculada a la propia naturaleza del ser humano como ser racional y capaz de ajustar su conducta a criterios morales ⁴⁴. En este sentido, ha de presuponerse siempre en la medida en que puede decirse que es la persona como tal, con valor y vigencia previos al orden político y jurídico en cuanto realidad (ontológica) y exigencia (ética) ⁴⁵, que se sitúa por encima de los demás en virtud de su racionalidad, que, a su vez, determina su sociabilidad, libertad, responsabilidad y dimensión trascendente ⁴⁶.

Pero la identificación de la dignidad con la persona como tal no comprende sólo una dimensión individual. Tiene también una dimensión social en la medida en que la persona necesita vivir en un entorno que le permita desarrollar esa dignidad. En este sentido, el Derecho asume una función de garantía del respeto a la dignidad en las relaciones interpersonales y en las relaciones entre el poder y los individuos. Dicho de otra forma, sólo será posible la realización y desenvolvimiento de la propia personalidad a nivel individual si las demás personas y los Poderes Públicos respetan la libertad y los derechos del individuo.⁴⁷ Desde esta perspectiva, y en la medida en que la dignidad va unida a una serie de derechos irrenunciables dentro de un Estado Social y Democrático de Derecho, debe insistirse que su concepto trasciende de lo que cada persona pueda considerar digno o indigno y, así, cabe otra definición acorde con la opción ética general de nuestra sociedad reflejada en nuestra Constitución: «el respeto debido a toda persona por encima de sus circunstancias propias, que prohíbe cualquier tratamiento que pueda suponer un menoscabo del ejercicio de sus derechos fundamentales» ⁴⁸.

No es suficiente con definir la dignidad, es preciso conocer la aportación que suministran a este concepto esos otros elementos, fundamentos también de la paz social y el orden político, recogidos en el artículo 10 CE: derechos inviolables que son inherentes a la persona, el libre desarrollo de su personalidad, el respeto a la ley y el respeto a los derechos de los demás, que son, como ya se ha puesto de manifiesto, consecuencias del reconocimiento constitucional de la dignidad.

⁴² Vid. en este sentido PECES-BARBA MARTÍNEZ G.: *Los valores superiores*, op. cit., pág. 111: «A lo largo de la historia se ha configurado una pluralidad de opciones éticas para desarrollar la dignidad humana. Por consiguiente, no estamos aquí postulando una concepción ética válida para todas las épocas. La experiencia histórica desmiente esa pretensión y alumbró toda una serie de intentos dispares en su intención y en su alcance para realizar esa vida digna. Estamos, por el contrario, poniendo de relieve la existencia de una ética propia del mundo moderno y, por consiguiente, con un fundamento histórico para desarrollar una idea más permanente que es la dignidad humana».

⁴³ ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit., pág. 131.

⁴⁴ ALZAGA VILLAMIL, O.; GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; RODRÍGUEZ ZAPATA, J.: *El Derecho Político Español según la Constitución de 1978 (Tomo I)*, Madrid, EDERSA, 1997, pág. 221.

⁴⁵ HERNÁNDEZ GIL, M.: *La Constitución...*, op. cit., pág. 314.

⁴⁶ SÁNCHEZ AGESTA, L.: *Sistema político de la Constitución Española de 1978*, Madrid, EDERSA, 1991, pág. 95.

⁴⁷ En este sentido, ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit., pág. 19.

⁴⁸ En este sentido, DE ESTEBAN, J. y GONZÁLEZ TREVIJANO, P.J.: *Curso de Derecho Constitucional Español*, Volumen II, Madrid, Complutense, 1993, pág. 25.

2.2. Los derechos inviolables.

En cuanto a los derechos inviolables que son «inherentes» a la dignidad, hay que poner de relieve que son inescindibles de la propia condición de persona y su respeto es obligado en todo caso para poderes públicos y ciudadanos.⁴⁹ Inviolabilidad que, en una primera aproximación, podría identificarse con los derechos que nuestra Constitución califica de fundamentales, es decir, los de la Sección Primera del Capítulo II del Título I (arts. 15 a 29), a los que se uniría el derecho a la igualdad recogido en el artículo 14, caracterizados por tener una tutela más fuerte en cuanto pueden ser alegados ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y ante el Tribunal Constitucional por medio del recurso de amparo (art. 53)⁵⁰. En mi opinión, entre las manifestaciones más importantes adoptadas en el marco de un Estado Social, se encuentra la materialización de los principios rectores de la política social y económica, así como el desarrollo y garantía de los derechos sociales (tales como el pluralismo social o el derecho al trabajo). De ahí que no pueda sostenerse que los derechos inviolables se limiten a los que la Constitución considera fundamentales, puesto que los demás derechos y los distintos principios rectores de la política social y económica contribuyen también a un estilo de vida «humanizante»⁵¹, a un desarrollo adecuado de la dignidad, aunque no puede obviarse que en los llamados constitucionalmente derechos fundamentales la dignidad se hace más patente⁵². Pero, en cualquier caso, la mayor o menor protección de un determinado derecho, máxima, media o mínima –en la terminología de Montoya–⁵³ no debe llevar a concluir que sólo deba considerarse inviolable el de mayor protección, porque en

⁴⁹ Vid. en este sentido ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...op. cit.*, pág. 44.

⁵⁰ Vid. en este sentido FERNÁNDEZ SEGADO, F.: *El Sistema Constitucional Español*, Madrid, Dykinson, 1992, pág. 163: «el artículo 10.1 incluye entre los fundamentos del orden político y de la paz social a los derechos inviolables inherentes a la persona, denominación ésta ("derechos inviolables") que no tiene otro objetivo que el de reservar la calificación de "fundamentales" a un sector del conjunto de derechos y libertades (los de la Sección primera del Capítulo 2.º)». Vid., también, GARRIDO FALLA, F.: «Comentarios al artículo 10.1», VV.AA., GARRIDO FALLA, F. [Dir.]: *Comentarios a la Constitución*, Madrid, Civitas, 1985, pág. 187, : «...los derechos inviolables que son inherentes a la persona son sólo los comprendidos en los artículos 15 a 29 (y en el 30 por lo que se refiere a la objeción de conciencia)» y con un planteamiento «radical» añade: «los derechos económicos y sociales dejan de ser estrictamente hablando, constitucionales, desde el momento en que sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollan».

⁵¹ Así lo puso de manifiesto la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (Declaración que constituye el primero de los textos internacionales que han de informar la interpretación de las normas españolas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas por mandato del art. 10.2 CE) en su artículo 22: «Toda persona, en cuanto miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social; tiene la facultad de obtener la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desenvolvimiento de su personalidad...».

⁵² Vid. en este sentido el FJ 8 de la STC 53/1985 de 11 de abril (Recurso de inconstitucionalidad interpuesto por 54 diputados contra el texto definitivo del Proyecto de Ley Orgánica de reforma del artículo 417 bis del Código Penal sobre despenalización del aborto en determinados supuestos) en BJC núm. 49: «... nuestra Constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y creencias (art. 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1)».

⁵³ Cfr. MONTOYA MELGAR, A.: «Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral» en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.

nuestro Estado Social esos derechos, que no reciben el calificativo de fundamentales, se han convertido en «atributos indispensables para el desarrollo de la persona humana»⁵⁴, y su reconocimiento obliga a los Poderes Públicos «no sólo al despliegue de la correspondiente acción administrativa prestacional, sino, además, a desarrollar la acción normativa que resulte necesaria para asegurar el cumplimiento de esos mandatos constitucionales»⁵⁵ y, en consecuencia, con independencia del grado de protección, son también derechos inviolables.

2.3. El libre desarrollo de la personalidad.

Ser persona viene radicalizado por la conciencia de sí mismo y la libertad⁵⁶. Ésta puede definirse como la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera u otra –y de no obrar–, por lo que es responsable de sus actos. Con ella, el hombre se reconoce distinto de los otros seres, dotado de la «dignidad óntica de ser libre»⁵⁷. Se trata del concepto de libertad individual, la autonomía del individuo para elegir entre las diversas opciones vitales que se le presenten de acuerdo con sus propios intereses, convicciones o preferencias⁵⁸, siempre que respete la libertad de los demás⁵⁹ y, en este sentido, los ciudadanos pueden llevar a cabo aquellas actividades que la Ley no prohíba o cuyo ejercicio no subordine a requisitos o condiciones determinadas⁶⁰. El desarrollo de la libre personalidad es, así, raíz del ejercicio de los derechos fundamentales e incide en la organización de los poderes a través del Derecho. Nuestra Constitución lo eleva a valor superior de nuestro ordenamiento y esto supone que sin libertad no hay legitimidad democrática, además de dar sentido a la dignidad en la medida que el desarrollo de la personalidad si no es libre –dentro de unos límites como son el respeto a la Ley y a la libertad de los otros– se convierte en adoctrinamiento generador de situaciones de inferioridad y esclavizantes.

Respecto al término «personalidad», hay que advertir que es difícil de delimitar porque se trata de un concepto en el que convergen factores extrajurídicos, sobre todo de orden psicológico o ético. Centrando el análisis a partir de la opción ética de nuestra Constitución, el libre desarrollo de la personalidad, materializado en la posibilidad de ejercitar los derechos inviolables e irrenunciables que son inherentes a la persona, comprende dos dimensiones: una estática, que se identificaría con la propia persona y, consiguientemente, con la dignidad, permite afirmar que la persona, en cuanto tal, está dotada de dignidad en razón de su personalidad. Una segunda dimensión, dinámica, se identi-

⁵⁴ Cfr. GONZÁLEZ PÉREZ, J.: *La dignidad de la persona*, Madrid, Civitas, 1986, pág. 97. A su juicio, los derechos inviolables son también los llamados derechos sociales porque en todos y cada uno de ellos se proyecta la dignidad.

⁵⁵ STC 113/1989 de 22 de junio, fj 3, BOE de 24 de julio de 1989.

⁵⁶ Vid. en este sentido HERNÁNDEZ GIL, A.: *La Constitución... op. cit.*, pág. 318.

⁵⁷ Cfr. TORRES DEL MORAL.: *Principios...*, op. cit., pág. 50.

⁵⁸ Vid. en este sentido ALZAGA, O. et. alt.: *El Derecho político español...*, op. cit., pág. 221. Vid. también sobre este particular la STC 132/1989, de 18 de julio, RATC julio-septiembre 1989.

⁵⁹ La persona necesita vivir en sociedad, necesita a los demás, marcha hacia ellos y, en este sentido, está obligada a querer, al mismo tiempo que su libertad, la libertad de los otros; no puede tomar su libertad como fin sino toma igualmente la de los otros. (Cfr. SARTRE, J.P.: *El existencialismo es un humanismo*, Buenos Aires, Sur, 1980, págs. 56-57).

⁶⁰ STC 83/1984, de 24 de julio, fj 3, RATC julio-diciembre 1984, pág. 917.

fica con la realización, desarrollo y perfección en el tiempo ⁶¹. Con esta idea sobre el libre desarrollo de la personalidad puede entenderse mejor el hecho de que los derechos inviolables no se limitan sólo a los que la Constitución califica como fundamentales, comprende también aquellos otros derechos necesarios para la realización personal tales como el derecho al trabajo y a una remuneración equitativa en el mismo, la protección a la salud, el disfrute de una vivienda digna y adecuada, o el acceso a la cultura. Es decir, derechos configuradores de lo que se ha denominado calidad de vida ⁶² o procura existencial y que debe garantizar el Estado Social frente a las contingencias económicas, la evolución de la sociedad o el agotamiento de los recursos naturales, garantía que debe tomar como punto de referencia la dignidad, –la igualdad en sus dos vertientes: material y formal ⁶³ y la solidaridad. El contenido de esta solidaridad se refleja en la unión de la libertad individual, como ideario liberal, la participación política, como principio democrático, y la construcción de una sociedad integrada en una comunidad igualitaria a través de la satisfacción de las necesidades básicas ⁶⁴, como objetivo social. Si alguno de estos requisitos faltara no podría hablarse de solidaridad en la medida en que se produciría totalitarismo o exclusión de importantes sectores sociales en la formación de la voluntad política o desigualdad ⁶⁵.

Sobre la base de ese contenido, puede afirmarse que la solidaridad supone vivir como persona sin que ello suponga privilegio ni exclusión sino cooperación, consciencia de que las cosas no terminan en el propio individuo, reconocer que la propia dignidad exige el reconocimiento de "los otros" con la idéntica dignidad, fines, necesidades, derechos y posibilidades de uno mismo ⁶⁶. Entendida de este modo, la solidaridad favorece la construcción de una organización social y política donde la afirmación de los derechos humanos, como derechos de todos, y la justicia son prácticas sociales cotidianas. En este sentido, parece no haber problema alguno para considerar a la solidaridad como valor superior de nuestro sistema constitucional aunque no esté incluida en el artículo 1.1 de la Constitución ⁶⁷.

⁶¹ ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit. pág. 50.

⁶² La calidad de vida no es el conjunto de todos estos derechos para todos los autores. MARTÍN MATEO, por ejemplo, lo identifica con medio ambiente, pues considera que es el único concepto de calidad de vida que puede ser trascendente en estos momentos para el Derecho es el relacionado con el marco físico de la existencia humana. Piensa que es inútil un macroconcepto de calidad de vida que incorpore factores como la libertad, seguridad, trabajo, educación, salud o nivel de vida, pues eso es todo. (MARTÍN MATEO, R.: «La calidad de vida como valor jurídico», *Revista de Administración Pública*, núm. 117, 1988, págs. 56-59. También, *Ibidem*, VV.AA.: *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría (Coord.)*, Civitas, Madrid, 1991, págs. 1.441-1.443). En mi opinión, no creo que el término «calidad de vida» deba referirse única y exclusivamente a medio ambiente. Además de recogerse en el artículo 45 CE con la obligación de los poderes públicos de velar por la utilización racional de los recursos naturales para protegerla, aparece en el Preámbulo como necesidad de desarrollo de la propia personalidad a la que se dirige la consecución de esos derechos que, se ha comentado, son configuradores de la calidad de vida, pues no creo pueda interpretarse de otro modo las palabras «promover el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida».

⁶³ La vertiente formal o jurídica se encuentra recogida en el artículo 14 CE, –igualdad ante la Ley sin discriminación por condición o circunstancia personal o social–. El artículo 9.2 de la CE recoge su vertiente material o política en cuanto exige la promoción por los poderes públicos de las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

⁶⁴ *Vid.*, en este sentido, PECES-BARBA MARTÍNEZ G.: *Derecho y Derechos Fundamentales*, Madrid, CEC, 1993, pág. 169.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ URBIETA JOCANO, J.R.: «Llamados a ser señores y creadores de vida» en *Atreverse a Educar. Congreso de Pedagogía Pedro Poveda educador. Tomo I*, Madrid, Narcea, 1997, pág. 326.

⁶⁷ *Vid.* PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Derecho y Derechos...*, op. cit., toda la obra en general y concretamente págs. 173, 319 y 320.

Ahora bien, ¿qué nivel de consecución de todos esos derechos es el adecuado para considerar que se está ante una calidad de vida que equilibra la dignidad, la igualdad y la solidaridad? Para saber cuál es la medida apropiada de calidad de vida habrá que tener en cuenta las quejas que a nivel individual se puedan generar, indicativos de si se está o no logrando satisfacer las necesidades derivadas de los distintos derechos configuradores de la calidad de vida. A su vez, habrá que establecer un sistema de indicadores sociales que ofrezcan una perspectiva referida a la sociedad total, es decir, a todas las necesidades en general, y que no sean ambiguos ⁶⁸. Estos indicadores pueden definirse como medidas que permiten mostrar la situación en que se encuentra un área, un derecho que forma parte de la calidad de vida y comprobar si la misma se ha satisfecho o no de forma adecuada ⁶⁹.

2.4. *El respeto a la Ley y a los derechos de los demás.*

En cuanto al respeto a la Ley y a los derechos de los demás, PECES BARBA ⁷⁰ puso de relieve que no era necesario incluirlos en ese artículo 10 CE puesto que, por un lado, el artículo 9.1 CE ya alude al respeto a la Ley y, por otro, el respeto a los derechos de los demás va de suyo en el ejercicio de los derechos, habida cuenta de la alteridad de las relaciones jurídicas. A mi juicio, no resulta tan innecesaria su incorporación al artículo 10 CE porque viene a completar el reconocimiento de la dignidad de la persona insistiendo en esa dimensión social y no sólo individual de la dignidad, fomentando, de este modo, la convivencia en el ordenamiento constituido.

2.5. *El fundamento del orden político y la paz social.*

La dignidad es el suelo axiológico y, por tanto, el criterio que otorga legitimidad, sentido y estructura a la totalidad del orden constitucional material. Es también el fundamento, criterio o medida sustantivos del Estado, como poder y como Derecho, e, igualmente, la referencia de los valores, incluidos los superiores, del ordenamiento en su conjunto. Supone además una norma de conducta y límite del ejercicio de los derechos ⁷¹.

⁶⁸ SETIÉN, M.L.: *Indicadores Sociales de Calidad de Vida. Un sistema de medición aplicado al País Vasco*. Madrid, CIS-Siglo XXI, pág. 143. Sobre la dificultad que, en ocasiones, plantea el uso de los indicadores para la calidad de vida, Vid. PRIOR RUIZ, J.C.: *La calidad de vida de la mujer trabajadora*, Granada, Universidad de Granada, 1997, págs 85-124.

⁶⁹ Por ejemplo, área, trabajo. Se clasifica este área en dos dimensiones, entendiéndose por tal el criterio de clasificación para cada una de las áreas, lo cual proporciona categorías generales que sirven para incluir los fenómenos observables completos y que serán medidos a través de indicadores, una la de estado de trabajo y su distribución y, otra, la de calidad de vida proporcionada por el trabajo. Dentro de, por ejemplo, la primera dimensión, se encuentran indicadores, como el empleo por sectores y tipos de empresa, duración efectiva del trabajo semanal o la satisfacción con el tiempo de y durante el trabajo. Estos indicadores darán la medida de cuál es el estado de trabajo actual y su distribución y si es preciso o no mejorarlo. Si el conjunto de todos esos datos da como resultado que el estado actual del trabajo es negativo, una faceta de la calidad de vida no se está desarrollando adecuadamente y habrá que tomar medidas para mejorarla. Si es positivo, existe calidad de vida, y, por tanto, se mantendrán las medidas actuales, aunque sin perder de vista la necesidad de mejorarlas para conseguir, de forma constante, su más alto grado. Cfr. SETIÉN, M.L.: *Indicadores Sociales de Calidad de Vida...*, *op. cit.*, págs. 141,151-172 y 201-237.

⁷⁰ Diario de Sesiones del Congreso núm. 68, 17 de mayo de 1978, págs. 2.393 y ss.

⁷¹ Límite del ejercicio de los derechos en dos direcciones: una positiva, en la que «el hombre debe procurar el máximo respeto a la dignidad de las personas que con él se relacionan» y «tratará, al ejercitar sus derechos y al cumplir sus obligaciones, no olvidar en momento alguno la dignidad de que toda persona, como tal, está investida»; y otra negativa, «en cuanto la dignidad de los demás operará como límite al ejercicio de sus derechos, y, concretamente, al ejercicio de los derechos fundamentales» (GONZÁLEZ PÉREZ, J.: *La dignidad...*, *op. cit.* pág. 91).

Por otro lado, hay que poner de relieve que el reconocimiento de la dignidad no es una mera declaración ideológica de principios, sino que constituye una norma jurídica vinculante, con exigencia de ejecutividad en todas sus funciones ⁷² y, en opinión de algunos, un límite implícito sustraído a la acción del poder de revisión constitucional en la medida en que es el fundamento del orden político y de la paz social ⁷³.

Ese fundamento supone que el orden político español, –identificado con el orden público ⁷⁴, el orden social y el orden jurídico ⁷⁵–, sólo podrá considerarse legítimo en la medida en que respete y tutele la dignidad de la persona, sus derechos inviolables y el libre desarrollo de su personalidad. Además, los poderes públicos, en su actuación, deberán promover la paz social, intrínsecamente ligada al bienestar general ⁷⁶, y, en un sentido dinámico, conectada con los valores superiores para hacer posible que las relaciones sociales estén presididas por los principios de solidaridad y tolerancia que permitan avanzar en la convivencia democrática ⁷⁷.

3. La proyección de la dignidad sobre la salud en el trabajo.

3.1. Introducción.

La dignidad va a ser un valor o un derecho a tener en cuenta en la articulación de cualquier sistema preventivo en la empresa, en la medida en que la propia idea de dignidad supone considerar el derecho a la salud como una de sus metas, pues una eficaz protección de la salud en el trabajo incide en el libre desarrollo de la personalidad. Sobre la base de esa dignidad se tiende a una eficaz protección de la salud en el trabajo para conseguir un efectivo desarrollo de la personalidad a través del ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que son inherentes a la persona.

⁷² Vid., RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, J. y RUIZ GIMÉNEZ ARRIETA, I.: «Artículo 10» en VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. [Dir.]: *Comentarios a la Constitución española de 1978, Tomo II (Artículos 10 a 23)*, Madrid, EDERSA, 1997, pág. 57. Señala también que «puede afirmarse, sin violencia, que este precepto constitucional ocupa un rango fundamentalísimo con eficacia legitimadora, iluminadora y propulsora para afianzar instituciones, esclarecer ambigüedades, cubrir lagunas e integrar nuevas potencialidades en el esfuerzo colectivo hacia cotas más elevadas de justicia y de liberación humana», (pág. 58).

⁷³ Vid. en este sentido, ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit., pág. 70, y DE VEGA, P.: *La reforma constitucional y la problemática del poder constituyente.*, Madrid, Tecnos, 1985, págs 283 y ss. Este último, hablando de esos límites implícitos comenta que si se modificara alguno de estos «valores básicos que componen la fórmula política», «no podría interpretarse en modo alguno como una simple operación de revisión, sino como un acto revolucionario de destrucción de la Constitución existente y de supresión del actual régimen político. Lo que, como es obvio, no entra en las atribuciones y competencias jurídicas, ni en las posibilidades políticas, de ningún poder de reforma».

⁷⁴ El orden público, en un sistema democrático, debe determinarse partiendo de la dignidad y en este sentido, supone la aceptación de unos derechos y libertades fundamentales cuya protección será su primera función, pero que también podrá restringir en cuanto su ejercicio sea abusivo e interfiera en los derechos y libertades ajenos y de la sociedad en su conjunto. Vid. en este sentido, COMBALÍA SOLÍS, Z.: «La salud como límite al derecho de libertad religiosa» en *Suplemento Humana lura de Derechos Humanos*, núm. 3, 1993, págs. 64-65.

⁷⁵ El orden social puede entenderse como el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la comunidad. El jurídico puede identificarse con la organización de los poderes del Estado, normas e instituciones, protección de las libertades, etc. Vid. en este sentido, ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit., pág. 73.

⁷⁶ RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, J. y RUIZ -GIMÉNEZ ARRIETA, I.: «Artículo 10», op. cit., pág. 63.

⁷⁷ ALEGRE MARTÍNEZ, M.A.: *La dignidad de la persona...*, op. cit., pág. 74.

Es decir, si la dignidad implica el desarrollo, realización y perfección en el tiempo de la propia persona con autonomía y sobre la base de medidas que le permitan ejercitar y disfrutar de esos derechos inviolables que le son inherentes, no hay duda de que la dignidad es la base sobre la que deben sustentarse las políticas y acciones en materia de prevención de riesgos laborales. Es esa dignidad, unida a la igualdad y la solidaridad, en la medida en que promueve la satisfacción de las necesidades básicas del individuo, la que debe erigirse en guía para esas acciones preventivas y saber si las mismas se están aplicando correctamente.

La dignidad está íntimamente unida a la salud psíquica y social en el trabajo y da sentido al fomento y desarrollo de esas dimensiones de la salud. La salud física tendría su fundamento, más bien, en el derecho a la vida y a la integridad física como un derecho a vivir encaminado, desde la prevención, a evitar accidentes y enfermedades que produzcan daños corporales. Sin embargo, procurar el bienestar con uno mismo y fomentar un bienestar con el entorno y las relaciones del individuo en el trabajo de forma tal que le permitan desarrollar el mismo con calidad repercutiendo favorablemente en sus ámbitos extralaborales tiene que ver, más bien, con la dignidad, pues el elemento intocable e inherente a la dignidad es, ante todo, el libre desarrollo de la personalidad.

3.2. *El acoso sexual.*

El artículo 4.2 e) del ET ha contractualizado esta dignidad al establecer que el trabajador «tiene derecho a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo también las ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual». Así, esta dignidad relacionada con la salud supone la necesidad de prevenir los riesgos atentatorios contra la misma y, concretamente, como una manifestación de esos riesgos el acoso sexual en el trabajo. Este acoso, aunque no venga regulado como tal en la LPRL, puede considerarse riesgo laboral, al suponer la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño –manifestado en una enfermedad, como la depresión, o una lesión, en la medida en que se puede llegar a atentar contra el propio cuerpo– con motivo u ocasión del trabajo ⁷⁸, definición de riesgo recogida en el artículo 4 de la LPRL.

Sobre la base de la Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo ⁷⁹, la Recomendación 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 ⁸⁰ y la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976 ⁸¹, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la for-

⁷⁸ Su carácter de riesgo laboral fue indirectamente reconocido por algún tribunal, al calificarse las secuelas psicofísicas producidas por el mismo como accidente de trabajo (STSJ Castilla-La Mancha de 16 de septiembre de 1989). La STC 224/1999, de 13 de diciembre, reconoce su carácter de riesgo al reconocer que tiene efectos en la salud mental.

⁷⁹ DO n.º C 157 de 27 de junio.

⁸⁰ DO n.º L 49 de 24 de febrero de 1992. Aunque no gocen de la fuerza vinculante de Directivas y Reglamentos, sirven, al menos, para que los Estados y ciudadanos de la Unión tomen conciencia de la problemática del acoso sexual.

⁸¹ DO n.º L 39, de 14 de febrero.

mación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73, el acoso sexual puede definirse como «toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante»⁸². De esta definición se extraen, por un lado, sus elementos configuradores: actuación de tipo sexual indeseada por la víctima y que además le resulta ofensiva. Por otro, sus tipos y sujetos: el realizado por un superior jerárquico, empresario o no, y que consiste en hacer depender la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de la negativa o sometimiento de la víctima a propuestas de tipo sexual, y el denominado acoso ambiental con el objetivo de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o inseguro, realizado por cualquier compañero de trabajo, superiores o clientes de la víctima⁸³.

Lo determinante para calificar el acoso sexual como tal es que la conducta sea indeseada⁸⁴, puesto que si el comportamiento es aceptado y mutuo no existe acoso. Si bien, hay que ser muy cautelosos con el hecho de que la conducta sea aceptada pues en ocasiones se acepta por miedo o no se dice frontalmente un no⁸⁵. Así, en nuestro país, para evitar posibles abusos del acosador ante un rechazo de la víctima no frontal o ambiguo, la Jurisprudencia ha puesto de manifiesto que no es necesario una reacción con carácter inmediato ni contundente⁸⁶. También ha señalado que ese carácter hostil que puede llegar a crear el acoso sexual no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que «debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes, o sólo un amago o quedado en licencias o excesos verbales, y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo»⁸⁷.

3.3. El acoso moral.

Otro riesgo para la salud que vulnera directamente la dignidad del individuo es el acoso moral que tiene un origen social. Deriva de las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo. De este modo, atenta directamente contra lo que se ha denominado salud social y, por sus repercusiones

⁸² Por todos, VV.AA. «Mujer, trabajo y salud», *op. cit.*, pág. 34 y PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y Salud Laboral*, Madrid, La Ley-Actualidad, 2000, pág. 102.

⁸³ *Vid.* Artículo 1 b) y c) Recomendación citada. *Vid.* también, PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y Salud Laboral*, *op. cit.*, pág. 101.

⁸⁴ Por todos, REINHART, A.: *Sexual Harassment: Addressing sexual harassment in the workplace. A management information booklet*, Geneva, ILO, 1999, pág. 2.

⁸⁵ En este sentido, BENTON-POWERS, S.M.; PATERSON, L.T.: *Sexual harassment in the workplace*, U.S. Library of Congress, Crisp-Publications, 1995, pág. 6.

⁸⁶ STC 224/1999, de 13 de diciembre, fto jco 4.º.

⁸⁷ *Ibidem*, fto. jco 3.º.

siones, contra la salud psíquica. Puede describirse como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema⁸⁸ de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo⁸⁹. Puede, así, venir de la propia organización, de una persona o grupos de personas jerárquicamente superiores o de otros compañeros con su misma categoría, pero, generalmente, la persona que acosa va a tener más prestigio o consolidación en la empresa que la víctima⁹⁰. A su vez, es importante señalar que para hablar de acoso moral es necesario que se dé la intención de herir o controlar al otro⁹¹.

Este acoso atenta también directamente contra la igualdad y la solidaridad como principios íntimamente unidos a la dignidad: por un lado, la intencionalidad de causarle un daño lo deja en situación de desventaja respecto a otros compañeros y, por otro, atenta contra dos necesidades básicas del individuo como son la afiliación –necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas– y el estatus –necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada–⁹². Se le llama también *mobbing*⁹³ y hostigamiento psicológico en el trabajo. Sus consecuencias pueden afectar también a la salud física: adelgazamientos espectaculares, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), dolores de espalda y musculares, acortamiento de la respiración...⁹⁴

⁸⁸ Las conductas de acoso moral atentan bien contra las condiciones de trabajo de la víctima –se le retira la autonomía, no se le transmiten informaciones útiles, se critica su trabajo injusta o exageradamente, etc.–, bien contra el ámbito de relación de la persona en el trabajo –sus superiores jerárquicos o colegas dejan de hablarle, se le instala apartada de los demás, etc.–, bien directamente contra su intimidad y dignidad –se ridiculizan sus orígenes o su nacionalidad, se atacan sus creencias religiosas o sus convicciones políticas, se hacen circular rumores relativos a ella, etc.–. Puede incluso llegarse a violencia física o verbal como gritarle, invadir su vida privada con llamadas telefónicas o cartas amenazantes, acecharla ante su domicilio, etc., aunque el acoso moral como tal se da cuando se originan alguno de los comportamientos anteriores (HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona, Paidós, 2001, págs. 96-97 y pág. 77).

⁸⁹ Por todos, INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm. 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, <http://www.mtas.es/insht>

⁹⁰ INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm. 476... op. cit.*

⁹¹ «El objetivo del acoso es controlar y dominar al otro usurpándole su propio territorio psíquico. No se trata de la descarga de agresividad de un individuo sometido a un exceso de estrés o a malas condiciones de trabajo. No es la pérdida de control de uno, sino, por el contrario, la voluntad de controlar al otro». (HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, *op. cit.*, pág. 215). Se extiende más allá de lo que implica un mero conflicto como choque de elementos o sentimientos contrarios que se oponen; la intención, es, como se ha advertido, herir o controlar. (*Ibidem*).

⁹² En sentido similar INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm. 476... op. cit.*

⁹³ Para HIRIGOYEN, el término *mobbing* se corresponde más bien con el acoso de la organización en sí, con un acoso colectivo mientras que el término acoso moral se referiría a agresiones más sutiles y, por consiguiente, más difíciles de probar. (HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, *op. cit.*, pág. 77). No obstante, en mi opinión, desde un punto de vista jurídico, y ese parece ser el criterio de la doctrina española, son términos intercambiables, *mobbing* sería término anglosajón (*Vid.*, por todos, Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, BOCG-Congreso de los Diputados de 23 de noviembre de 2001, págs. 1 y 2). De todas maneras, a veces se utilizan términos diversos que sobre la base en general de lo que es acoso moral hacen más hincapié en unos comportamientos que en otros: *bossing*, como tipo especial de *mobbing*, que consiste en el acoso de un jefe, o de sus representantes, en una política de empresa acosadora respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos (STJSJ Comunidad Valenciana de 25 de septiembre de 2001 –*Relaciones Laborales*, diciembre 2001, pág. 86); *bullying*, consistente en bravuconadas individuales etc. (HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, *op. cit.*, pág. 77).

⁹⁴ Por todos, GARCÍA SILVA, J.A.; CAMPS DEL SAZ, P.: «Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral», *Mapfre Medicina*, 1999, vol. 10, pág. 256.

Desde ese atentado a las tres dimensiones de la salud que con él se produce, puede afirmarse que encaja perfectamente en la citada definición de riesgo laboral del artículo 4 de la LPRL, así, entra dentro de la obligación de evaluación por parte de las empresas, que supone afrontar el riesgo antes de que se manifieste para adoptar las oportunas medidas preventivas. No obstante, la importancia que está empezando a tener la salud psíquica y social en el trabajo exige referencias concretas al mismo para la adopción más rápida y consciente de medidas para su prevención⁹⁵ que la reforma de la LPRL por Ley 54/2003, de 12 de diciembre⁹⁶, no ha aprovechado.

Tanto el acoso sexual como el moral se incluyen dentro de lo que se considera actualmente violencia en el trabajo, que concede igual peso a los comportamientos físicos y psicológicos y valora plenamente la importancia de los pequeños actos de violencia⁹⁷ y queda claro que su prevención incide en el logro de bienestar general en el trabajo en cuanto se consigue dignidad.

IV. EL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS EN RELACIÓN CON EL GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

Sobre la base del concepto de estos acosos en relación con la dignidad, debe señalarse cómo han sido regulados en la Unión Europea y cómo ha recogido el legislador estatal las directrices marcadas por la Unión sobre los mismos.

La Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el Acoso en el Lugar de Trabajo subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión. Además, promueve que se analice la situación particular de las mujeres víctimas de acoso, pues éstas pueden ser más propensas al mismo por la mayor precariedad que las mismas tienen en el empleo.

⁹⁵ El grupo Entesa Catalana del Progress y el Grupo Socialista han instado al Gobierno para que se reconozca específicamente como riesgo y se ponga de manifiesto el atentado directo que éste supone contra la dignidad. El Grupo Socialista propone la modificación de algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos y alguna normativa de Funcionarios para incorporar en sus regulaciones el acoso moral. [Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, BOCG–Congreso de los Diputados de 23 de noviembre de 2001, págs. 1-4; Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre acoso moral en el trabajo (*mobbing*), BOCG–Congreso de los Diputados de 11 de junio de 2001, págs. 14 y 15; Moción del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés, por la que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo, BOCG–Senado, de 18 de junio de 2001, págs. 7-8]. La Jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia de nuestro país están considerando accidente de trabajo las consecuencias derivadas de conductas de acoso moral (STSJ de Navarra, de 20 de abril de 2001) y calificándolo como tal cuando se den un conjunto de situaciones como las señaladas *supra* (Vid. STSJ de la Comunidad de Valenciana, de 25 de septiembre de 2001, citada).

⁹⁶ BOE del 13 de diciembre.

⁹⁷ Por todos, CHAPPEL, D.; DI MARTINO, V.: *Violence at work*, Ginebra, OIT, 1998, págs. 9-13; OIT: «Cuando el trabajo resulta peligroso: golpes, esputos, lenguaje soez, daños: la violencia en el trabajo se globaliza», *Revista de Trabajo de la OIT*, núm. 26, 1998, págs. 6-7.

Por su parte, la Directiva 2002/73/CE define lo que supone el acoso moral y sexual y pone de manifiesto la necesidad de articular medidas contra los mismos en la medida en que su prevención se encuentra relacionada no sólo con la dignidad sino también con el logro de la igualdad en el ámbito laboral.

Por lo que respecta a la definición, la Directiva no habla específicamente de acoso moral, sino, concretamente, de acoso y acoso sexual (art. 1.2.) o, podría decirse, de «acoso no sexual por razón de sexo»⁹⁸ y de acoso sexual. De éste dice que es aquella «situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Es así que resulta de conductas ofensivas referidas al sexo en sí mismo.

Por acoso entiende la «situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Sobre la base de la misma considero que la idea de acoso moral, señalada supra, puede incluirse en la definición de acoso siempre que se demuestre que éste viene motivado por el mero hecho de que el trabajador sea del sexo no afín a la empresa⁹⁹.

Nuestro ordenamiento, sin embargo, con la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha recogido la definición de acoso no relacionándola específicamente con el sexo, y sí con otras causas –que, en mi opinión, acotan un concepto que debe ser amplio y centrarse en la conducta que determina el acoso más que en las causas–. Sin embargo, puede entenderse, desde la prohibición de la discriminación por razón de sexo que recoge el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, que el acoso moral que venga motivado por el sexo será una causa de discriminación, recogiendo de este modo las prescripciones de la Directiva 2002/73.

Además, desde la perspectiva de este trabajo, hay que recordar que tanto el acoso moral como el sexual pueden incluirse en la definición de riesgo laboral y que el principio de igualdad, cuya manifestación más evidente en el ámbito preventivo es el principio de adaptación, exige tener en cuenta la perspectiva de género para hacerle frente en la medida en que hombres y mujeres se encuentran en situaciones laborales distintas y estos riesgos les afectan de forma diferente.

V. LOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN

Con lo argumentado supra ha quedado establecido cuál es el concepto y regulación de las distintas formas de acoso en nuestro país y la necesidad de que sean tratados desde la perspectiva de género. En este apartado se analizan las vías de protección que existen frente a los mismos dejando

⁹⁸ TORRENTE GARI, S.: «¿Hay un Derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo?...», *op. cit.*, pág. 201.

⁹⁹ Por ejemplo, cuando una supuesta ineficacia laboral sea concluida de la condición femenina del sujeto.

al margen la vía judicial en la medida en que excedería del objeto de este trabajo ¹⁰⁰. No obstante, y a modo de referencia, debe señalarse que las vías judiciales de protección giran en torno al procedimiento sumario y preferente de tutela de la libertad sindical y los derechos fundamentales, regulado en los artículos 175-182 de la Ley de Procedimiento Laboral; a la vía civil alegando la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil al Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen; a la vía administrativa para imputar responsabilidades al empresario por infracciones relacionadas con falta de medidas de prevención o vulneración de derechos fundamentales recogidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y a la vía penal por comisión de delitos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores (316-318 del CP). Protección judicial que no es baladí, pues no tener en cuenta la perspectiva de género puede suponer no adoptar medidas adecuadas poniendo en grave peligro la salud de los trabajadores con consecuencias punitivas.

1. El importante papel de la Negociación Colectiva.

En primer lugar, debe señalarse que es importante que se tome conciencia de la necesidad de utilizar un instrumento jurídico más allá de la propia regulación legal, que articule medidas específicas de prevención de los daños que esos riesgos psicológicos pueden producir, que evite la manifestación de esos riesgos de forma eficaz. Ese instrumento es, sin duda, la Negociación Colectiva.

La Negociación Colectiva, conforme al artículo 2.2. de la LPRL, puede desarrollar o mejorar los niveles de protección establecidos en esta Ley y en sus reglamentos que se consideran derecho necesario mínimo indisponible. Además, sobre la base de otros artículos de la LPRL puede cumplir una función de supletoriedad, de integración ¹⁰¹ o de interpretación de los mandatos que ayude a solventar posibles conflictos de aplicación como los que generan los múltiples conceptos jurídicos indeterminados que aparecen a lo largo de la Ley ¹⁰².

Es así que los Convenios Colectivos pueden ocupar un papel importante en concretar, como factores determinantes para una eficaz evaluación de riesgos, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, teniendo en cuenta, en este caso, la incidencia que los acosos pueden tener en la salud laboral de las muje-

¹⁰⁰ Vid. para el tratamiento de la vía judicial, por todos: VALLEJO DACOSTA, R.: «De la prevención a la reparación del daño y la tutela sancionadora del acoso moral», VV.AA.: *El Hostigamiento psíquico laboral*, Zaragoza, Egado, 2002, págs. 159-196; ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 2002; DÍAZ DESCALZO, M.C.: «El acoso sexual en el trabajo», VV.AA.: *Mujer y Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2003, págs. 179-205.

¹⁰¹ Mediante la cobertura de vacíos en temas no previstos en la legislación como qué hacer con la mujer en período de lactancia si no existen puestos exentos de riesgos a los que trasladar a la trabajadora.

¹⁰² Vid., integración de todas estas funciones en PEDROSA ALQUÉZAR S.I.: «Veinte años de Negociación Colectiva: balance sobre prevención de riesgos laborales», VV.AA.: *Veinte años de Negociación Colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial: XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, págs. 185-207.

res si los puestos son ocupados por las mismas. Además, puede ayudar a elegir un método adecuado de evaluación en función de las características de la empresa y teniendo en cuenta la distinta incidencia de los riesgos de acoso en hombres y mujeres.

Por otro lado, este instrumento puede definir las normas éticas y de buena conducta que han de informar las relaciones laborales y que van a contribuir a frenar la materialización o el avance del *mobbing* o del acoso sexual en la empresa. Dentro de esas normas éticas puede prohibir e incluso sancionar todo tipo de conductas que impliquen violencia, coacción, contacto, chantaje, intimidación verbal, etc.¹⁰³.

Además, puede articular un procedimiento sencillo en el seno de la empresa para plantear los incumplimientos por parte de cualquier trabajador, con independencia de la posición que ocupe en el organigrama de la empresa y puede crear comisiones para la igualdad de oportunidades o un observatorio de género por sector productivo o por empresa que ofrezca a la mujer la posibilidad de tramitar sus quejas frente a un determinado tipo de acoso. Por otro lado, también resultaría interesante que recomendara a las empresas que utilizaran coloquios en grupo para identificar de forma más concreta este tipo de riesgos o que exigiera formación específica de estos dos tipos de riesgo. A su vez, puede elaborar un calendario laboral que evite una presión psicológica constante que pueda aumentar los efectos de los acosos y, además, introducir formas de trabajo en las que el trabajador pueda organizarse con independencia, responsabilidades y con posibilidades de promoción, factores con los que resulta más difícil que exista acoso.

2. Otros medios de protección.

La Auditoría, en cuanto que con ella se emite un informe dirigido a poner de manifiesto una opinión técnica sobre la eficacia y legalidad de dicho sistema, puede ser un mecanismo de control eficaz para que las empresas tengan una prevención de calidad adoptando medidas para hacer frente a esos riesgos que incorporen la dimensión de género. La Auditoría puede ser negativa si no se introduce en los planes preventivos el impacto de género.

Por otro lado, el trabajador puede dirigirse a los Delegados de prevención, al Comité de Seguridad y Salud y a sus propios representantes unitarios o sindicales¹⁰⁴ con el fin de manifestar sus quejas respecto al acoso para que trasladen las quejas a la empresa, denuncien los hechos ante la Inspección de Trabajo o actúen como interesado o coadyuvante en algún proceso judicial¹⁰⁵. Ahora

¹⁰³ Vid., cómo puede estructurar la Negociación Colectiva el tratamiento del acoso moral y sexual desde la perspectiva de género en VILCHES ARRIBAS, M.J.; PÉREZ DEL RÍO, T.; HERNÁNDEZ CANOSA, M.: *Guía de criterios y cláusulas para el tratamiento del acoso sexual y moral por razón de género en la negociación colectiva*, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, 2003.

¹⁰⁴ Vid., con mayor profundidad sobre el papel que cumplen en este sentido los representantes de los trabajadores: Romero Ródenas, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2004, págs. 60-62.

¹⁰⁵ Las propias funciones preventivas de todos ellos creo que avalan la propuesta (Vid., fundamentalmente arts. 36, 39 y 40 de la LPRL –éste en colaboración con la Inspección de Trabajo– y art. 64 del ET).

bien, aunque, efectivamente, son mecanismos de tutela de los derechos del trabajador en cuanto representación de los mismos, no están configurados como verdaderos entes de reclamaciones preventivas –aunque entre sus funciones pueda incluirse implícitamente ésta–, seguramente porque su labor se sitúa en una constante acción, más que de espera para iniciar esa acción. No obstante, la Negociación Colectiva, en virtud de las prerrogativas que le concede el artículo 2 de la LPRL, puede encomendarles la función específica de recibir y tramitar quejas que los trabajadores interpongan ante una vulneración de derechos producidos por el acoso. La Negociación Colectiva puede, incluso, crear mecanismos propios de tutela u órganos de tutela, como los observatorios de género citados que pueden tramitar las reclamaciones y orientar sobre formas más adecuadas de tutela en función del tipo de reclamación, especialmente importantes en aquellas empresas sin representación.

La Inspección de Trabajo tiene también una importante función en esta tutela cautelar de derechos vulnerados por los acosos en la medida en que su fin fundamental es la vigilancia y control del cumplimiento, en este caso, de las normas preventivas. Esta finalidad viene recogida, además de en su propia normativa ¹⁰⁶, en el artículo 40 de la LPRL que establece, a su vez, que los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Así, el trabajador y sus representantes pueden dirigirse ante esta Inspección de Trabajo denunciando alguna anomalía en la práctica preventiva, o la falta de adopción de medidas frente a los acosos, denuncia a la que también hace referencia el artículo 13 de la LIT.

Sobre esta denuncia debe analizarse si los representantes de los trabajadores –que por la regulación específica del artículo 40 de la LPRL parece que debe considerarse como tales tanto los unitarios y sindicales como los específicos de prevención– serán terceros o interesados en esa denuncia. En principio, las normas inspectoras permiten que cualquier persona pueda denunciar el incumplimiento de normas laborales, si bien, respecto a esta denuncia, unos tendrán la consideración de interesados y otros de terceros, siendo su régimen jurídico diferente, pues los interesados, si comienza el procedimiento sancionador, tienen derecho de audiencia [arts. 52.1 b) y c) TRLISOS] derecho de notificación de la resolución y derecho a la interposición de recursos (arts. 21.1 y 33 del Reglamento para la Imposición de Sanciones –RIS– ¹⁰⁷).

Interesados, conforme al artículo 31 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC) ¹⁰⁸, son quienes promuevan el procedimiento administrativo como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos; los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte; y aquellos cuyos intereses legítimos

¹⁰⁶ Además del TRLISOS, *Vid.* Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 15 de noviembre) –LIT– y Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 16 de febrero) –RIT–.

¹⁰⁷ Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de sanciones por infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (BOE de 13 de junio).

¹⁰⁸ BOE de 27 de noviembre.

timos, individuales o colectivos puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva. Además, este artículo 31 señala que las asociaciones representativas de intereses económicos y sociales serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos que la Ley reconozca. Sobre la base de este artículo, unido al artículo 40 de la LPRL, puede señalarse que, respecto a los casos de acoso, si no se están adoptando las medidas suficientes para hacerles frente, parece que esos representantes sí podrían actuar como interesados, ahora bien, cuando la denuncia se interponga a propósito de una vulneración de derechos fundamentales por la práctica de acoso, en la medida en que afecta directamente a los trabajadores individualmente considerados, quizá habría que considerarlos terceros. No obstante, la obligación que a estos representantes encomiendan tanto el ET como la LPRL de velar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención los convierte en verdaderos interesados en que las medidas preventivas frente al acoso sean efectivas, efectividad que se consigue si no se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

La denuncia parece que podría presentarse, ante el silencio de la legislación, en las oficinas de la Inspección de Trabajo y también en los propios locales de la empresa durante la visita de los órganos inspectores ¹⁰⁹. Deberán contener los datos de identificación personal del denunciante –sobre los que recae un deber de confidencialidad recogido en el artículo 12 de la LIT y en el 10.1 del RIT– y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, la identificación de los presuntamente responsables y otros datos que se consideren relevantes [art. 9.1 f) del RIS]. Esta presentación no obliga necesariamente a la Inspección de Trabajo a tramitar el procedimiento sancionador, pero sí puede ser causa para visitar la empresa y requerir al empresario para que subsane las deficiencias observadas (art. 49 del TRLISOS) –por ejemplo, si no se han adoptado medidas frente al acoso que tengan en cuenta la perspectiva de género pero no se ha producido ningún daño ¹¹⁰ y no cree conveniente sancionar al empresario–. Si la empresa hace caso omiso de ese requerimiento, la Inspección de Trabajo tramitará obligatoriamente el procedimiento (art. 43 de la LPRL).

Además, no debe olvidarse el papel tan importante que pueden cumplir los integrantes de los Servicios de Prevención para tratar al trabajador, una vez manifestados los efectos de los acosos.

VI. CONCLUSIONES

1. Los acosos moral y sexual pueden considerarse riesgos laborales al suponer la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño con motivo u ocasión del trabajo en las dimensiones física, psíquica y social de su salud. Además, en la medida en que con ellos se intimida y humilla a la persona, se vulnera su dignidad y se le discrimina de forma injustificada, pues estos trabajadores se encuentran en situación de desventaja respecto de otros trabajadores.

¹⁰⁹ Sobre este particular, *Vid.* BLASCO PELLICER, A; GARCÍA RUBIO, M.A.: *Curso de Derecho Administrativo Laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 2001, págs. 218-219.

¹¹⁰ Conforme al artículo 49 del TRLISOS, si se han producido daños y perjuicios directos a los trabajadores, habrá que optar, necesariamente, por iniciar el procedimiento sancionador.

2. Estos acosos afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Diferencia que, en el ámbito jurídico, por prescripción del principio de igualdad y, como manifestación del mismo, del principio de adaptación en el ámbito preventivo, exigen un tratamiento distinto de aquéllos para un género u otro.

3. En este sentido, la Negociación Colectiva puede jugar un papel importante en concretar medidas para hacer frente a estos riesgos que tengan en cuenta la perspectiva de género. Además, mecanismos como la Auditoría de Prevención, el recurso a los representantes de los trabajadores o el asesoramiento de los integrantes de los servicios de prevención constituyen también una vía para tratar la prevención de estos acosos desde la perspectiva de género, perspectiva que viene exigida desde la Unión Europea en aras de una prevención de calidad.