

Guía sindical

La acción sindical frente al acoso sexual



*secretaría confederal
de la mujer*

CCOO



Subvencionado por:



**secretaría confederal
de la mujer**



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Guía sindical

La acción sindical frente al acoso sexual

Edita:
Secretaría confederal de la Mujer de CCOO

Autoras:
Eva Silván. Gabinete Jurídico confederal de CCOO
Susana Brunel Aranda. Secretaría confederal de la Mujer CCOO

Producción: Carmen de Hijes

Depósito legal:

© CS. de CC.OO. [octubre 2011]

Índice

Presentación	4
1. El acoso sexual en el trabajo	6
Naturaleza y definición	
2. El tratamiento institucional y legal del acoso sexual	14
2.1. Marco internacional	
a. Supraeuropeo	15
b. Unión Europea	17
2.2. Marco español	
a. Normativa	22
b. Planes nacionales	33
3. La actuación frente al acoso sexual	34
3.1. La responsabilidad empresarial	
a. Unión Europea	35
b. Derecho español	37
3.2. Tutela administrativa y judicial	
a. La Inspección de Trabajo	38
b. Tutela judicial	40
3.3. La política sindical y la negociación colectiva	41
a. La formación y la sensibilización	43
b. Orientaciones y criterios para la negociación colectiva	44
–Propuesta Protocolo de actuación frente al acoso sexual	46
c. Asistencia sindical y jurídica	49
Anexo	
Información adicional sobre el tratamiento del acoso sexual en los convenios colectivos.	51
Buenas prácticas: Protocolos de acoso sexual	52
Referencias bibliográficas	53
Directorio Secretarías de la Mujer CCOO	55

Presentación

Contribuir a identificar y eliminar comportamientos discriminatorios que vulneran derechos fundamentales de las personas y derechos laborales básicos.

Apoyar y asesorar adecuadamente a las personas afectadas.

La guía que presentamos pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones para combatir el fenómeno del **acoso sexual** en el ámbito laboral, **una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género** que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Una realidad, generalmente oculta, pero muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para prevenir, combatir y eliminar las graves consecuencias que el acoso sexual tiene para la salud integral y el desarrollo profesional de las personas afectadas. Un tratamiento adecuado y atención específica desde la acción sindical requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: en el **empleo**, mejorando la calidad y condiciones de trabajo

de las mujeres; en **la prevención y la sensibilización**; visualizando las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, y en la **actuación sindical**: abordando adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, mediante su tratamiento en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad, de forma que avancemos en la eliminación de una conducta que atenta contra los principios constitucionales de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Con esta guía actualizamos la normativa existente así como los criterios, orientaciones y propuestas sindicales, para la adecuada aplicación de estrategias de actuación frente al acoso sexual que regularmente venimos incorporando a la acción sindical.

Con la elaboración y difusión de esta Guía sindical, desde Comisiones Obreras nos dirigimos al con-

junto de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, delegadas y delegados sindicales así como al conjunto de la población trabajadora para avanzar en la comprensión, sensibilización y tratamiento del grave problema que el acoso sexual representa para las personas afectadas.

Asimismo esperamos que sea un documento útil y eficaz en el trabajo y actuación sindical cotidiana de quienes forman parte de los procesos de negociación colectiva, Secciones Sindicales y Comités de Empresa, en el objetivo de contribuir a identificar y eliminar comportamientos discriminatorios que vulneran derechos fundamentales de las personas y derechos laborales básicos, así como para apoyar y asesorar adecuadamente a las personas afectadas.

Carmen Bravo Sueskun
Secretaria confederal de la Mujer de CCOO

1

El acoso sexual en el trabajo

Naturaleza y definición

El fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, es una de las formas más comunes de violencia de género en nuestra sociedad, que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

El fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, es una de las formas más comunes de violencia de género en nuestra sociedad, que **pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres** en nuestra sociedad, convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como **una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género**, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

El acoso sexual es un fenómeno social, de múltiples y variadas dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por diferentes investigaciones que han puesto de manifiesto la existencia, extensión y gravedad del acoso sexual en el ámbito laboral.

Diversos estudios e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o

continuada, etc. Estas conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Otro componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Esta dificultad se traslada a los distintos operadores jurídicos, quienes, a veces, mantienen opiniones encontradas con diferencias que pueden ser profundamente ideoló-

Estas conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

gicas, y con desconocimiento normativo en la materia y falta de sensibilización lo que dificulta la adecuada comprensión del problema.

La integración de la lucha contra el acoso sexual a la acción sindical y su tratamiento en el ámbito de la negociación colectiva ha

conseguido avances importantes en la visualización y prevención del mismo, lo que se une al impulso normativo de la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que ha posibilitado avances sustanciales en la detección y prevención y para la garantía en los procedimientos de tutela. Asimismo la Ley refuerza el papel de complementariedad de la negociación colectiva y posibilita abordar el problema desde una estrategia transversal incorporando las necesarias medidas de sensibilización, preventivas y sancionadoras para avanzar en la erradicación de este grave problema social.

La importancia de una definición

Es imprescindible definir con claridad los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación sindical.

La importancia de una definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales -dominantes o al menos muy extendidas- sobre lo que se considera una conducta “normal” en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres, de forma que no es raro conocer situaciones en las que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Resulta por tanto de gran valor el avance que ha supuesto la incorporación del concepto de acoso sexual en la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que transpuso la Directiva 2002/73/CEE, posteriormente refundida en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio¹ del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Resulta por tanto de gran valor el avance que ha supuesto la incorporación del concepto de acoso sexual en la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

¹ Esta directiva no es una nueva regulación de las condiciones de igualdad entre los géneros sino una unificación de todas las normas, producidas en las últimas décadas con la finalidad de dar congruencia a dicha normativa que contenía conceptos reiterativos, y así, ofrecer un conjunto coherente que contemplara todos los aspectos relativos a la igualdad en el salario, seguridad social, pensiones y condiciones de trabajo. El objetivo de esta refundición es aportar claridad a la fragmentada regulación e incorporar ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Accesible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:ES:HTML>

Definición del acoso sexual

No es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

La Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de modificación de la Directiva 1976/207/CEE posteriormente refundida en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio* 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 formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, en su art. 2.2 cuarto, define el acoso sexual como:

“... la 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”.

En su art. 2.3 segundo recoge *“el acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por tanto, se prohibirán”.* Y añade *“El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”.*

Respecto a esta definición señalar que resultaba más clarificadora la recogida en el **Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual** elaborado en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Si bien, debemos añadir que el Código de Conducta resulta perfectamente compatible con la definición contenida en la Directiva 2002/73/CEE y continua vigente cumpliendo una función de clarificación interpretativa.

*Ver nota 1 pág. 9

Código de Conducta:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”.

Por consiguiente hay, un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

De la definición anterior se desprende la existencia de **dos tipos de acoso sexual**, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual y acoso sexual ambiental**:

Chantaje sexual

Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres², en su artículo 7 incorpora la definición jurídica de acoso sexual y acoso por razón del sexo en los siguientes términos:

1. **Acoso sexual:** *“Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
2. **Acoso por razón de sexo:** *Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.*
3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.*

Esta definición incluye, entre los comportamientos censurados, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

La **LO 3/2007** atiende la exigencia de transposición normativa y mejora la definición contenida en la **Directiva 2002/73/CE** donde se señala que el comportamiento ofensivo debe ser “no deseado” lo que se puede interpretar como la exigencia expresa de no consentimiento. La LO 3/2007 elimina la referencia “no deseado”, ya que la antijuridicidad de estas conductas obedecen al comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

² En adelante LO 3/2007.

2

El tratamiento institucional y legal

del acoso sexual

2.1. Marco internacional

2.2. Marco español

“La violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”

Plataforma de Acción de Pekín. 1995

2.1. Marco internacional

a Marco supraeuropeo

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han venido reconociendo la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

Hay que señalar la importancia histórica de la **“Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”** resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979. Otro

momento histórico se produce en la II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, en ella se reconoce expresamente “que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”. De suma importancia es la **“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”** de NNUU en 1993, que define “la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...”. Y explicita que la violencia abarca “el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”.

Distintas **Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre la mujer**

han recogido la violencia contra las mujeres como un área específica de actuación. En la **IV Conferencia Mundial de NNUU sobre la Mujer**, celebrada en Pekín en 1995, se afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres “la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres”.

La **Plataforma de Acción de Pekín**, define la violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”.

Como seguimiento de la Conferencia de Pekín, la Asamblea General de NNUU ha celebrado un periodo de sesiones, cinco, diez y quince años después (**Pekín+5, Pekín+10 y Pekín+15**) para examinar el desarrollo e implementación de la Plataforma de Acción. Los gobiernos asistentes se comprometieron a nuevas iniciativas como el fortalecimiento de la legislación y adopción de políticas para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

El objetivo asumido por la normativa internacional es instar a los Estados miembros de las organizaciones respectivas a que adopten medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia en todos los ámbitos donde pueda producirse sobre la base de que la violencia contra las mujeres se puede producir tanto en el ámbito privado como en el público, en el ámbito doméstico, en el social y en el laboral.

b Marco Unión Europea

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en distintas disposiciones y en la elaboración del Informe Rubestein³, resultado de un estudio cuyos contundentes resultados favorecieron el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria que se concretaron en las siguientes disposiciones:

Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mu-

jer y del hombre en el trabajo, y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual⁴.

La **Recomendación** insta a los Estados miembros a que adopten medidas que permitan combatir determinados comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las personas y expone claramente que “la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad” tal como se formulaba

3 “La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”, de Michael Rubestein. Octubre 1987.

4 El Código se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO nº C 157 de 27-6-1990, p.3. punto 2 del apartado 3) y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión. Ambos documentos accesibles en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML>
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF>

en la posteriormente modificada Directiva 76/207 relativa a la aplicación del principio de Igualdad.

Por su parte el **Código de Conducta** se presenta como acompañamiento a la **Recomendación** y su objetivo es proporcionar una orientación práctica para las organizaciones empresariales y sindicales y trabajadores y trabajadoras sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo con recomendaciones para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva, medidas preventivas, programas formativos y procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual.

Estas disposiciones, que no tienen carácter vinculante y obligatorio, fueron el fruto de la preocupación existente en torno al fenómeno del acoso sexual en cada uno de los países miembros de las Comunidades Europeas y respondían a los objetivos establecidos en el III Programa de Acción Comunitario (1991-1995).

La **Resolución de 1997 del Parlamento Europeo sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres** señala que, aunque el acoso sexual en el lugar de trabajo entraña muy a menudo un abuso de poder por parte de los superiores, las mujeres también pueden ser acosadas por compañeros y clientes y son más vulnerables a esta situación cuando ejercen un trabajo precario o si el trabajo conlleva desplazamientos fuera del lugar de trabajo.

Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.

La **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre** modifica la Directiva 1976/207/CEE del

Consejo 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 formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Ahora refundida en la **Directiva 2006/54/CE³** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo⁴, suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, UEAPME, CEEP, ETUC y el Comité de enlace EUROCADRES/

CEC) con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo.

Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa, deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones. Las partes firmantes se comprometen a implementarlo, en el plazo de tres años, con procedimientos y prácticas específicos que rigen en los Estados miembros. La intención de las partes no es que se convierta en Directiva comunitaria sino aplicarlo mediante la negociación colectiva.

5 Ver nota al pie n° 1.

6 Recogido en la prórroga para 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2007). Accesible en:
http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-ES.pdf?PHPSESSID=6940233a2b5e706ed8daa4a69d58f21e

Programas Daphne

- La Comisión Europea ha aprobado tres convocatorias del programa de acción comunitaria **Daphne**, para los periodos 1997-1999, 2000-2003 y 2004-2008, cuyo fin es financiar y apoyar medidas preventivas destinadas a combatir y prevenir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres.
- Decisión N° 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 junio 2007 por la que se establece, para el periodo 2007-2013, un programa específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre niños, jóvenes y mujeres y protege a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne III) integrado en el programa general “Derechos fundamentales y justicia”.

Programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Estos programas han recogido acciones para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo:

- **III y IV Programa (1991-1995 y 1996-2000)**. Señalan expresamente acciones específicas para el “Fomento de la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo”.

- ◊ **La estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) y su V Programa de Acción**, recogía específicamente **“Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual”**, así como reforzar y financiar la prevención y lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, en particular mediante los programas comunitarios Daphne y Stop.
- ◊ **El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)** recoge entre sus seis áreas prioritarias de actuación “la erradicación de todas las formas de violencia de género”.
- ◊ **La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Comisión Europea** recoge entre sus apartados Acciones clave referidas a la Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, donde se incluye expresamente el acoso sexual.

Desde la Unión Europea se han impulsado investigaciones y realizado Guías de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación, que han recogido expresamente buenas prácticas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito del trabajo⁷.

7 Guía de Buenas Prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.

22. Marco español

a Normativa

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 27 de diciembre de 1978

o Artículo 1.1

“España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

o Artículo 9.2

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

o Artículo 14

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

o Artículo 18.1

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

o Artículo 35.1

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

o Artículo 53.2

“Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.ª del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.

CÓDIGO PENAL

► Artículo 184. Del Acoso Sexual

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior

laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.

LEY ORGÁNICA 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

► Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

► **Artículo 9. Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

► **Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales,

efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

► **Artículo 12. Tutela judicial efectiva**

“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

► **Artículo 13. Prueba**

“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón

de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.

► **Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos**

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

► **Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud**

“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

► **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas**

“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

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

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

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán nego-

ciarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

► **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas**

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

► **Artículo 61. Formación para la igualdad**

“2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades

entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.

► **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo⁸**

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

⁸ Ver Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los organismos públicos vinculados a ella.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

◉ Artículo 4.2.c)

“... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

◉ Artículo 50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad

c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

◉ Artículo 54

“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se consideraran incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

LEY 31/95, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

◉ Artículo 14

“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia

de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

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

◉ Artículo 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación

sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

◉ Artículo 12

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

“7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en es-

tados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.

► Artículo 40

Quantía de las sanciones:

“1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a

100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros”.

► Artículo 46 bis

“1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13bis del artículo 8 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40.

Texto refundido de la LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

► Artículo 27 apartado 4: Acumulación de acciones

En los casos en los que no se pueda acumular acciones judiciales por mandato legal se podrá reclamar

igualmente en el procedimiento correspondiente «... la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley».

▫ Artículo 95

“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”.

▫ Artículo 96

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, **origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual**, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

▫ Libro II. Título II Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:

▫ Artículo 180

“1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento anti-sindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.

▫ Artículo 181

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre

las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores».

Ley 7/2007, de 12 de abril, del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

► Artículo 14. Derechos individuales

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

► Artículo 95. Faltas disciplinarias

“2. Son faltas muy graves:

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

◉ **Artículo 17. Derechos individuales**

“1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados.

k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

◉ **Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas**

“2. Son faltas muy graves:

p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.

3. Tendrán consideración de faltas graves:

e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.

b Planes Nacionales para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

En el ámbito institucional España ha desarrollado, a instancias de los planes de acción comunitaria, distintos **planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** que han venido recogiendo distintas estrategias para abordar el acoso sexual en el ámbito laboral:

- **I Plan 1988-1990.** Actuaciones destinadas a estudiar y prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- **II Plan 1993-1995.** Desarrollo de programas dirigidos a mujeres víctimas de toda violencia física, psíquica y sexual.
- **III Plan 1997-2000.** La promoción de medidas tendentes a eliminar el acoso sexual en los centros de trabajo y actuaciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo.
- **IV Plan 2003-2006.** Dando continuidad a los Planes de Igualdad y cumpliendo el compromiso recogido en la Ley de Igualdad.
- **Plan Nacional Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).** Incluyendo en su eje 2: Participación Económica, objetivos referidos a “Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

3

La actuación frente

al acoso sexual

3.1. La responsabilidad empresarial

3.2. Tutela administrativa y judicial

3.3. La política sindical y la negociación colectiva

3.1. La responsabilidad empresarial

Tanto en el marco de la Unión Europea como en el derecho español se hace hincapié en la responsabilidad empresarial en cuanto el empresario ostenta el poder de dirección en la empresa.

a Unión Europea

▶ **Acuerdo Marco europeo sobre acoso y violencia en los lugares de trabajo (26-4-2007).** Suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, UEAPME, CEEP, ETUC y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC).

- Tiene el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo.
- Las empresas establecidas en Europa, deberán adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones

► **El Código de Conducta europeo (27-6-1990) configura la responsabilidad del empresario de una manera muy amplia y recoge las siguientes recomendaciones a los empresarios:**

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, subrayando el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Incidir en la responsabilidad de cada una de las partes de la relación laboral, en garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual.
- Formación específica a directivos y personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, que garantice la prevención y la resolución eficaz del problema.
- Promover procedimientos de resolución del problema, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia: Es deseable la designación de una persona que se responsabilice del desarrollo y consiguientes actuaciones, se haga de común acuerdo con los sindicatos o los trabajadores y proceda de los departamentos de personal o de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades que existan en las empresas.

b Derecho español

● Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

El **art. 48** obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

● Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

El **art. 2.1** dispone que el empresario es sujeto responsable respecto de las infracciones en que incurran en la relación laboral.

El **art. 5** califica como infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

El **art. 8**, como ya se ha visto anteriormente⁹, incluye como falta muy grave, el acoso sexual.

El **art. 46 bis**. Responsabilidades en materia de igualdad.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13, y 13 bis del art. 8 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40.

● Código penal

Asimismo cuando el empresario incurre en el tipo delictivo previsto en el **artículo 184** del Código Penal es autor de un delito de acoso sexual.

| 9 Ver apartado 2.2.a) Normativa.

3.2. Tutela administrativa y judicial

a La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia y exigir el cumplimiento de las normas del orden social, y a cuyos efectos podrá levantar acta de infracción contra empresarios, **actuando de oficio o mediante denuncia escrita de parte**, aplicando para ello la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El **art. 3** de la Ley de Infracciones y Sanciones dispone que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penalmente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamentos, por lo que la Inspección de Trabajo, paralizará el expediente sancionador hasta que se dicte sentencia por el juez Penal. La Inspección de Trabajo está obligada a dar cuenta al juez competente o al Ministerio Fiscal si a resultas de una denuncia o de una actuación de oficio, constatan que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal (delito de acoso o agresión sexual).

Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad 2008-2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, estableció nuevas obligaciones para las empresas, como las relativas a la adopción de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Con este motivo la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobó dicho Plan que fue consensuado con las CCAA. En Materia de relaciones laborales cabe destacar las actuaciones en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, con un número notable de actuaciones de la Inspección durante 2008, 2009 y 2010 para el cumplimiento de la normativa igualitaria, entre ellas destacan las relativas a Acoso Sexual¹⁰.

¹⁰ Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2010. Edita: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Pag. 83. Ver http://mtin.es/itss/web/que_hacemos/Estadisticas/

PROPUESTAS Y DEMANDAS SINDICALES PARA UNA ACTUACIÓN MÁS EFICAZ DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

- ▶ Hacer un seguimiento especial de las empresas a las que se hubiere levantado Acta de Infracción por discriminación o acoso sexual, reiterando periódicamente inspecciones.
- ▶ Dar preferencia absoluta a las denuncias que se interpongan por acoso sexual.
- ▶ Aplicar con rigor las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones cuando se constate que se ha producido acoso sexual en el ámbito de la empresa.
- ▶ Remitir a las organizaciones sindicales más representativas información sobre las denuncias presentadas por discriminación por razón de sexo, con datos específicos sobre la causa de dicha denuncia, así como de las actas de infracción levantadas por dicha causa.
- ▶ Informar a las empresas y a la RLT de la necesidad de incluir en el plan de igualdad, medidas de prevención contra el acoso sexual cuando la autoridad laboral obligue a una empresa a elaborar un plan de igualdad (artículo 45.4 de la Ley de Igualdad y artículo 46 bis 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- ▶ Completar las lagunas legales existentes en la LISOS en relación con determinadas conductas contrarias a las obligaciones contenidas en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

b Tutela judicial

Posibles acciones a interponer ante la Jurisdicción Social en los casos de acoso sexual

- ▶ Acción de extinción del contrato (art. 50 del Estatuto de los Trabajadores) por el que la trabajadora solicita la extinción de su contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente. A dicha acción se puede acumular la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios sufridos.
- ▶ Acción por violación del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo (libro II, capítulo de la Ley de Procedimiento Laboral)¹¹, por lo que la trabajadora solicita la nulidad radical de la conducta de acoso sexual, el cese inmediato de dicha conducta y la reparación de los perjuicios sufridos, incluida la indemnización que proceda.

| 11 Ver Apartado 2.2.a) Marco Español. Normativa

3.3. La política sindical y la negociación colectiva

El acoso sexual en el trabajo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder, entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos laborales y sociales, entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales, por su consideración legal de discriminación por razón de sexo, contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Comisiones Obreras ha venido trabajando en los últimos 30 años en la eliminación del acoso sexual en el trabajo, actuando desde la prevención y sensibilización¹², incorporando su tratamiento a la actuación sindical cotidiana, impulsando actuaciones dirigidas a la sanción y erradicación de estos comportamientos y asegurando el asesoramiento sindical y jurídico para la denuncia y actuación ante los organismos legales competentes.

Así mismo ha impulsado la adopción de modificaciones legales, su adecuado tratamiento en el marco de la negociación colectiva incorporándolo a distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, su prevención y sanción en los convenios colectivos así como el desarrollo de campañas de sensibilización y acciones formativas.

En el conjunto de las organizaciones de Comisiones Obreras y en el marco de la iniciativa comunitaria DAPHNE aprobada por la Comisión Europea para promover medidas para combatir la violencia contra las mujeres, se

¹² La acción sindical frente al acoso sexual. Secretaría confederal de la Mujer CCOO. Varias ediciones de 1990 a 2009; Secretaría confederal de la Mujer CCOO.

**Comisiones
Obreras ha venido
trabajando en los
últimos 30 años
en la eliminación
del acoso sexual
en el trabajo.**

han realizado diversos estudios y materiales¹³, que supusieron un avance importante en la detección e identificación del acoso sexual, impulsando estrategias y medidas que han mejorado sustancialmente el tratamiento para su prevención y eliminación, en el marco de la negociación colectiva.

CCOO en el ámbito confederal y en sus organizaciones confederadas, ha tenido un claro posicionamiento a favor de medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual desarrollando distintas estrategias tanto en el conjunto de su política sindical como en el ámbito interno mediante la incorporación de medidas específicas en sus Estatutos y Reglamentos.

La CES (Confederación Europea de Sindicatos) se ha manifestado en este sentido, adoptando el 2-3-1992 una **“Resolución sobre la protección de la dignidad de hombres y mujeres en los lugares de trabajo”**. Así mismo ha elaborado distintas campañas de sensibilización y guías para abordar el acoso sexual.

La CSI (Confederación Sindical Internacional) ha elaborado una Guía sindical con orientaciones para abordar el acoso sexual en el trabajo, **“Combatir el acoso sexual en el trabajo”**¹⁴. La CSI cuenta con una política de actuaciones frente al acoso sexual, así como diversos sindicatos nacionales han desarrollado igualmente políticas al respecto.

13 El alcance del acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, Madrid 2000.; El acoso sexual en el trabajo en España, Madrid, 2000.; La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo, Begoña Pernas[et al.] CCOO. Confederación sindical. Secretaría de la Mujer. Madrid, 2000., “Afrontar” el acoso sexual. Formación para mujeres y hombres sindicalistas. Secretaría de la Dona de la CONC. Barcelona 1999.

14 <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique209&lang=es>

a La formación y la sensibilización

Desde las **Secretarías de la Mujer de CCOO** planteamos las siguientes actuaciones dirigidas a una mejor detección y conocimiento del acoso sexual y para la puesta en marcha de estrategias de prevención y sensibilización que contribuyan a mejorar la atención y tratamiento de los posibles casos que se produzcan:

- ▶ Actualizar y difundir la documentación e información existente sobre esta materia al conjunto de la estructura sindical.
- ▶ Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
- ▶ Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.
- ▶ Edición de folletos y otros materiales formativos para la prevención y sensibilización.
- ▶ Realización de campañas específicas para la sensibilización de trabajadores y trabajadoras
- ▶ Difundir las obligaciones que el art. 48.1 de la LO 3/2007 establece en relación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que “deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

b Orientaciones y criterios para la negociación colectiva

Utilizar la negociación colectiva como instrumento para luchar contra la discriminación por razón del sexo en general, y contra el acoso sexual en particular (artículo 48 de la LO 3/2007), y a tal efecto los convenios colectivos o, en su caso los acuerdos colectivos deberán:

- ▶ Aplicar y desarrollar el marco normativo que propicia la **LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, con especial atención a lo dispuesto en los artículos 46, 48, 62 y 64.
- ▶ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas trabajadoras.
- ▶ Incorporar la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo que recoge el art. 7 de la **LO 3/2007 de 23 de marzo**.

- ▶ **Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental y garantizando la confidencialidad.
- ▶ **Inclusión en los convenios colectivos Códigos de buenas prácticas o Declaración de principios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- ▶ **Realizar campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.**
- ▶ **Establecer Protocolos de actuación** que establezcan los cauces y fijen un procedimiento interno de denuncia en los supuestos **de acoso sexual**, arbitrando los procedimientos específicos para la prevención del acoso y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- ▶ Asegurar en todo el procedimiento la participación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, y en su caso, **dotar de competencias a las Comisiones Paritarias, las Comisiones de Igualdad, o las que se establezcan al efecto, para el adecuado tratamiento, asesoramiento, garantía de confidencialidad** y seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema, apoyando a la víctima y evitando cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante o testigos.

PROPUESTA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

La Comisión que tenga competencias en materia de acoso sexual deberá:

- Asesorar sobre las posibles actuaciones a seguir ante un caso de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo en un procedimiento judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias sean tratadas con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad de los trámites.
- Hacer seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

FASES DEL PROCEDIMIENTO

A. La mayoría de las personas afectadas por acoso sexual, simplemente desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primera medida bastará, con un

Procedimiento informal:

- Que la persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones de trabajo.

B. Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el

Procedimiento formal:

- La persona que se siente acosada podrá presentar denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos a los que se haya otorgado dicha competencia en la empresa, ello con independencia de las acciones legales que pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial. El procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar preferentemente por escrito o de cualquier otra forma que conste fehacientemente la voluntad de denunciar y se hará una exposición suficiente de los hechos y de los efectos que el acoso ha tenido para la persona afectada.
- La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

- A la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Las partes intervinientes habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas.
- El proceso se deberá resolver en un breve plazo de tiempo.
- El chantaje sexual, se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.

C Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, entre otras medidas, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario la empresa está obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs.).

- A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso.

C Asistencia sindical y jurídica

Sin perjuicio de acudir al procedimiento interno de denuncia, al que anteriormente hacemos referencia, la víctima de acoso sexual podrá ejercer las acciones legales que correspondan¹⁵.

En este sentido los **Gabinetes y Asesorías Jurídicas de CCOO** asesoran y atienden a las personas que manifiesten haber sido objeto de acoso sexual, orientándoles en las actuaciones, pasos y medidas que deban adoptarse.

Esta asistencia se realiza, generalmente, con la implicación y apoyo de las Secretarías de Mujer, de Acción Sindical y de Salud Laboral cuando puedan producirse efectos sobre la salud de la persona afectada.

En el caso de que una persona trabajadora, que haya sido acusada de ejercer acoso sexual, solicite la prestación de asistencia jurídica al sindicato, será preceptivo que previamente el órgano de dirección competente del sindicato determine la procedencia o improcedencia de prestar dicha asistencia.

15 Ver apartado 3.2.b Tutela Judicial.

ANEXO

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A continuación hacemos referencia a determinadas publicaciones y estudios de convenios colectivos, llevados a cabo por personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que tras analizar el tratamiento y regulación del procedimiento sancionador del acoso sexual, en un importante número de convenios, ponen de relieve la existencia de la siguiente casuística:

- **Convenios que incluyen una definición de las conductas** que pueden ser constitutivas de acoso sexual, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental y establecen mecanismos de prevención y sanción y procedimientos de actuación.
- **Convenios que remiten a la Comisión Paritaria** (sea la propia del convenio o sea una especializada en Igualdad y no discriminación), para la concreción de criterios específicos, o bien para la posterior elaboración de Procedimientos o Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual.
- **Convenios que incorporan Acuerdos, Procedimientos y Protocolos de acoso sexual**, que tienen por objetivo definir y regular la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, estableciendo estrategias para la prevención y garantía de los derechos de las personas -tomando en consideración las normas constitucionales y laborales-, así como procedimientos de actuación para dar una rápida y eficaz solución ante los posibles casos que se produzcan.

Protocolos de Acoso Sexual. Buenas prácticas,

Selección de convenios colectivos que incorporan Protocolos de Acoso Sexual¹⁶

- III Convenio colectivo Supermercados Grupo Eroski. Resolución de 28 de marzo 2011 de la Dirección General de Trabajo.
- I Convenio colectivo Marco del Grupo E.ON España. Resolución de 17 de febrero 2011 de la Dirección General de Trabajo.
- Convenio colectivo nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas 2009-2011. Resolución de 22 junio 2010 de la Dirección General de Trabajo.
- Convenio colectivo estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de envases metálicos. Resolución 22 de junio 2010 de la Dirección General de Trabajo.
- VIII Convenio colectivo de Renault España Comercial, S.A. Resolución de 15 de junio 2011 de la Dirección General de Trabajo.

¹⁶ Accesibles en la página web de CCOO:

http://www.ccoo.es/cscoco/menu.do?Areas:Mujeres:Protocolos_acoso_sexual_y_por_razon_desexo

Referencias bibliográficas

- **Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral**, Alfonso Mellado, C.L., En AAVV Coord, Fabregat Monfort, G. Mujer y Derecho. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2011.
- **Derechos colectivos y de participación de los trabajadores en materia de igualdad: Participación en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**; Aranzazu F. Roldán (pag. 154 a 156); Cláusulas convencionales y protocolos relativos al acoso sexual en el trabajo; Sonia Fernández Sánchez (pag, 284 a 295) en Observatorio de la negociación colectiva. Coord. Escudero, R. CCOO. Ediciones Cinca, Madrid 2010.
- **Formación contra la violencia de género**. VVAA. Capítulo IV; Tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral (pag. 177 a 209). Silvan, E, Urbano E, Brunel, S.; Edita FOREM, Madrid, Abril 2009.
- **El acoso sexual en el ámbito laboral**; A.F. Roldán y J. Torrents. (pag. 300 a 305) en La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar. Coord. Escudero, R. CCOO; Ediciones Cinca, Madrid 2008.
- **El principio de igualdad en la Negociación Colectiva**. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Coord. Lousada Arochena, J.F., Colección Informes y estudios Relaciones Laborales, Edita: Ministerio de Trabajo y Emigración, Madrid 2008.
- **Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva**. Coord. Escudero, R. Edita Instituto de la Mujer, Madrid 2008.
- **Tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva**; Serrano García, J.M. en Revista de Derecho Social, nº 22, Año 2003.

Directorio de Secretarías de la Mujer

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 7028095

www.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/ Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
954 50 70 25

www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CCOO DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
976 23 91 85

www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
985 25 71 99

www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
942 22 77 04

www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
983 39 33 55

www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena,
1-1º
45001 TOLEDO
925 25 51 00

www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Via Laietana, 16
08003 BARCELONA
93 481 27 00

www.ccoo.cat; www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
944 24 34 24

www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
924 31 99 61

www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE
COMPOSTELA
981 57 44 00

www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60

www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
928 44 75 04

www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
91 536 51 98

www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
968 95 50 30

www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
948 24 42 00

www.ccoonavarra.org

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO PAÍS VALENCIA

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA
96 388 21 00

www.pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO
941 23 81 44

www.rioja.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª
51001 CEUTA
956 51 62 43

www.ceuta.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º planta
29803 MELILLA
952 67 65 35

www.melilla.ccoo.es

FITEQA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 40

www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409230

www.ccooactividadesdiversas.org

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

C/ Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 319 19 44

www.industria.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 03

www.fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 66 /93 481 27 91

www.ccooagroalimentaria.org

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 02

www.pensionistas.ccoo.es

FECOHT

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 21

www.fecoht.ccoo.es

COMFIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 82

www.comfia.net

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409285

www.sanidad.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409295

www.fsc.ccoo.es

FECOMA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409216

www.fecoma.es