

Portada interior

Máster en Dirección de Recursos Humanos

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso académico: 2017-18

EL ACOSO LABORAL DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Labour Harassment in the Public Administration

Alumna: María Nieves Montelongo Amador

Tutora: Gloria P. Rojas Rivero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de La Laguna

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

ÍNDICE

Portada interior	1
ABREVIATURAS	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
1. Concepto de acoso laboral. Elementos que integran el acoso.	6
2. Perfil de acosador y acosado	11
2.1. Perfil del acosador	11
2.2. Perfil del acosado “víctima”	14
3. Factores necesarios para la existencia e implantación del acoso. Motivación del acoso.	16
4. Características de las organizaciones en que se produce el acoso.	18
5. Inicio y desarrollo del acoso. Formas de manifestación de la conducta acosadora.	21
6. Régimen jurídico del acoso laboral.	25
6.1 Normativa Internacional.	25
6.2. Normativa Europea.	26
6.4. Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la Administración General del Estado.	34
6.5 El acoso laboral en la jurisprudencia española.	37
6.5.1. Orden social.	37
6.5.2. Orden penal.	41
7. Consideración de un caso real.	42
8. Conclusiones.	46
Primera. -	46
Segunda. -	46
Tercera. -	47
Cuarta. -	47
Quinta. -	48
9. Bibliografía.	48
Anexos. –	51

ABREVIATURAS

LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terrorization

CEE: Comunidad Económica Europea

CE: Constitución Española

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

OMS: Organización Mundial de la Salud

UE: Unión Europea

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

TS: Tribunal Supremo

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

RESUMEN

El acoso laboral – acoso moral - *mobbing* – *harassment*, a pesar de tener diferentes definiciones, representa el mismo problema al que deben hacer frente todos los países. Se trata de un riesgo emergente que, aunque ha existido desde siempre se está volviendo cada vez más virulento y generando consecuencias negativas para toda la población. Además de representar uno de los principales riesgos psicosociales dentro de las organizaciones y que afecta enormemente a la hora de la planificación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Hemos realizado un aproximamiento al acoso laboral, haciendo un recorrido que abarca desde el nacimiento del concepto en sí mismo, hasta las distintas formas en que puede ser tutelado en nuestro ordenamiento, pasando, brevemente por la normativa aplicable en España, así como las características de las personas acosadoras y acosadas.

Palabras clave: *acoso, condiciones laborales, salud integral, tutela judicial efectiva*

ABSTRACT

Workplace harassment - moral harassment - mobbing - harassment, despite to have different definitions, it represents the same problem which all countries must to face. It is an emerging risk that, although it has always existed, is becoming increasingly virulent and generating negative consequences for the population. In addition to representing one of the main psychosocial risks within organizations and that greatly affects when planning in the field of Occupational Risk Prevention.

We have made an approach to workplace harassment from the birth of the concept itself to the different ways in which it can be protected in our legal system, passing, briefly, for the applicable regulations in Spain, as well as the characteristics of the harassing and harassed people.

Keywords: *harassment, working conditions, comprehensive health, effective judicial protection*

INTRODUCCIÓN

Este trabajo constituye una aproximación al estudio del acoso laboral existente en las Administraciones Públicas, sus efectos sobre las víctimas y las posibilidades de protección amparadas en nuestro ordenamiento jurídico.

A través de éste, veremos la relevancia de la prevención de las conductas acosadoras tanto por el bienestar de las víctimas que se ven enormemente afectadas por estas conductas, como por el bienestar de la sociedad en su conjunto que tiene que soportar los efectos de las actitudes acosadoras y, por último, el provecho empresarial puesto que la eliminación de estos comportamientos repercute directamente en la producción, en el aumento de beneficios económicos y en la mejora de la imagen corporativa. En las Administraciones Públicas, aun cuando no interviene en el sistema de producción en el sentido clásico, repercute en su imagen ante la ciudadanía puesto que no sólo será ejemplo de buenas prácticas laborales, sino que afectará a la atención directa de los usuarios en los servicios públicos que se prestan.

En los dos primeros puntos se refleja el origen del término acoso laboral, cómo se utiliza para definir comportamientos dentro del entorno laboral, así como las características de las personas afectadas por el fenómeno del acoso: víctimas y acosadores.

En los puntos tercero, cuarto y quinto se explica de forma sucinta los factores necesarios para que surja el acoso en el ámbito laboral, así como las posibles motivaciones en que se asienta la conducta acosadora. Igualmente se hace necesario analizar las características de las organizaciones donde suele proliferar el acoso laboral. De la misma forma, se expone cómo se puede iniciar la conducta acosadora, su desarrollo y las manifestaciones del acoso.

A través del sexto punto se hace un recorrido por la regulación normativa existente a distintos niveles, internacional, europeo y por último en España. Se presentan las distintas recomendaciones emanadas de la Unión Europea en este sentido, así como la plasmación de éstas en el ámbito de la Administración Pública. Se hace una aproximación a los

preceptos legales invocados para ser examinados en el orden correspondiente (este trabajo se ha ceñido al orden social y penal).

El séptimo punto se dedica a la exposición de una situación de acoso laboral real de la que he tenido conocimiento y creí necesario reflejar en este trabajo.

Para finalizar en el octavo punto se enclavan las conclusiones sobre el tema tratado en el trabajo y la situación que se aprecia del problema dentro de las Administraciones Públicas.

1. Concepto de acoso laboral. Elementos que integran el acoso.

A pesar de ser un concepto que comienza a estudiarse actualmente con más seriedad debido a las graves consecuencias que provoca, el *mobbing*, está en el vocabulario de varios estudiosos desde hace más de cincuenta años. Uno de ellos fue Konrad Lorenz, quien estudiaba el comportamiento agresivo de los animales y extrapolaba éste al comportamiento humano de agresión entre iguales.

En su libro “Sobre la Agresión. El pretendido mal” 1966¹, Lorenz relata sus observaciones en distintos grupos de animales y llega a la conclusión de que sobre todo los animales que viven en sociedad se agrupan para atacar al animal de presa que los amenaza, y a esta actuación la define con el vocablo inglés “*mobbing*”, cuya traducción viene a ser “hostigar o atacar”, procedente del verbo “*to mob*”. Como ejemplo relata diversas observaciones y experiencias personales, como el momento en el que él mismo y su perra tuvieron que saltar a un lago porque un grupo de terneras los habían rodeado para atacarlos.

Lorenz explica en su libro que el acto del *mobbing* viene acompañado de una acción continua, como el ejemplo del hostigamiento de los pájaros durante todo el día para que el búho se marche de su zona. Y como no, de hacer la vida imposible a la víctima, como las chovas que atacan a los gansos, valiéndose de gritos y multitud de miembros que avanzan imparablemente hacia las víctimas.

¹ Lorenz, K. *Sobre la agresión. El pretendido mal*. En EPUB LIBRE <https://epublicbre.org/libro/detalle/8175> (23-06-18).

En los casos descritos, esta lucha se debe a la conservación de la especie, pero lo que interesa conocer es la causa de la lucha entre animales de la misma especie, como en los seres humanos. En este caso también puede conllevar la conservación de la especie, pero lo que plantea Lorenz, es que la agresión dentro de la misma especie, en los humanos, es el más grave de los peligros, y para poder evitar este tipo de agresiones cree necesario estudiar las causas de este comportamiento.

Además de la conservación de la especie, Lorenz nos remite a otra función establecida por los ecólogos, que es conservar su casa, su hábitat. Luchar por los recursos de que disponen para sobrevivir. Uno de esos ejemplos es que si un médico quiere establecerse profesionalmente en una zona evitará estar cerca de sus colegas, sin embargo, puede compartir el espacio con profesionales de otras ramas que no influyen para su supervivencia. Este tipo de agresividad entre animales de la misma especie no lo ve totalmente perjudicial, lo que preocupaba a Lorenz, es esta misma agresividad entre los humanos.

Para evitar la agresividad dentro de la misma especie, Konrad remite al estudio de las cadenas causales que determinan nuestro comportamiento, así como el estudio de la sublimación, que según el psicoanálisis se trata de la transformación de los impulsos instintivos en actos más aceptados desde el punto de vista moral o social.

En 1972, fue el médico sueco Peter Paul Heinemann quien tomó el término *mobbing* introducido por Lorenz, para señalar la conducta agresiva producida en los colegios durante el recreo mediante el cual un grupo de niños atacaba a otro niño, normalmente atacaban a uno solo.

Posteriormente en los años 80 será el psicólogo, Heinz Leymann, quien vendrá a aplicar este término al comportamiento humano, observado dentro del ámbito laboral, donde se encuentra con una conducta de hostigamiento hacía una persona. Gracias a Leymann el *mobbing* se ha internacionalizado y se ha convertido en objeto de estudio en muchos países. Leymann diferencia el *mobbing* del *bullying*, en que el segundo se refiere más a una intimidación que puede conllevar agresión física, mientras que el *mobbing* implica

otro tipo de actuación como “aislar socialmente a la víctima” entre otras cosas. Por ese motivo cree más conveniente reservar el término *mobbing* para el comportamiento adulto.

En este sentido de la definición sobre el *mobbing* que hace *Leyman* podemos deducir que se trata de una actuación dirigida a la destrucción psíquica y física de la víctima, llevada a cabo de forma ininterrumpida y habitualmente.

El terror psíquico o el acoso en la vida laboral significa una comunicación hostil y poco ética que se dirige de forma sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que dicho acoso psicológico es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el perdedor. Estas acciones ocurren a menudo (casi todos los días) y durante un período prolongado (al menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, dan como resultado una considerable miseria psíquica, psicosomática y social. Esta definición elimina los conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a dar lugar a estados patológicos psiquiátricos y / o psicosomáticos².

Leymann crea un cuestionario por medio del cual puede establecer la frecuencia en que se da el *mobbing* dentro de una organización, se trata del LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*). Este cuestionario fue creado para analizar la presencia de actitudes de *mobbing* en una fábrica de acero en Suecia, y constaba de 45 ítems. Leymann configuró el cuestionario dividiendo las estrategias de acoso en 5 apartados:

- **Limitar su comunicación:** El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír. (preguntas 1-11 del LIPT).
- **Limitar su contacto social:** No se dirige la palabra a la víctima, procurando, además, que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros (preguntas 12-16 del LIPT).

² Leymann, H. “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”. Springer Publishing Company. *Violence and Victims*, Vol. 5, nº. 2 (1990), p.120. En MOBBING PORTAL [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (23-06-18).

- **Desprestigiar su persona ante sus compañeros:** Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31).
- **Desacreditar su capacidad profesional y laboral:** Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (preguntas 32-38).
- **Comprometer su salud:** Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador /es, no su repercusión en el acosado. (preguntas 39-45)³.

En España a partir 1999, el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid amplía su interés por los síndromes de estrés, incluyendo en sus líneas de investigación y asistencia clínica los trastornos relacionados con el acoso psicológico en el trabajo. Pero detectan estrategias de acoso no recogidas por el cuestionario de Leymann, así que modifican el cuestionario añadiendo 15 de las conductas detectadas, con lo cual el modelo español del cuestionario de Leymann consta de 60 preguntas.

Por su parte la doctrina ius laboralista define el acoso laboral a partir de la transposición de las Directivas Comunitarias 2000/43 y 2000/78/CEE, como “la presión laboral tendenciosa”⁴. Materializada en conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima, su profesionalidad.⁵

³ González de Rivera, J., Rodríguez-Abuín, M. *Cuestionario de estrategias de Acoso Psicológico: El LIPT-60. Trastornos infantiles y de la adolescencia.* (2003). En PSIQUIATRÍA.COM https://psiquiatria.com/psiquiatria_legal/cuestionario-de-estrategias-de-acoso-psicologico-el-lipt-60/ y RESEARCHGATE.NET https://www.researchgate.net/publication/28172148_Cuestionario_de_estrategias_de_acoso_psicologico_el_LIPT-60_Leymann_Inventory_of_Psychological_Terrorization_en_version_espanola?enrichId=rgreq-65c4b7f6ec7e73ab2679ada30e01ed6f-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI4MTcyMTQ4O0FTOjUxODQ4Mjk2NjA4NTYzMkAxNTAwNjI3MzgwMjg1&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf (23-06-18)

⁴ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Tenerife) de 18 de enero de 2013 (rec. núm. 505/2012).

⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Oviedo) de 16 de mayo de 2014 (rec. 877/2014).

Para definir los elementos que integran el acoso laboral seguiremos las distintas disposiciones de los Tribunales Superiores de Justicia, que estiman tres elementos esenciales⁶:

- 1º. El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 CE.
- 2º. La intención de dañar, ya sea del empresario, de los directivos o superiores, ya sea de los compañeros de trabajo.
- 3º. La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.
- 4º. El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático.
- 5º. La forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una conducta caracterizada por:
 - a) Un acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto;
 - b) Reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito;
 - c) Perseguir una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador⁷.

“Manifestándose por medio de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima, como injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio; o contra su profesionalidad, tales como encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional.

⁶ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias. *Ibidem*.

⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. (Logroño) de 16 de noviembre de 2004 (rec. núm. 277/2004).

Estas manifestaciones externas de acoso ya sean de forma directa o indirecta, mediante manipulación de la información, por ejemplo, creando situaciones de ambigüedad de roles o acentuando errores y minimizando los logros, vienen a determinar un conflicto, que puede ser más o menos explícito o larvado”⁸.

Así también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, 599/2004, añade al término *mobbing* el carácter colectivo o plural del sujeto activo (acosador), y para ello nos remite al término anglosajón *Lynch law*, que se traduce al español, según contexto, como ley de Lynch y, traslaticiamente, como ley de linchar o ley de linchamiento (que implica la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado), y, en tales términos, cabría concluir que el *mobbing*, en su pluralidad de manifestaciones y grados podría caracterizarse como acoso, cerco, linchamiento, intimidación o dominación, referido con enfática preferencia a un plano moral o psicológico y, en su expresión más genuina, ejecutado en grupo.

2. Perfil de acosador y acosado⁹

2.1 Perfil del acosador

- Personalidad *Jekyll y Hyde*: en privado y a puerta cerrada, los agresores pueden ser malvados, rencorosos, intimidantes y amenazantes. En público, con testigos presentes, pueden ser la inocencia personificada. Este comportamiento engañoso es muy difícil de desenmascarar.
- Actitud arrogante: especialmente a la seguridad. Mientras que las palabras finas aparecen cuando los subordinados señalan el potencial de accidente, la acción es notable por su letargo o ausencia. Los riesgos y peligros se minimizan, a menudo para la incredulidad de aquellos cuya seguridad está en riesgo.

⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias. *Idem* p.6.

⁹ Field, Tim (1996). Bully in Sight. P.54-71. En GOOGLE BOOKS [https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=9T9mn72jffkC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Field,+Tim+\(1996\).+Bully+in+Sight&ots=5flf48FoDt&sig=ASH2Jg91Jx2-VjBRqRBZCmlndCM&redir_esc=y#v=onepage&q=Field%2C%20Tim%20\(1996\).%20Bully%20in%20Sight&f=false](https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=9T9mn72jffkC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Field,+Tim+(1996).+Bully+in+Sight&ots=5flf48FoDt&sig=ASH2Jg91Jx2-VjBRqRBZCmlndCM&redir_esc=y#v=onepage&q=Field%2C%20Tim%20(1996).%20Bully%20in%20Sight&f=false) (23-06-18).

- Delegación: el agresor envía señales mixtas cuando se trata de delegación. Por un lado, todo está delegado, lo que significa que el agresor no tiene que aprender nada nuevo ni ensuciarse las manos. Por otro lado, hay una falta de voluntad para dejar que las personas hagan las cosas a su manera, dentro de parámetros u objetivos acordados, el matón siempre está ahí verificando que todo se hace estrictamente de acuerdo con el plan, su plan.
- Favoritismo: las estrategias de las personas para lidiar con la intimidación varían. La mayoría aguanta, esperando que desaparezca, que haya algún cambio de departamento o irse; pero algunos abrazan el comportamiento del agresor. A menudo se reconoce como la "mejor manera de avanzar" en la empresa. El agresor "recompensa" a estos grupos con favores.
- Interpretación errónea: todo lo que la víctima dice y hace es malinterpretado, distorsionado y retorcido para adaptarse al propósito del acosador, que es retratar a la víctima ante otras personas (por ejemplo, superiores) como inútil, poco confiable y sin valor. De hecho, precisamente esos atributos que posee el bravucón, pero no está dispuesto a reconocer.
- Poco confiable: el matón te dirá una cosa en la cara, pero te criticará por la espalda. Esto puede variar desde una tergiversación menor a una mentira abierta. La mayoría de los intimidadores son mentirosos consumados y su comportamiento sugiere que genuinamente creen lo que dicen, incluso cuando se enfrentan con evidencias de lo que ellos han escrito de puño y letra.
- Falta de criterio: en forma y contenido, el impulso del agresor de criticar a su víctima es una revelación de un juicio pobre. La naturaleza de las censuras es incorrecta, las decisiones son sospechosas, el juicio es defectuoso; al elegir comportarse de esta manera, el matón está demostrando incapacidad para mantener la posición.
- Pobres habilidades para escuchar: en las conversaciones, el agresor parece escuchar solo aquellas partes de la conversación que encuentra gratificantes o sobre las cuales puede elegir o confundirlo. En general, los matones no son buenos para la conversación y en las interacciones suelen ser (a) silenciosos y

agresivos, o (b) dictatoriales, manteniendo la conversación y solo permitiéndoles hablar brevemente cuando les conviene, o (c) efusivos, exagerados y egoístas. Hay una tendencia a salir de la conversación, sintiendo que, a pesar de sus esfuerzos, la comunicación no ha tenido lugar.

- Insaciabilidad: no es posible satisfacer al acosador, sin importar cuán duro trabaje, sin importar cuán bueno sea su trabajo, sea cual sea el éxito que logre, nada es suficiente para el agresor. Siempre va a exigir más. Irónicamente, cuanto mayor es el éxito que logras como resultado de las diatribas del matón, menos satisfecho se vuelve. El miedo del acosador al éxito de otras personas es una admisión de su propia falta de confianza en sí mismo, un reconocimiento de sus propios sentimientos de baja autoestima.
- Envidia: los acosadores son generalmente envidiosos y codician en privado lo que otros tienen. Los acosadores se han convencido a sí mismos o se han dejado convencer de que nunca podrán tener esas cualidades que ven fácilmente en los demás. La envidia se ve más claramente en la razón del matón para seleccionar a la víctima: ser bueno en el trabajo y popular entre las personas son las dos cualidades principales que atraen al agresor como una avispa atraída irresistiblemente a un tarro de miel.
- Mentalidad de fracaso: los agresores se han condicionado a sí mismos al fracaso: están convencidos de que nunca cumplirán sus sueños, y que nunca podrán ser tan exitosos como otras personas. Paradójicamente, en la mente del bravucón, la sensación de fracaso es tan dominante e inevitable como su determinación para evitarla, y solo puede aplacarse confirmando el fracaso en los demás.
- Atribuirse el mérito: cuando el acosador necesita presentarse a sus compañeros o superiores, o quiere impresionar a alguien, especialmente fuera de su entorno inmediato, entonces puede rebajarse al plagio. Selecciona un buen trabajo, agrega un título, tal vez una oración introductoria, luego lo publica como si fuera su propio trabajo. No hay nada que cause pérdida de respeto más rápida y completamente que robar el trabajo de otros y presentarlo como propio.

- **Cambio de objetivos:** el acosador está obsesionado con el control. Las personas de pensamiento libre han sido universalmente despreciadas por los tiranos a través de las edades, especialmente si también actúan de manera independiente. Al cambiar constantemente los objetivos en el trabajo, una persona nunca puede realizar sus tareas, el fallo siempre está garantizado.
- **Lenguaje negativo:** cuando los agresores se comunican, su vocabulario es casi exclusivamente negativo. Pone el énfasis siempre en lo que no se ha hecho, en lugar de lo que sí. El foco está en el error del 1% (o menos) en lugar del 99% de perfección. Si no hay errores, omisiones o descuidos, se inventarán algunos. Los acosadores a menudo no se atreven a decir una buena palabra sobre nada ni a nadie, pero al elegir hablar de esta manera, revelan mucho acerca de ellos mismos. A veces, cuando se enfrenta con un rendimiento innegablemente satisfactorio, el agresor se dedica a retratar el éxito como un fallo en el sentido de que "hizo su trabajo demasiado bien".

2.2. Perfil del acosado “víctima”

Podemos describir a las víctimas de acoso laboral como personas que suelen tener unas determinadas características que provocan el deseo de destrucción en el acosador. Este, ve que su víctima es una persona alegre, con una situación familiar feliz, alegre, de gran capacidad y talento, que tiene carisma y gran orientación ética, personas independientes, populares, capaces de liderar, etc. Estas características despiertan en el acosador enormes celos y envidia, tanto profesional como personal¹⁰.

Tal como refleja Hirigoyen, el acosador tiene un enorme sentimiento de envidia sobre su víctima, pero no precisamente porque esta tenga una mejor posición económica, sino que envidia aspectos del ámbito de la moral, como la rectitud, la honradez, la creatividad, la sensibilidad, la alegría de vivir, la gran profesionalidad que muestran. Para atacar a su víctima, el acosador, intenta absorber su energía positiva y descargar sobre la víctima

¹⁰ Piñuel y Zabala, I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae (2001, Santander) pp.113.

todo su odio, pero en la condición de cambios de personalidad, quienes están junto a ellos no pueden comprender cómo un día el acosador se desvive en halagos hacía la víctima e ir a destrozarla al día siguiente sin que exista ningún reproche o queja entre ambos momentos¹¹.

Entre las características que establece Tim Field¹² para describir a la víctima de acoso laboral, destacamos:

- Digno de confianza.
- Constructivo.
- Comprometido en el servicio.
- Honrado.
- Conciencioso, fiable.
- Multitarea.
- Generoso.
- Humilde.
- Gusto por el trabajo bien hecho.
- Buen humor.
- Pendiente de las necesidades ajenas.
- Empático.
- Tolerante.
- Buen organizador.
- Deseo de ser valorado y considerado.

¹¹ Hirigoyen, M. *El Acoso Moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós Ibérica, (1999), p. 105-106. En EN FEMENINO http://www.diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf (23-06-18).

¹² Field, Tim. *Bully in.... Ídem* p.109.

3. Factores necesarios para la existencia e implantación del acoso.

Motivación del acoso.

Como principal factor para el inicio y desarrollo del acoso laboral o “*mobbing*” tenemos que referirnos al ambiente de trabajo, como lugar donde se desarrolla este comportamiento, puesto que se convierte en un agravante importante. Al realizarse el acoso dentro del ámbito laboral, limita la defensa de la víctima, que además no puede alejarse del acosador, ya sea un superior o un compañero, por no poder abandonar el centro de trabajo.

Así también¹³ son necesarias tres dimensiones para la existencia del acoso laboral, la *temporalidad*: en el sentido de que debe ser un proceso reiterado en el tiempo, y que debe darse con cierta frecuencia. Hecho este que asimismo reflejan las sentencias citadas anteriormente¹⁴. En relación con la reiteración, es necesaria para la determinación de la persecución del acosador hacia la víctima, con independencia de que los actos sean totalmente idénticos o no. La *intencionalidad*, en este caso se refiere a que la conducta del agresor es tendente a producir un “daño” en la víctima, como es la intención de denigrarlo, humillarlo, anularlo, en definitiva, producir un grave menoscabo en la dignidad del trabajador/a¹⁵. El *resultado*, en el sentido de la necesidad de requerir que se produzca un daño físico, además del daño psicológico que le ha originado¹⁶. Esta exigencia viene dada por la jurisprudencia basada en demandas planteadas en materia de Seguridad Social, pero en los últimos años se han producido nuevas sentencias basadas puramente en el daño psíquico ocasionado al trabajador¹⁷. En el mismo sentido se falla en la sentencia del TSJ de Las Palmas de Gran Canaria, que declara la actuación de acoso

¹³ Rojas Rivero, G. Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Editorial Bomarzo S.L. Albacete. 2005. P. 63-69.

¹⁴ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias. *Idem. cit.*, p. 6.
Sentencia Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. *Idem. cit.*, p. 6.

¹⁵ Rojas Rivero, G. *Ibidem.*

¹⁶ Rojas Rivero, G. *Ibidem.*

¹⁷ Sentencia Tribunal Supremo. Madrid de 23 de julio de 2001 (rec. núm. 3715/1997). En recurso de casación se pide que el TS anule una indemnización concedida a un trabajador del Ayuntamiento de Coria,

contra el trabajador, vulnerándose los derechos fundamentales a la integridad física y moral y derecho al honor¹⁸.

Para referirnos a las posibles motivaciones que mueven a un acosador respecto a practicar un grave hostigamiento sobre un trabajador/a acudiremos a las respuestas¹⁹ de varias personas que han sufrido acoso laboral y que ofrecen una lista de diferentes motivaciones que, en su opinión, pudieron motivar a sus acosadores. Algunos ejemplos serían:

- Por su resistencia a ser manipulados/as por el acosador/a.
- Por celos del acosador/as de su competencia laboral extraordinaria.
- Por la personalidad cruel y enfermiza del acosador/a.
- Etc.

En definitiva²⁰, según Piñuel, las motivaciones destructivas del acosador/a proceden de una enorme inseguridad, complejo de inferioridad, reprimidos en su subconsciente que cuando le son recordados casualmente por una potencial víctima, reacciona de forma violenta contra él/la víctima para, en lugar de intentar elevar su autoestima, destruir la de los demás hasta conseguir que él/la víctima tenga unos valores de autoestima muy inferiores a los suyos. De esta forma, va acumulando lo que Piñuel define como “cadáveres en el armario” ya que por cualquier trabajo por el que pase o compañeros/as o subordinados/as que tenga, irá destruyendo a todo aquél que inconscientemente ponga en evidencia su mediocridad²¹.

debida a la situación de acoso y sanción disciplinaria que le habían impuesto de forma arbitraria. Reflejada en la STSJ de Extremadura, (rec. núm.640/1994).

¹⁸ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) de 28 de abril de 2003, (rec. núm.1460/2002).

¹⁹ Piñuel y Zabala, I. *Ibidem*.

²⁰ Piñuel y Zabala, I. *Ídem*, p. 14.

²¹ Piñuel y Zabala, I. *Ibidem*.

4. Características de las organizaciones en que se produce el acoso.

La mayoría de la literatura identifica como más proclives al comportamiento acosador, las organizaciones que suelen cumplir con tres elementos característicos, como un estilo de administración nefasto, una organización inadecuada del trabajo y un ambiente laboral desfavorable. En este sentido, tal como recoge el Folleto de la OMS sobre protección de la salud de los trabajadores²², se establece que en los *estilos de administración* se diferencian dos variables:

1. La inercia de la administración y el alto nivel de funcionarios: con una cultura organizacional favorecedora de un estilo autoritario, disciplinario, intolerante y discriminatorio, carentes de normas sobre cómo debe ser el comportamiento social. Esto es utilizado por ciertas personas como autorización para realizar comportamientos abusivos. Aquí cabría añadir la gran cantidad de mandos intermedios, con diferentes estilos de dirección, no habiendo normalización alguna sobre las directrices que deben seguir para gestionar al personal a su cargo.
2. Los nuevos estilos de administración: más horizontales y basados en mejores resultados para obtener más beneficios económicos, ascensos, etc., exigiéndose con ello mayores cotas de competencia, dejando fuera la ética en su carrera por superar al compañero/a.

En el siguiente elemento para tener en cuenta, *la organización del trabajo* destaca:

1. La subestimación crónica y las fuertes restricciones en el trabajo: genera gran insatisfacción, fatiga sentimiento de imposibilidad de cambiar el ambiente laboral. Esto puede ocasionar que se descargue la tensión acumulada sobre colegas, familia y amigos.
2. Las tareas mal definidas o el trabajo desorganizado: no hay límites definidos en el comportamiento, permiten que colegas y superiores tomen ventaja de la situación.

²² OMS. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores nº 4. ISBN 92 4 359052 9. Italia.

3. Las jerarquías excesivas: el *mobbing* es más frecuente cuando la jerarquía se posiciona como el único valor de referencia o si existen múltiples cadenas de dirección, imposibilitando que el personal conozca quién debe darle las consignas de su trabajo. Se produce disparidad de órdenes diferentes, según de quién procedan las mismas, así como la subjetivación en las órdenes y directrices. Este sistema se da principalmente en las Administraciones Públicas. La confusión resultante es un terreno apto para la intimidación y el escarnio.
4. Las instrucciones insuficientes y la falta de información: representan otro factor de riesgo. Para que el desempeño sea eficiente, son absolutamente necesarias las instrucciones claras sobre las tareas a realizar, el tiempo disponible, cómo realizar el trabajo y la explicación clara de las metas. Este elemento es también característico de las Administraciones Públicas. Con mucha frecuencia el personal público desconoce cuáles son sus cometidos, por no mencionar la utilización indiscriminada de personal de un grupo inferior para cubrir categorías de grupos superiores aduciendo necesidades del servicio.

El tercer elemento identificado por el estudio de la OMS es *el ambiente de trabajo*, dentro del que destacan las características:

1. El ambiente de trabajo internacional: referido al tipo de organización flexible en horas de trabajo, el empleo y sus categorías. Junto con la reducción de las empresas y su reestructuración, esto conlleva precariedad y miedo al desempleo que puede ser un medio de cultivo para el desarrollo del *mobbing*. Esta característica no se da puramente en las Administraciones Públicas, sobre todo en la deslocalización empresarial, pero sí que se ha dado, tras la reforma laboral, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en la reducción de jornadas, organización flexible, reestructuraciones de plantilla, etc.
2. El desarrollo de outsourcing y la multiplicación de compañías subsidiarias: con diferentes rasgos culturales puede producir situaciones que conduzcan al

descuido y la negligencia de las características humanas y locales de los trabajadores.

La proliferación de comportamientos hostigadores o de acoso laboral, al contrario de lo que pudiera parecer de cara a la opinión general, es demasiado frecuente en el ámbito de las Administraciones Públicas. Hemos visto que ya desde los estudios de Leymann²³, se encuentra que es en las Administraciones Públicas donde se produce un mayor índice de acoso laboral, siendo aún más preocupante que se diera en hospitales y escuelas entre otros.

En la Administración Pública²⁴, el acoso se debe a que se trata de una organización y gestión del personal totalmente reglada, en cuya cultura interna se prioriza el poder y control por encima de otros factores, como la productividad o eficacia, característicos de la empresa privada, y que podrían hacer valorar a sus directivos la erradicación de conductas que menoscaben el beneficio empresarial. Por otro lado, en la empresa pública, el acosador se ve avalado en su conducta por el hecho de no arriesgar nada personalmente, ya que en última instancia sería responsabilidad del ente público y finalmente de la propia sociedad. En este panorama, remarco la frase que hemos podido escuchar a muchos miembros de las Administraciones Públicas “paga la Administración” y así se trasladan todo tipo de actuaciones hacía el conjunto de la sociedad.

Pero esta circunstancia²⁵ no es óbice para que los actos de acoso sean menos destructivos y dañinos para las víctimas, es aún más grave ya que la víctima, ya sea funcionario/a o personal laboral, cuenta con una estabilidad que no tiene el trabajador/a de la empresa privada, y este hecho puede abocarlo a sufrir de forma permanente el acoso. El psicoterrorista o acosador, en estas circunstancias no busca tanto la expulsión del

²³ Leymann, H. *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*. Traducido por: Navarrete Vázquez, S. México, D.F. (2009). En EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 165-184. En RESEARCHGATE https://www.researchgate.net/publication/275522610_El_Contento_y_Developo_del_Mobbing_en_el_Trabajo?enrichId=rgreq-e74529bee26c3889be916cd2411b9d61-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI3NTUyMjYxMDtBUzoyMjI5NjAxMDQyODQxNjBAMTQzMDE2OTIzOTgwNg%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

²⁴ Rojas Rivero, G. *Delimitación... Ídem*, p.87.

²⁵ Rojas Rivero, G. *Delimitación... Ídem*, p.87-88.

empleado/a público, sino mantener esa presión, persecución de forma permanente para disfrutar viendo cómo se va deteriorando la salud psíquica y física del mismo. Su objetivo es que al final, cuando el empleado/a público ya no puede resistir por más tiempo, termine pidiendo una baja médica, o solicite un traslado a otro centro.

5. Inicio y desarrollo del acoso. Formas de manifestación de la conducta acosadora.

En este sentido, encontramos²⁶ que el ataque mediante el *mobbing* viene dado en una serie de fases. Las cuales contienen unas características comunes en la mayoría de los casos. Esto puedo confirmarlo al haber conocido algunos casos muy de cerca. Estas fases se inician con un cambio inesperado y radical en la relación preexistente entre el acosador /a y la víctima. En la mayoría de ellos, el acosador mantenía una relación cordial, incluso de mucha confianza, con la futura víctima. Pero de pronto, algo provoca la ira del acosador /a, que rápidamente torna su relación de cordialidad en odio enfermizo. La víctima se encuentra totalmente confundida preguntándose qué ha podido hacer él / ella, para provocar esta reacción.

La primera manifestación del acoso es someter a la víctima a críticas sistemáticas, hirientes, sin ningún motivo objetivo, sobre su trabajo, su personalidad, sus creencias, su familia, y todo cuanto pueda hacer el mayor daño posible a la víctima. El acosador /a, pasa de un día para otro de alabar tanto el trabajo profesional de la víctima, como su personalidad responsable, etc., a divulgar por toda la empresa que es el más inepto, que no sabe hacer su trabajo, que todo lo ha hecho fatal, etc. El paso siguiente es la persecución sistemática por parte tanto del acosador /a, como de los compañeros de la víctima que entran a formar parte del círculo del acosador /a, así también la víctima es perseguida por el resto de los superiores, incluso de los que están al más alto nivel en la jerarquía empresarial, en el presente trabajo nos referimos a los altos jefes de la Administración Pública correspondiente.

²⁶ Rojas Rivero, G. *Ídem* p.77-78.

El siguiente cometido del acosador /a, es procurar el aislamiento total de la víctima, se le prohíbe hablar con el resto del personal, o simplemente le aíslan en un cuarto en el que pasa la totalidad de su jornada solo / sola, ya que normalmente no le dejan salir de ese “presunto” puesto de trabajo. Se le excluye de toda actividad social informal que se desarrolle en el centro de trabajo, y para que quede claro que no se le quiere como compañero o empleado, se procura que la víctima se entere de que todos los miembros de la plantilla están reunidos celebrando eventos sociales y él / ella no está invitado. Pasan delante de la víctima alzando la voz para avisarse unos a otros de que tienen que irse todos a desayunar, etc. Desde que comienza el acoso, el terrorista acosador /a, quita automáticamente a la víctima cualquier actividad que viniera desarrollando y que fuera de mayor responsabilidad, que le procure mayor satisfacción, para encomendarle tareas sin sentido, contradictorias, con el fin de alienarlo. De estas tareas, si se da el caso, de que debían ser realizadas por varios compañeros de la misma categoría profesional, el acosador /a, se encarga de desligar a los otros de la responsabilidad de realizarla para que la víctima sienta con mayor rigor el desprecio y el acoso al que está siendo sometido /a.

Esta actuación provoca un deterioro enorme de la víctima, ya que pierde toda la confianza en sí mismo /a, en su capacidad profesional, porque le hacen ver que es inferior y que no sirve para nada, provocando un grave menoscabo en su autoestima.

Posteriormente el acosador /a, procura que las críticas que se inventa sobre la víctima lleguen a los altos departamentos de Gestión del Personal, Departamento de Recursos Humanos, Secretaría General Técnica, etc. Su estrategia se basa en denigrar la imagen de la víctima divulgando acusaciones sobre “los graves problemas de personalidad que tiene la víctima, que es una persona muy conflictiva, que provoca malestar entre todos los compañeros”, e incluso, que “todas las mujeres tienen miedo por su integridad física”, cuando la víctima es un hombre. Con esto pretenden destruir no sólo física y personalmente a la víctima, sino acabar con su vida laboral. ¿Y cómo suelen actuar los altos cargos y mandos de nuestras Administraciones Públicas?, pues no investigan realmente y de forma objetiva si estas acusaciones son ciertas, simplemente, como vienen dadas por “uno de ellos”, se les da total veracidad. El grupo de acosadores manipula

hábilmente la percepción pública que quieren dar de la víctima, con la intención de culpabilizarla de todo lo sucedido.

Ante este negro panorama y la indefensión a que se ve sometida la víctima, ésta entra en un período en el que se produce, no sólo su aislamiento, sino el grave deterioro de su salud²⁷. Comienzan con enormes problemas que van alterando su equilibrio socio emotivo y psicofísico. Se producen graves trastornos del sueño, la víctima puede pasar meses y años sin poder conciliar el sueño a menos que sea medicado, e incluso tomando medicación no consiguen dormir. Situaciones de estrés, ataques de ansiedad, llegando a tener que acudir a servicios de urgencia por la frecuencia de estos. Se dan situaciones de hipervigilancia, desconfianza de todo el mundo. Incluso, llegando al punto de ver por la calle a personas que se parecen físicamente a sus acosadores y automáticamente sienten aversión hacía esas personas que ni siquiera conocen. Se producen cambios de personalidad, irritabilidad, depresión, problemas con su pareja, etc.

Se origina una grave alteración de su equilibrio emocional y físico, algunos pacientes que caen en graves depresiones a raíz del acoso, sufren no sólo las consecuencias del insomnio persistente, sino que son diagnósticos de graves situaciones de anhedonia para la vida cotidiana. Esto viene a ser la pérdida de interés por cualquier aspecto de la vida, que es incapaz de sentir placeres táctiles como tocar, comer, y a su vez conlleva grave pérdida de peso.

Además de sentimientos de inutilidad o culpa sin fundamento, pensamientos repetidos de muerte o suicidio, retiro social y dificultades de adaptación a las distintas situaciones sociales, etc. Todo ello suele acabar provocando que la víctima, que ha caído en graves enfermedades por los efectos del acoso, se vea abocada a una profusión de bajas laborales, que aprovechará el acosador /a, para argumentar sus críticas dando una mala imagen pública de la víctima tratando de forma peyorativa y burlona su enfermedad²⁸.

²⁷ Rojas Rivero, G. *Delimitación...Ídem*, p.79.

²⁸ Rodríguez López, P. *El Acoso Moral en el Trabajo. la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Dijusa S.L. (2004, Madrid), p.43 y ss.

El desenlace habitual²⁹ suele consistir en que la víctima termina por salir del centro o incluso de la administración, de forma voluntaria o forzosa (incluso tras expedientes disciplinarios que le son abiertos por las mentiras vertidas por el acosador / a) o bien porque pide un traslado. Además, el acosador /a, no se contentará con que la víctima tenga que irse de su puesto de trabajo, sino que se dedicará a calumniarlo /a, delante de sus nuevos empleadores o superiores, porque no olvidemos que su objetivo final es la destrucción total de la persona, tanto profesional como personalmente.

Pero tras lo vivido, la víctima no suele recuperarse de forma inmediata, incluso hay casos que jamás conseguirán recuperarse del todo, siendo el *mobbing*, un punto de inflexión en su vida laboral y social, a partir del cual su desconfianza marcará su vida.

Junto a los efectos sobre la salud del trabajador/a víctima del acoso laboral, están los efectos laborales que, a su vez, van a repercutir en el rendimiento de la organización, así como en su economía. Las personas víctimas de acoso laboral tienden a sufrir una gran desmotivación para realizar sus tareas profesionales³⁰. De la misma forma disminuye su producción laboral, así como la calidad de ésta, por ejemplo, en el caso del personal de las Administraciones Públicas puede verse reflejado en el maltrato hacía los usuarios del servicio. Así mismo, hay un deterioro perceptible en la relación que mantiene con los compañeros/as de trabajo, no queriéndose relacionar, prácticamente con nadie, lo que genera un malestar en éstos.

En la organización³¹ se aprecia, como hemos mencionado, el descenso de la productividad circunstancia esta que no se aprecia en las Administraciones Públicas, pero sí puede verse representado en el aumento de denuncias de los usuarios debido al maltrato del trabajador/a acosado. Por otro lado, se dan altos niveles de absentismo que repercutirán directamente en la empresa. Esto implica, tener que invertir en caso necesario, en sustituir al trabajador/a acosado, lo que conlleva tener que darle la formación necesaria para el

²⁹ Piñuel y Zabala, I. *Ídem*, p. 69.

³⁰ Rojas Rivero, G. *Delimitación...Ídem*, p.95.

³¹ Rodríguez López, *Ídem*, p. 49-53.

puesto, si se precisa. Además de imposibilitar o entorpecer el trabajo en grupo, problemas con la comunicación e información entre departamentos afectados, etc.

En otra esfera, encontramos que el acoso laboral afecta en mucho a la sociedad en general³². Se aprecia en los costes soportados por la Seguridad Social, puesto que las enfermedades derivadas del acoso laboral precisan de medicamentos, especialistas, los costes de las bajas laborales, que se estima económicamente en unos 90 millones de euros, sólo derivados de las bajas laborales.

6. Régimen jurídico del acoso laboral.

6.1 Normativa Internacional.

Para comenzar abordando este punto, como en todos los estudios a los que hemos podido acceder, tenemos que hacer una mención especial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aunque se trata de un documento de carácter declarativo que emana de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se convertirá en el predecesor de una serie de Pactos Internacionales que intentaban velar por la protección suprema de los Derechos Humanos a los que debían acogerse los Estados firmantes.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos podemos apreciar, ya desde su preámbulo la importancia que se da a la defensa de la dignidad de las personas:

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana (...) Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión (...) Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...).

³² Rojas Rivero, G. Ídem, p.14

Como veremos también en su articulado se continua en la misma línea, como en el artículo 1 que establece la característica inalienable de que todas las personas “nacieron libres e iguales en dignidad y derechos”. Así como en el artículo 5 se refleja la prohibición de someter a tratos degradantes. El artículo 12 expone las garantías de las personas ante las injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, y ante ataques a su honra o reputación. Y para finalizar citaremos el artículo 30, el cual se expresa en los siguientes términos:

Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Como hecho precedente a esta Declaración encontramos la Carta de las Naciones Unidas firmada en 1945, mediante la cual se crea este organismo internacional y que, en la misma línea que la Declaración establece la dirección que deben seguir los países firmantes para proteger los derechos fundamentales, la dignidad y la igualdad de las personas.

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se consolidan sus fundamentos en una serie de pactos internacionales y protocolos de actuación que se aúnan en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

6.2. Normativa Europea.

Adentrándonos en territorio de la Unión Europea, encontramos que existen una serie de Directivas e Informes³³ sobre el acoso laboral en los países miembros, estableciendo pautas de actuación para prevenir y erradicar este tipo de conducta. Así vemos que en la Directiva 2000/43³⁴ en su artículo 2.3 define lo que será considerado acoso, catalogándolo como “discriminación”.

³³ Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. (2001/2339 (INI)). Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. Ponente: Andersson, J.

³⁴ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Recuperado del Boletín de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1524337288026&uri=CELEX:32000L0043> (15-04-2018).

En la Directiva 2000/78/CEE³⁵, realiza la misma definición sobre el acoso, que la expuesta en la anterior Directiva en su artículo 2. Aunque añade también otros preceptos relacionados con la carga de la prueba, estableciendo en su artículo 10 que corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad de trato, dentro del cual se suscribe el acoso, según establece la Directiva. Así mismo introduce un mandato a los Estados miembros para que adapten su ordenamiento con el fin de poder dar protección contra las represalias en caso de denunciar la discriminación a que haya sido sometida cualquier persona trabajadora, artículo 11.

En el artículo 17 introduce el mandato para los Estados miembros de establecer las medidas sancionatorias pertinentes para los empresarios que vulneraran las disposiciones adoptadas para la aplicación de esta Directiva. Estas sanciones pueden llevar incluido algún tipo de indemnización a la víctima.

Estas Directivas han sido transpuestas a nuestro ordenamiento por medio de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social³⁶.

En el artículo 28.1 d), perteneciente al Capítulo III que trata sobre las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, se define el acoso como:

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Y en su punto 2 establece que:

³⁵ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Recuperado del Boletín de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?qid=1524337288026&uri=CELEX:32000L0043> (21-04-2018).

³⁶ BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

Por medio de esta normativa se introducen modificaciones en otros textos normativos de nuestro ordenamiento para adecuar la protección frente al acoso y la discriminación, como es el caso de las siguientes reformas en: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁷. En el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral³⁸. También en el Texto Refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³⁹. En la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública⁴⁰. En el Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto 315/1964, de 7 de febrero⁴¹.

A la Unión Europea (en adelante UE) le preocupa sobremanera el alcance del acoso laboral y por ello ha seguido emitiendo informes, estrategias, acuerdos, etc., para que cada Estado miembro tome en serio el grave problema que representa el acoso laboral para las víctimas, pero también, a la larga, para las propias empresas porque estas situaciones van a generar pérdidas económicas considerables, añadiendo, entre ellas el daño a la imagen corporativa.

En esta línea la UE, ha elaborado algunas estrategias haciendo hincapié en el acoso laboral, la Estrategia 2002-2006 que se marca como objetivo tener en cuenta los riesgos sociales, dentro de los cuales introduce el acoso. Así también, la Estrategia 2007-2012, en la que se quiere remarcar los progresos obtenidos tras la anterior estrategia, pero subraya el aumento y desarrollo de nuevos factores de riesgo como la violencia en el

³⁷ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁸ BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990. Derogado la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

³⁹ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

⁴⁰ BOE núm. 185, de 3 de agosto de 1984.

⁴¹ BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1964.

trabajo, en la que incluyen el acoso moral. Por lo que pide medidas de investigación especializada que consigan una mejor y más eficaz prevención. Esta estrategia hace hincapié en la salud mental de los trabajadores, añadiendo que, según los datos, es la cuarta causa de incapacidad más frecuente y que en 2020 será la primera, por lo que pide a los Estados miembros que negocien con los interlocutores sociales para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo invitándoles a evaluar la aplicación del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés en el trabajo.

Ante la preocupación que suscita el acoso laboral en la UE, se publica el 26 de abril de 2007 el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (*Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*)⁴². Este acuerdo nace para establecer una misma línea en la definición del acoso y su alcance real dentro de los trabajadores europeos. Hasta su nacimiento, los distintos Estados miembros tenían una catalogación muy dispar sobre el alcance real del problema y a su vez de como se debía afrontar.

Siguiendo a Molina Navarrete⁴³, la falta de acuerdo sobre la trascendencia del problema viene dada por la publicidad que se le ha dado tratando a la violencia y a su expresión más extrema y sistemática que es el acoso moral, como algo insustancial. Por un lado, se han aportado datos estadísticos muy alejados en las dos vertientes, hay algunas encuestas que arrojan cifras muy alarmantes, mientras que otras le restan importancia. Y por otro lado encontramos que hay divergencias también, en cómo y quién tendría que regular el problema del acoso laboral.

Con estos planteamientos en mente, nace el Acuerdo Marco, cuyo fin es poner sobre la mesa que el *mobbing* es un problema muy real y preocupante y que se deben tomar medidas. Aunque las actuaciones que se proponen en el mismo son más bien consejos y

⁴² *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*. (2007). En THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work> (19-04-2018).

⁴³ Molina Navarrete, C. *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*. Bomarzo. (2008, Albacete), p.19-20.

recomendaciones, sin atreverse del todo a entrar a plantear una regulación estricta desde la propia UE. Se habla de instar a las organizaciones a que rechacen todo tipo de conductas de acoso o violencia laboral. Y a la vez proponen que se cree un marco complementario de regulación y gestión flexible y adaptable⁴⁴.

Este acuerdo ha sido aplicado en España por medio del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007, en concreto en su prórroga para el año 2008⁴⁵, en el apartado tercero y anexo IV.

El objetivo de este acuerdo es que tanto los empleadores como los trabajadores y sus representantes tomen conciencia del alcance y consecuencias del acoso y la violencia en el puesto de trabajo.

Para ayudar a identificar las situaciones de acoso, saber cómo actuar ante ellas y cómo prevenirlas, este acuerdo, ofrece un marco de actuación, además de orientar en caso de dudas sobre cómo aplicar lo establecido en el mismo.

Creemos que este acuerdo es muy importante para intentar sensibilizar a los interlocutores sociales, y a la sociedad en su conjunto, sobre la magnitud de este problema, puesto que aún hoy, hay muchas personas que sufren acoso laboral y ni tan siquiera saben detectarlo, mucho menos qué hacer ante ello. Igualmente, en el caso de los empleadores, que se enfrentan a situaciones de acoso en su organización, pero no saben qué camino tomar para solucionarlo y además prevenirlo.

Por medio de este acuerdo se pautan una serie de actuaciones para prevenir y solucionar los casos que se produzcan en la organización. Lo primero que se indica es que la empresa tiene que realizar una declaración clara e inequívoca de que el acoso no será tolerado.

Ante este mandato, ¿podemos decir que dentro de la Administración Pública se cumple?, a la vista de los datos recogidos en la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de

⁴⁴ Molina Navarrete, C. *Ibidem*.

⁴⁵ BOE núm. 12, de 14 de enero de 2008. Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus Anexos.

Trabajo⁴⁶ – “*Third European Survey on Working Conditions*” – vemos como las situaciones de acoso declaradas se dan en mayor medida en la Administración Pública, precisamente en el lugar que debería ser un ejemplo a seguir por todas las organizaciones privadas. En este sentido, tomamos como ejemplo las recomendaciones de la Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339⁴⁷, que en su punto nº 17 pide a las administraciones comunitarias que sirvan de ejemplo, tanto para prevenir y combatir el acoso moral, como para apoyar y ayudar a los individuos y grupos de trabajo. En la misma línea, en el punto nº10 pide a los Estados miembros que revisen su legislación para modificarla o complementarla con el fin de luchar contra el acoso, así como emplazarles a elaborar una definición de acoso uniforme.

6.3. Normativa Española.

En el ámbito nacional encontramos, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, referencias inherentes a la protección de la dignidad, la igualdad, derecho al honor, la moral, así como el derecho al trabajo, a la salud y seguridad en el mismo, etc.

En el Título I de la Constitución Española⁴⁸, de los Derechos y Deberes Fundamentales, tenemos el artículo 10.1 donde se establece como prioridad la dignidad de la persona, así como los derechos inviolables que le son inherentes. Dentro del Capítulo II, de los Derechos y Libertades, encontramos el artículo 14 que establece la igualdad de todos ante la ley prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En la Sección 1.^a De los derechos fundamentales y de las libertades públicas, nos encontramos el artículo 15 que establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. El artículo 18.1 garantiza el derecho al honor, a la intimidad

⁴⁶ Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo – “*Third European Survey on Working Conditions*” – En EUROFOUND <https://www.eurofound.europa.eu/surveys> (06-05-2018).

⁴⁷ Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339 (INI). Ponente: Andersson, J. En EUROPEAN PARLIAMENT <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES> (06-05-2018).

⁴⁸ Constitución Española. BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

personal y familiar y a la propia imagen. En la Sección 2.^a De los derechos y deberes de los ciudadanos, recogemos el artículo 35.1 estableciendo que 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. En el Capítulo Tercero, De los principios rectores de la política social y económica, vemos que el artículo 40.2 (...) los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

La siguiente norma es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)⁴⁹, del que destacamos el artículo 95.2 que ha sufrido una adición a raíz del Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado⁵⁰. En este artículo dedicado a las faltas disciplinarias, se añade la letra o) el acoso laboral como falta muy grave. Aquí podemos reseñar también la letra 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.

⁴⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015.

⁵⁰ Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. BOE nº 130, de 1 de junio de 2011.

En el ámbito laboral tenemos que hacer mención, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores 2/2015⁵¹, que en su artículo 4, enmarcado en la Sección 2.^a de los Derechos y deberes laborales básicos, establece los derechos de los trabajadores, entre los que podemos destacar, 4.2 c) a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por esta ley; origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones; ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En materia de protección en el trabajo acudimos a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁵², que en el Capítulo III, de Derechos y Obligaciones, artículo 14 sobre Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, en su punto 1, establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Y que este derecho implica el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, que de la misma forma indica el deber de las Administraciones Públicas de proteger a los trabajadores a su servicio. Dentro del derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud, se incluyen los de formación en materia preventiva, información, consulta, participación (...). En el punto 2 se indica que el empresario, para garantizar esta protección de la seguridad y la salud tiene que integrar la prevención en la empresa, adoptando todas las medidas necesarias para lograrlo, atendiendo a las especialidades del plan de prevención y la evaluación de riesgos, información, consulta, participación, formación de los trabajadores, actuar en caso de emergencia y riesgo grave e inminente, así como la vigilancia de la salud. Para

⁵¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

ello desarrollará una labor permanente de seguimiento de la actividad preventiva para perfeccionarla, así como controlar los riesgos que no se han podido evitar (...).

Las actuaciones de acoso se delimitan también en la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal⁵³, en el Título VII, están las penas derivadas de las torturas y otros delitos contra la integridad moral. Así en el artículo 173.1 se recoge: El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

6.4. Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la Administración General del Estado.

Implementando la recomendación de la Unión Europea sobre las actuaciones de los Estados miembros para erradicar el acoso laboral, realizadas en la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)), nuestro Gobierno lleva a cabo una negociación con los representantes de los empleados públicos, para fijar las condiciones que deben integrarse en el protocolo. Esta negociación da como resultado la publicación de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se aprueba el Acuerdo de fecha 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado⁵⁴.

Este protocolo quiere establecer una serie de actuaciones en materia de prevención y erradicación del acoso en el ámbito de la Administración General del Estado, y establece un límite temporal de dos meses, tras la publicación de este boletín, para que todos los Departamentos y Organismos Públicos dependientes de la misma, adapten este protocolo a las características individuales de cada uno. Estableciendo, además, el mandato para

⁵³ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE nº 281, de 24 de noviembre de 1995.

⁵⁴ Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

que el protocolo se integre en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado.

El Protocolo cuenta con un Preámbulo, la Justificación, Principios de actuación, Definiciones y Objeto, establece una Definición de acoso laboral y el Ámbito de aplicación, el Procedimiento de actuación: que constará de una Primera fase en la que se inicia el procedimiento, se hace la indagación y valoración inicial, así como la elaboración de propuestas resultantes. En la Segunda fase se constituye un Comité Asesor, se produce la investigación y se elabora el informe de conclusiones del Comité Asesor.

El protocolo cuenta también con la actuación ante denuncias falsas o infundadas, información, seguimiento y control, las medidas de actuación y prevención del acoso que constarán de evaluaciones y prevención de situaciones de acoso laboral, así como la elaboración de estrategias de sensibilización y formación. Finalmente se recogen los criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento. Consta de tres anexos, sobre el Comité Asesor, el Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral y el Modelo de denuncia por acoso.

El protocolo especifica que el procedimiento se inicia con la denuncia, que no tiene que ser explícitamente presentada por el acosado, puede hacerlo el representante de los trabajadores, mediante el modelo oficial que estará colgado en la “intranet” del empleado /a. El escrito de denuncia irá dirigido al titular de la jefatura superior de personal del Departamento u Organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación. En este apartado, encontramos alguna pega, y es que no se establezca otro responsable de la recepción de la denuncia puesto que si se tratara de un acoso ejercido por el responsable del departamento podríamos encontrarnos con una incompetencia relevante que le haría imposible llevar esta gestión.

Esta unidad deberá recibir la denuncia, evaluarla y decidir si no se admite al no cumplir las condiciones exigidas o iniciar el trámite. Durante el cual, para “proteger” a la víctima se puede determinar su traslado durante el tiempo que dure el procedimiento.

Posteriormente se llevará a cabo la indagación y valoración inicial, en la que el Servicio de Prevención deberá informar de la situación previa de los riesgos psicosociales de la unidad implicada. Luego se procederá a la recopilación de información mediante entrevistas a los afectados (denunciante y denunciado) y si procede a los posibles testigos u otro personal que pueda arrojar información al respecto. Estas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. Los afectados durante la entrevista tienen derecho a ser acompañados por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Tras la indagación previa, la unidad tramitadora emitirá un informe con la valoración inicial, las conclusiones y las propuestas, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas. La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la jefatura superior de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, que llevará a cabo, de nuevo, una investigación si aprecia que existe acoso laboral. Al finalizar la investigación se emitirá un nuevo informe que de nuevo se remitirá a la jefatura que conoció de la denuncia, el cual en el plazo de 15 días decidirá si declara la inexistencia de acoso, archivando la denuncia, inicia la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación. Si se estima que los hechos son constitutivos de delitos contra las personas, reconocidos en nuestro ordenamiento, se remitirán las actuaciones al organismo correspondiente. O si se trata de alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Vemos que el Protocolo de actuación frente al acoso laboral se circunscribe únicamente a la Administración General del Estado, vía acuerdo con los representantes de los trabajadores, como una declaración de intenciones. Este protocolo no se convierte en un mandato para el resto de los Organismos Públicos de nuestra Administración, al surgir por medio de una Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aplica y limita sólo en el ámbito de aplicación de la Administración Central.

Echamos de menos que se deje a la libre voluntad del resto de Administraciones Públicas la negociación e implantación de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral. Hemos podido ver que, de forma individualizada, diferentes Entes Públicos lo han establecido para su ámbito de aplicación, como la Generalitat Valenciana, el Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma, y así de forma dispersa han sido establecidos algunos protocolos de actuación frente al acoso laboral.

Nos ha sorprendido encontrar una petición del Diputado del Común en Canarias, solicitando al Gobierno Autonómico que estableciera un protocolo de acoso⁵⁵, puesto que le llegaban continuas denuncias de empleados/as públicos denunciando haber sufrido acoso laboral dentro del Gobierno Autonómico. Durante el desarrollo de este estudio, hemos podido conocer que el ejecutivo autonómico ha iniciado las reuniones con los representantes de los trabajadores para implantar un protocolo de actuación frente al acoso laboral.

6.5. El acoso laboral en la jurisprudencia española.

En España no existe normativa específica que regule el acoso laboral por lo que será la jurisprudencia quien se encargue de garantizar la tutela efectiva contra el acoso en el ámbito laboral, haciendo uso de la normativa existente en nuestro ordenamiento.

6.5.1. Orden social.

En la esfera de la protección contra el acoso laboral frente a la vulneración de derechos protegidos constitucionalmente, las víctimas, pueden interponer demanda sobre tutela de derechos fundamentales. En este sentido se pueden ver vulnerados derechos como la dignidad de la persona del artículo 10, el derecho a la integridad moral del art. 15⁵⁶ reconocidos en la Constitución Española.

⁵⁵ Diputado del Común Canarias. EQ-1263/2016. Resolución por la que se insta, a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, a elaborar el protocolo de actuación ante el acoso laboral. (2017).

⁵⁶ Rojas Rivero, G. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Bomarzo (2017, Albacete), p. 14.

En este sentido se han pronunciado sentencias de los juzgados de lo social, así como por parte de las Salas de lo Social de los TSJ y del TS, reconociendo vulneración de derechos fundamentales (sentencia 000398/2011, Juzgado de lo Social nº 7 Santa Cruz de Tenerife) - (STSJ Canarias 33/2013) – (STS recurso nº. 3715/1997).

Sobre el tratamiento del acoso laboral han sido los TSJ quienes han delimitado y establecido mecanismos para su tratamiento judicial, si bien, siguen siendo aún, definiciones muy heterogéneas que dificultan su aplicación a la hora de delimitar y tutelar los derechos de las víctimas de acoso laboral⁵⁷, se ha conseguido establecer una doctrina unitaria caracterizada por la existencia de los siguientes elementos:

- La reiteración de conductas: es decir que se produzcan de forma sistemática.
- La intencionalidad del acosador: la intención de producir un daño en la víctima.
- La existencia de un daño: progresivo y continuo sobre su dignidad, su salud física y psíquica.

En el ámbito del Derecho Laboral, acudimos en primer lugar, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser invocados ante la jurisdicción social, en primer lugar, el artículo 4.2 e) en el que, tras la modificación introducida por la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se recoge la protección contra el acoso - *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

También se puede acudir al artículo 50.1 c) de la LET, - *cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario...* - que se ajusta más a la mayoría de los supuestos de acoso laboral con que se va a encontrar el operador jurídico. Aunque hay situaciones en las que se podría aplicar el 50.1 a) *Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.* Sobre todo, cuando las conductas de acoso se acompañan de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que

⁵⁷ Rojas Rivero, G. *El daño por...* Ídem p.15-18.

perjudica gravemente su formación profesional, además de producir un menoscabo en su dignidad⁵⁸.

Por otro lado, se introduce un nuevo apartado en el artículo 54.2, con la letra g) se establece como motivo de despido disciplinario: *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*. Al introducir la posibilidad de despido debido a un acoso vertical ascendente, que en realidad no suele darse en las relaciones de trabajo, es un riesgo de dar más libertad al empresario para despedir, puesto que correspondería al trabajador demostrar que no existe la situación de acoso, (inversión de la carga de la prueba) atendiendo a lo recogido en el artículo 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Considerando lo establecido en el artículo 96 de la LRJS, éste se configura como una garantía para las víctimas de acoso, ya que el mismo intercambia la obligación de probar las conductas de acoso, no a la parte demandante, la cual solamente alegará la existencia de indicios fundados de acoso. Mientras que corresponderá al demandado aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad⁵⁹.

Así mismo, la LRJS en el artículo 177 introduce el acoso dentro de los supuestos de que conoce el orden jurisdiccional social por medio, además, de un proceso preferente y sumario de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Estableciendo la posibilidad de, ante situaciones de acoso, solicitar las medidas cautelares necesarias, artículo 180.4.

En lo referido al personal al servicio de las Administraciones Públicas, además de las anteriores (en determinados colectivos), se aplica específicamente el EBEP. En su articulado se introducen preceptos sobre el acoso laboral, de los que destacamos el artículo 14 de los derechos individuales, en su apartado h) *Al respeto de su intimidad*,

⁵⁸ Rojas Rivero, G. *Delimitación, prevención y...* Ídem p. 156-157.

⁵⁹ Rojas Rivero, G. *El daño por...* Ídem p.21-22.

orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Así como el artículo 95.2 sobre faltas disciplinarias muy graves, que en su apartado b) recoge el acoso moral y en la letra o) cita el acoso laboral.

Otro medio de protección frente al acoso laboral vendría por medio de la invocación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/995 de 8 de noviembre. En su artículo 14 está recogido el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, dentro de los cuales podemos incluir la protección frente al *mobbing*.

En la esfera de la Ley General de la Seguridad Social, encontramos la protección del acoso laboral en las afecciones de la salud causadas por motivo del acoso, que pueden tener cabida en el artículo 156.2 e): *las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusivo la ejecución del mismo*. Para que entre a proteger la situación derivada del acoso laboral, se debe originar un daño efectivo, ya sea físico o psíquico, que repercuta de forma temporal o permanente, que incida en la capacidad de trabajo o ganancia de la víctima o provoque un exceso de gastos asociados a la alteración de la salud, generando además algún tipo de incapacidad temporal o permanente⁶⁰.

Se han dictado diversas sentencias que relacionan el acoso laboral con la sintomatología que padece la víctima a causa de éste, algún ejemplo sería la STSJ de Canarias 635/2003 de 28 de abril.

En general, la doctrina del orden social ha venido estableciendo unos elementos esenciales para poder determinar la existencia de acoso moral- acoso laboral- hostigamiento, que son:

1. El bien jurídico protegido, el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 CE.

⁶⁰ Rojas Rivero, G. *El daño por...* Ídem p.103-104.

2. La forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una conducta caracterizada por:
 - a. Un acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto.
 - b. Reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito.
 - c. Perseguir una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.
3. La intención de dañar ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.
4. La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales. Cuando los jueces y magistrados evidencian con hechos suficientes pruebas que demuestren la existencia de las actuaciones descritas, suelen fallar la existencia de acoso laboral, condenando al acosador.

6.5.2. Orden penal.

Para poder referirnos a cómo se ha planteado el acoso laboral en la jurisprudencia española, tenemos que hacer mención de la introducción en nuestro Código Penal del segundo apartado del artículo 173, que completa lo establecido en el párrafo primero:

- Art. 173.1: *El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Tras la introducción de esta protección frente al acoso moral, se produjeron innumerables críticas desde todos los ámbitos, incluida la doctrina⁶¹, calificándolo en algunos casos de inaccesible. Los autores recalcan el error por parte de los críticos a la tipificación de un delito contra la integridad moral, que se basaba en el hecho de estar dando carta de naturaleza a una noción insustancial que llegara a poner en entredicho el principio de legalidad, sobre todo por el hecho de la imprecisión de su contenido. Por ello ha dado quebraderos de cabeza a los juristas, para determinar qué concreto caso puede delimitarse exactamente en su definición. Pero en realidad, tal como explican los autores, esta regulación no tiene que generar recelos puesto que viene a completar el mandato constitucional del artículo 15, que otorga el derecho a la integridad moral, y por ello también es necesario que los ciudadanos sepan de antemano a qué atenerse, por lo que las conductas deben estar precisadas con la suficiente claridad.

A partir de esto, tal como reflejan los autores, la jurisprudencia ha venido desarrollando mediante diferentes sentencias y autos, su opinión en el tratamiento ante denuncias de acoso laboral, que viene a dañar también la integridad moral. Así los autores hablan del auto de la Audiencia Provincial de León, de 15 de febrero de 2005, en la que define la integridad moral como *atributo de la persona, ente dotado de dignidad por el solo hecho de serlo...* aunque según los autores se mezclan las definiciones de integridad moral y dignidad. Mientras que los autores relacionan la integridad moral como una emanación de la dignidad, porque la relacionan con el sufrimiento ocasionado a la víctima.

Este sufrimiento se recoge, tal como indican los autores, en la sentencia de la Audiencia Provincial de Orense de 7 de noviembre de 2005, que habla del dolor psíquico producido en el acoso practicado sobre la víctima, aunque no lo encaja en el artículo 173.

7. Consideración de un caso real.

Para relatar los siguientes hechos habré de recurrir a nombres y lugares ficticios puesto que el caso aún no ha sido llevado a los tribunales por acoso laboral, aunque sí ha tenido

⁶¹ Marcos González, J. & Molina Navarrete, C. (Coordinadores). Alcantarilla Hidalgo, F. et al. *El Mobbing en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo*. Editorial Aranzadi, S.A. 2012. Navarra. P.173-177.

que recurrir a ellos para defenderse de la sanción impuesta por medio de un expediente disciplinario que será expuesto más adelante.

Hace unos años, en una Consejería perteneciente al Gobierno Autónomo, surge un caso de acoso laboral. La historia comienza con la asignación, por parte de una superiora, María, de funciones de gran responsabilidad a Juan, correspondientes a un grupo superior al que efectivamente ocupa el trabajador. Esta asignación se hace, como hemos podido comprobar en la Administración Pública, de forma habitual entre distintos trabajadores y aludiendo a necesidades del servicio y que no tiene forma de “solventarse de otra manera”, evidentemente, podría recurrirse a promociones públicas, pero no parece ser la vía utilizada en nuestra Administración.

Juan desarrolla estas funciones a pesar de no ser de su grupo profesional. Pasados unos años realizando estas funciones, Juan se percata de un posible y grave riesgo para el servicio donde desarrolla las mismas y de forma inmediata lo comunica verbalmente a María. Pasan días sin que se actúe para corregir el riesgo, así que, de nuevo, Juan vuelve a comunicarlo verbalmente a María. De esta forma se suceden diferentes comunicaciones verbales a María, sin que ésta realice actividad alguna de corrección del riesgo detectado.

En vista de esto, Juan, decide volver a comunicar ese riesgo, pero esta vez, lo hace por escrito dirigido “únicamente” a María con el fin de intentar que se corrija el riesgo que entraña un peligro inminente. A partir de la entrega de este escrito, María emprende una escalada de ataques contra Juan. Comienza con la degradación automática del mismo, en puridad no se trata de su grupo profesional, pero el destituirlo en sí no es el problema, sino la forma en que se hace. María, se presenta en el puesto de trabajo que ocupa Juan, junto a varios empleados más del Centro, y comienza a llevarse todos los medios de trabajo utilizados por Juan para desarrollar las funciones. Desmantela todo el servicio, haciendo sentir a Juan como un vulgar ladrón, humillado y descalificado por María ante los compañeros que están con ella. María, hace gestos, muecas y señales a los empleados con los que se hizo acompañar. Ordena a Juan que vuelva a ocupar su puesto, correspondiente a su grupo profesional, pero no en la forma debida. En su puesto, cambia su mesa orientándola hacia una pared, le esconde todos los medios necesarios para el

correcto desarrollo de sus funciones, vaciando de contenido las mismas. Además de quitarle, sólo a Juan, las conexiones a internet, de las que disponían el resto de los empleados/as, así que el resto de sus compañeros de funciones sí que hacen uso de ello.

Además de esto, aísla a Juan, separándole del resto de compañeros, los que tienen su misma categoría son ubicados en otro despacho en el que se les habilitan todas las medidas que requieran. Por otro lado, se amenaza al resto de compañeros para que no le dirijan la palabra a Juan, haciendo correr rumores sobre que no sabe desempeñar su trabajo, que lo hace todo mal, que se niega a realizar sus funciones, y que, ya adentrándose en su dignidad y honor, es peligroso, que quien esté junto a él corre riesgo de sufrir en su integridad física, sobre todo si se trata de mujeres.

Así mismo, se le hace un control exhaustivo durante su jornada laboral, dándole por escrito, y sólo para cumplimiento exclusivo de Juan, unas funciones que se basan únicamente en que tiene que permanecer sin moverse en el habitáculo que le han asignado, saliendo sólo para realizar unas tareas mínimas, y quitándole, como ya hemos comentado, las funciones intrínsecas de su grupo profesional.

Cada día, Juan tenía que soportar las miradas, las risas, los comentarios malintencionados, las muecas, las burlas, el aislamiento al que se le sometía y en el que participaban un grupo de trabajadores/as afines a María, y que, por cierto, eran pagados con grandes beneficios. Otra de las actuaciones que se emprenden contra Juan, es el impedirle la comunicación con sus representantes legales, o la posibilidad de obtener información de cualquier tipo, se le prohíbe solicitar permisos para acudir al médico, aludiendo normas que no existen, etc.

Como es de suponer, Juan, comienza a caer en una grave depresión, se pregunta todo el tiempo por qué a él, qué es lo que ha hecho mal, qué ha sucedido para pasar de llevar un puesto de tanta responsabilidad, por el que recibía elogios de todo el personal y asiduos del Centro, al realizarlo de forma tan brillante, a que le miren mal, hagan comentarios a sus espaldas, etc.

Durante los meses que siguen en esta situación, Juan, no sabe qué tiene que hacer ante tal panorama. Acude a los representantes de los trabajadores, que, en vista de la situación, tras hacer una reunión, deciden solicitar a los responsables de esa Consejería que se abra un expediente informativo a María por el posible acoso laboral hacia Juan. Hemos de mencionar, que, ante la actuación de María, Juan, comunica todos los ataques a la Consejería correspondiente, desde el mismo momento que comienzan los actos de acoso. Aunque ésta no responde a los mismos.

Mientras, Juan, va perdiendo paulatinamente su salud, tanto mental como física, puesto que lleva meses sin poder dormir, con situaciones de gran estrés, tensión arterial elevada, grave pérdida de peso, sucediéndose episodios de ataques de ansiedad, por lo que tiene que ser atendido de urgencia en una de las ocasiones y en otra es atendido por un grupo de compañeras.

Pasando el tiempo, Juan, es dado de baja médica por grave estrés y ansiedad, y es enviado a los servicios de salud mental. Estando ya de baja médica, la Consejería decide abrir un expediente disciplinario a Juan, alegando unas acusaciones de enorme gravedad que había enviado María, después de que Juan hubiera puesto en conocimiento de su Consejería la situación que se estaba dando contra su persona.

Ante este nuevo panorama, Juan, cae en una mayor depresión, no entiende cómo es posible que quien está sufriendo un grave acoso, termine siendo acusado de hechos inventados, con la única intención de destrozarle tanto laboral como personalmente. Se inicia el procedimiento de instrucción del expediente disciplinario, obligando a Juan, a pesar de estar de baja médica, a acudir a la instrucción, pero prohibiéndole presentar testigos para poder defenderse.

De esta forma, Juan, que accede mediante promoción pública a la Administración, y que lleva más de 28 años de servicio impoluto, ve como le sancionan, sin dejarle presentar testigos ni prueba testifical, con tres meses de suspensión de empleo y sueldo. Ante esta situación, la única opción que le queda a Juan es acudir a los tribunales para defenderse de las acusaciones. Haciendo un inciso, debo hacer hincapié en el hecho de que las

acusaciones que se le imputan se presentan exponiéndolas como “no hizo su trabajo un día de este año” “todas las mujeres le tienen miedo” sin que haya testificales que lo avalen, ni en la instrucción de la Consejería, ni por supuesto en el juicio.

Los testigos que presenta María se limitan a hablar de “me contaron, se dice, etc.” y con estas declaraciones, la Consejería, decide imponer una sanción de tal gravedad.

En la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social, se da la razón a Juan, anulando la sanción e imponiendo a la Consejería que restituya a Juan en todos los derechos que se le quitaron mediante la misma. A pesar del resultado obtenido en la sentencia, Juan, no se siente restituido de todo el daño ocasionado no sólo a él, sino a toda su familia, que jamás podrá reponerse. Son daños contra la integridad moral, contra la dignidad, el honor y la imagen no sólo de Juan sino de todo el núcleo familiar que vive el acoso y queda marcado de por vida ante un ataque indiscriminado, sin sentido, por el puro placer de avasallar sin más.

8. Conclusiones.

Primera. -

Durante la elaboración de este trabajo hemos conocido situaciones inimaginables antes de emprenderlo. Se podría pensar que en el mundo laboral privado podríamos encontrar casi cualquier situación, pero teníamos la creencia de que dentro de los Organismos Públicos no veríamos situaciones así. Pero al contrario de lo que podríamos esperar, resulta que las Administraciones Públicas es el lugar donde proliferan de forma indiscriminada las mayores, y quizá, peores acciones de acoso laboral.

Segunda. -

Creemos necesario, al ver la preocupación que el incremento de los casos de acoso genera en la Unión Europea, que se tomen medidas más contundentes desde el ejecutivo europeo. Si se hace por medio de Directivas, todos los Estados miembro se verán obligados a establecerlas. El problema con que se encuentra la UE es la gran diferencia a la hora de definir lo que es acoso, por parte de los Estados miembros. Incluso, los datos recogidos en las encuestas por países son muy contradictorias puesto que hay grandes diferencias,

tanto de percepción de lo que se considera acoso, como de que estén sufriendolo. En este sentido, vemos como el acoso laboral, no sólo no se reduce, sino que se incrementa. Según el barómetro Cisneros nº XI elaborado en 2009⁶², en España el número de personas afectadas por *mobbing* alcanza el 13% de la población. Esto representa que al menos 2,5 millones de trabajadores de nuestro país sufren acoso laboral. Lo que entronca con las encuestas de años anteriores que mostraban como, por ejemplo, a Suecia que es de los primeros países donde se estudia, y donde nace el término de acoso laboral o *mobbing*, era uno de los estados con más alto índice de casos de acoso, de igual forma que el resto de los países nórdicos, que contaban con la más variada legislación de protección contra el acoso, tal como recogía la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo⁶³ elaborada en el ámbito de la UE en el año 2000. Sin embargo, nuestro país se encontraba en esa encuesta con uno de los valores más bajos. Esto puede venir motivado por la escasa investigación que históricamente ha existido en nuestro estado, así como al hecho de que entre los mismos afectados por el acoso desconocen que lo están sufriendo.

Tercera. -

Vemos que aún queda un largo recorrido por hacer para que exista un criterio unitario, tanto en la definición de lo que se considera acoso laboral – *mobbing* – hostigamiento – etc., como para la forma de responder ante el mismo. Es una labor en la que todos debemos tomar partido y para ello trabajar sin descanso hasta que se logre el objetivo de erradicar toda forma de acoso del ámbito laboral.

Cuarta. -

Con la historia mostrada, se quiere expresar el sufrimiento de las personas que se enfrentan al acoso laboral, pero también la indefensión a la que se ven sometidos por parte de sus organizaciones y que ésta se vuelve aún más grave al tratarse de Administraciones Públicas que deberían ser el ejemplo para todos, como garantes de un ambiente laboral sano y exento de riesgos laborales de toda índole.

⁶² Barómetro Cisneros nº. XI. Liderazgo Tóxico y Mobbing en las Crisis económicas. 2 Julio de 2009.

⁶³ Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublín. P.39.

Quinta. -

No puede permitirse que, en un estado democrático de derecho, avanzado e inserto en la Unión Europea, la cual aboga por la erradicación de todas las formas de acoso y por la mejora de las condiciones laborales, se puedan dar actuaciones tan denigrantes para las personas y que sus actos sean escondidos y avalados por las Administraciones Públicas.

9. Bibliografía.

Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva, (ANC 2007) y sus Anexos. (2008, Enero 14). *BOE núm. 12*.

Andersson, J. (n.d.). *Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*. (2001/2339 (INI)), Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

Barómetro Cisneros nº XI. (2009). *Liderazgo Tóxico y Mobbing en las Crisis económicas*.

Comisión Europea. (2000). Directiva 2000/43/CE del Consejo Relativa a la aplicación de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 180/22*.

Comisión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303/16*.

Constitución Española. (1978, Diciembre 29). *BOE nº 311*.

Diputado del Común Canarias. (2017, Febrero 02). *Resolución por la que se insta, a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, a elaborar el protocolo de actuación ante el acoso laboral*. EQ-1263/2016.

Feld, T. (1996). *Bully in Sight*. Didcot: Success Unlimited.

Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. (2007, April 26). *European Trade Union; The Confederation Of European; European Association Of Craft; European Centre Of Enterprises With , Public Participation And Of Enterprises Of General Economic Interest*.

- González Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24 (2), 59-69.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. (1984, agosto 3). BOE núm. 185.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (1995, Noviembre 10). *BOE n° 269*.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (2003, Diciembre 31). *BOE núm. 313*.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (1995, Noviembre 24). *BOE n° 281*.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 120-126.
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Lorenz, K. (1963). Sobre La Agresión. El Pretendido Mal.
- Marcos González, J. I., Molina Navarrete, C., & C. (Coordinadores), A. (2011). *El Mobbing en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo*. Navarra: Aranzadi.
- Molina Navarrete, C. (2008). *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*. Albacete: Bomarzo.
- OMS. (2004). Sensibilizando Sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*(4).

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (2015, Octubre 31). *BOE n° 261*.

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral. (2011, Junio 01). *BOE n° 130*.

Rodríguez López, P. (2004). *El Acoso Moral en el Trabajo. La Responsabilidad en el Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid: Dijusa.

Rojas Rivero, G. P. (2005). *Delimitación, Prevención y Tutela del Acoso Laboral*. Albacete: Bomarzo.

Rojas Rivero, G. P. (2017). *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Albacete: Bomarzo.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (rec. 877/2014) (Oviedo Mayo 16, 2014).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (rec. núm.1460/2002) (Las Palmas de Gran Canaria Abril 28, 2003).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (rec. núm. 505/2012) (Tenerife Enero 18, 2013).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, (rec. núm. 277/2004) (Logroño Noviembre 16, 2004).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, (rec. n°. 277/2004) (Logroño Noviembre 16, 2004).

Sentencia Tribunal Supremo, (rec. núm. 3715/1997) (Madrid Julio 23, 2001).

Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo . (2001). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto 315/1964, de 7 de febrero. (1964, Febrero 15). *BOE núm. 40*.

Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (1990, Mayo 2). *BOE núm. 105*. Derogado por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. *BOE núm. 245*, de 11 de octubre de 2011.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015, Octubre 24). *BOE núm. 255*.

Texto Refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000, Agosto 8). *BOE núm. 189*.

Anexos. –

Anexo 1. –

Diputado del Común Canarias. (2017, febrero 02). Resolución por la que se insta, a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, a elaborar el protocolo de actuación ante el acoso laboral.

Anexo 2. –

Noticia sobre la reunión del Gobierno de Canarias con la Mesa de Negociación para abordar la implantación de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, 21 de marzo de 2018.

Anexo 3. –

Framework Agreement Harassment and Violence at Work.

Anexo 4. –

Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007.

Anexo 5. –

Inventario LIPT60.

Excmo. Sr. D. José Miguel Barragán Cabrera
Consejero
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad
Avda. José Manuel Guimerá, 10
Edf. Servicios Múltiples II-2ª
38071 Las Palmas de Gran Canaria
GRAN CANARIA

Excmo. Sr. Consejero:

El Diputado del Común ha incoado una queja de oficio para realizar un estudio de la intervención realizada, en el Gobierno de Canarias, ante casos de situaciones que pudieran constituir acoso laboral.

El acoso laboral se encuentra íntimamente ligado al concepto de acoso moral o psicológico en el trabajo. Esto es, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquélla o aquellas desde una posición de poder, que no es necesariamente jerárquica sino que debe entenderse en función de la terminología psicológica.

El propósito buscado o el efecto conseguido, sería crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Este tipo de violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no se vincula a las necesidades de organización del mismo y supone un ataque a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

La calificación de una conducta como constitutiva de acoso psicológico o moral resulta de la conjunción de tres factores: una acción de hostigamiento o presión intensa objetiva, ejercida por un superior u otro trabajador solo o en grupo; una reiteración y prolongación en el tiempo de la conducta y que su finalidad sea crear un entorno hostil y humillante.

Una vez definido el objeto de estudio, se exponen los siguientes

ANTECEDENTES

I.- El Diputado del Común, en el ejercicio de la labor de supervisión de las Administraciones Públicas canarias y organismos dependientes de aquellas, detectó la reiteración en los últimos informes anuales de quejas presentadas en relación con presuntos casos de acoso laboral. La mayoría

de reclamaciones se relacionaba con personal al servicio del Gobierno de Canarias.

Por ello, se procedió a la apertura de una investigación sobre la intervención realizada en el Ejecutivo Autonómico ante los referidos supuestos.

II.- En el proceso de investigación de la queja se solicitó, a la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, la remisión de un informe sobre el protocolo de actuación, homogeneizado y aplicable a todo el Ejecutivo Autonómico, ante conductas que pudiesen ser calificadas, aun presuntamente, como constitutivas de acoso laboral.

III.- La Dirección General de la Función Pública indicó a la Defensoría que "Actualmente no se ha aprobado un procedimiento o protocolo de actuación ante casos de acoso laboral en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Es por ello que, en base al Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de 5 de mayo de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE nº130, 01/06/2011, y protocolos aprobados en otras Comunidades Autónomas, se ha planteado un protocolo de actuación que ha sido aplicado en determinados casos planteados en el ámbito de la Administración General y Justicia de esta Administración Pública."

Una vez llevada a cabo la correspondiente investigación, esta Institución estima necesario realizar las siguientes

CONSIDERACIONES

Primera.- La Constitución española reconoce, en su articulado, varios derechos a las personas y obligaciones de los poderes públicos, que inciden en la problemática estudiada. En particular:

Artículo 10.1.- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

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.

Artículo 15.- Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Artículo 18.1.- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

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.

Artículo 40.2.- (...) los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Segunda.- El artículo 95.2.b) del Estatuto Básico del Empleado Público (cuyo texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) contempla, con carácter general, entre las faltas disciplinarias muy graves, "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."

En particular, en su apartado o) hace referencia explícita al "acoso laboral."

Tercera.- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, determina, en su artículo 173.1 que "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima."

La orientación en la redacción última de dicho artículo ya se justificaba en el Preámbulo XI de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, al establecer que "Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas."

Cuarta.- El artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, señala que “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.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

El apartado segundo del citado artículo, dispone que “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”

Quinta.- El Estatuto de los Trabajadores (cuyo texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), explicita, en su artículo 4.2, que “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites

marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

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

Sexta.- A mayor abundamiento, en el ámbito normativo europeo, existen múltiples referencias al acoso laboral. Entre ellas, cabe destacar la Resolución 2001/2339, del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo que insta, a los poderes públicos de cada Estado miembro, a la ejecución de políticas eficaces de prevención y a definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Séptima.- La información que obra en el expediente permite concluir que no existe un protocolo que regule homogéneamente, para todo el Ejecutivo Autonómico, los procedimientos de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral. Todo ello con la finalidad; establecida en la abundante apoyatura jurídica referida en los apartados anteriores; de prevenir, detectar y, en su caso, sancionar las conductas que supongan un acoso psicológico hacia el personal que presta servicios para el Gobierno de Canarias. En la búsqueda, como objetivo último, de la eliminación de tales prácticas ofensivas o humillantes, que perjudican el entorno laboral.

En virtud de las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 y 37 de la Ley 7/2001, de 31 de julio del Diputado del Común, HE RESUELTO remitir a V.E. las siguientes Resoluciones:

RECORDATORIO DE DEBERES LEGALES

Primero.- El artículo 40.2 de la Constitución española establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Segundo.- El artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, señala que “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.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Tercero.- La Resolución 2001/2339, del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo recomienda, a los poderes públicos de cada Estado miembro de la Unión Europea, a la ejecución de políticas eficaces de prevención y a definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

RECOMENDACIÓN

La Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias debe:

Desarrollar o instar el desarrollo de una norma que contenga un protocolo que establezca las medidas preventivas y formativas adecuadas, para erradicar el acoso laboral, y el procedimiento de actuación ante conductas susceptibles de ser calificadas como acoso psicológico en el trabajo.

La disposición normativa será de aplicación al personal que preste servicios para la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias; así como, en su caso, a los organismos públicos vinculados o entidades dependientes de aquella.

De conformidad con el art. 37.3 de la referida ley del Diputado del Común, que señala:

“En todos los casos, dichas autoridades y el referido personal vendrán obligados a responder por escrito en término no superior al de un mes. Aceptada la resolución, se comunicará al Diputado del Común las medidas adoptadas en cumplimiento de la misma. En caso contrario, deberá motivarse el rechazo de la sugerencia, advertencia, recomendación o recordatorio de deberes legales.”

Esta institución le insta a V.E. para que informe en el plazo indicado sobre la presente resolución.

Por último, pongo en su conocimiento, que esta Resolución será publicada en la página web de esta Institución www.diputadodelcomun.org, cuando se tenga constancia de su recepción por esa Administración.

Atentamente,

Jerónimo Saavedra Acevedo
DIPUTADO DEL COMÚN

La administración pública tendrá un protocolo para casos de acoso

Función Pública crea una mesa para consensuar una herramienta que sistematice la forma de denunciar e investigar casos de hostigamiento laboral, sexual o por género.

S.E. (@sarayencinoso), S/C de Tfe. 21/mar/18 6:07 AM Edición impresa



Imagen de archivo de una reunión de la Mesa General de Empleados Públicos./El Día

La Dirección General de Función Pública del **GOBIERNO DE CANARIAS** está trabajando en un protocolo para abordar los casos de acoso laboral, sexual o por razón de género en la administración. La mesa de negociación -en la que están presentes sindicatos, técnicos y representantes políticos- se conformó en enero y el objetivo es que esta herramienta esté consensuada y aprobada a mediados de año.

El director general de Función Pública, Francisco Javier Rodríguez, explica que en los últimos años se ha constatado un aumento de las denuncias de acoso entre la plantilla de empleados públicos, pero que el Ejecutivo desconoce si es consecuencia de un incremento de estas situaciones o que hay una mayor visibilización de ellas. Añade, además, que algunas de estas reclamaciones no encajan dentro de los parámetros en los que se enmarca una situación de acoso y que son tratadas como conflictos laborales.

Hasta ahora, los trabajadores que han visto vulnerados sus derechos y han querido denunciar una situación de acoso lo han hecho a través de un protocolo "similar", pero "extraoficial", explica el responsable del área.

"Lo que realmente estamos haciendo ahora es perfeccionar un protocolo que ya estaba en funcionamiento, pero a nivel interno, por parte de la Dirección General de Función Pública", señala el director. "En diciembre del año pasado llevamos a la Mesa General de Empleados Públicos una propuesta de protocolo de actuación en estos supuestos. Se entendió que era conveniente someterlo a una mesa técnica en la que estuvieran presentes delegados de prevención de riesgos laborales de los sindicatos y de la comunidad autonómica", resume.

El procedimiento actual, con el protocolo no oficial, establece que una vez que la persona presuntamente víctima de acoso laboral registra su queja, se lleva a cabo un análisis para ver si esta cumple los requisitos de veracidad.

Una vez que se ha "autenticado" la reclamación, se constituye una comisión de investigación en la que están presentes miembros de la Dirección General de Función Pública, del departamento donde presta servicio la persona que ha denunciado -y en la mayoría de los casos también denunciado- y representantes sindicales, detalla Rodríguez.

A lo largo de este procedimiento es cuando se determina si se está ante un supuesto de acoso laboral o sexual o ante un conflicto entre trabajadores que no alcanza este rango.

El Gobierno canario ha tomado como guía el protocolo contra el acoso laboral de la Administración General del Estado, aprobado en 2011 para combatir esta vulneración de derechos. No obstante, Rodríguez precisa que ese modelo o se ajusta al cien por cien a la realidad de la Comunidad Autónoma y que no podría asumirse sin cambios.

El protocolo incluirá definciones de conceptos técnicos, que permitan, entre otras cosas, determinar qué es *mobbing* y qué es acoso sexual o por razón de género.

Sin comentarios de los lectores. ¿Quiere ser el primero?

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK

26 APRIL 2007



1. INTRODUCTION

Mutual respect for the dignity of others at all levels within the workplace is one of the key characteristics of successful organizations. That is why harassment and violence are unacceptable. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) condemn them in all their forms. They consider it is a mutual concern of employers and workers to deal with this issue, which can have serious social and economic consequences.

EU¹ and national law define the employers' duty to protect workers against harassment and violence in the workplace.

Different forms of harassment and violence can affect workplaces. They can

- be physical, psychological and/or sexual,
- be one off incidents or more systematic patterns of behaviour,
- be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc.
- range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities.

The European social partners recognize that harassment and violence can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity or form of the employment contract or relationship. However, certain groups and sectors can be more at risk. In practice not all workplaces and not all workers are affected.

This agreement deals with those forms of harassment and violence which are within the competence of social partners and correspond to the description made in section 3 below.

2. AIM

The aim of the present agreement is to :

- increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and violence,
- provide employers, workers and their representatives at all levels with an action-oriented framework to identify, prevent and manage problems of harassment and violence at work.

¹ This includes amongst others the following Directives:

- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
- Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

3. DESCRIPTION

Harassment and violence are due to unacceptable behaviour by one or more individuals and can take many different forms, some of which may be more easily identified than others. The work environment can influence people's exposure to harassment and violence.

Harassment occurs when one or more worker or manager are repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work.

Violence occurs when one or more worker or manager are assaulted in circumstances relating to work.

Harassment and violence may be carried out by one or more managers or workers, with the purpose or effect of violating a manager's or worker's dignity, affecting his/her health and/or creating a hostile work environment.

4. PREVENTING, IDENTIFYING AND MANAGING PROBLEMS OF HARASSMENT AND VIOLENCE

Raising awareness and appropriate training of managers and workers can reduce the likelihood of harassment and violence at work.

Enterprises need to have a clear statement outlining that harassment and violence will not be tolerated. This statement will specify procedures to be followed where cases arise. Procedures can include an informal stage in which a person trusted by management and workers is available to give advice and assistance. Pre-existing procedures may be suitable for dealing with harassment and violence.

A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:

- It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all
- No information should be disclosed to parties not involved in the case
- Complaints should be investigated and dealt with without undue delay
- All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment
- Complaints should be backed up by detailed information
- False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action
- External assistance may help

If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal.

The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.

Employers, in consultation with workers and/or their representatives, will establish, review and monitor these procedures to ensure that they are effective both in preventing problems and dealing with issues as they arise.

Where appropriate, the provisions of this chapter can be applied to deal with cases of external violence.

5. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

In the context of article 139 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) to implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will prepare and adopt a yearly table summarising the on-going implementation of the agreement. A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year.

The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after the five years following the date of signature, if requested by one of them.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply.

When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement.

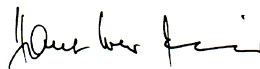
This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.



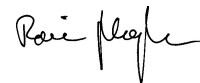
John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businessseurope.eu



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu

	Euros		Euros
6) Programa de Orientación y Terapia Familiar en Molina de Segura.		9) Programa de prevención, detección y tratamiento de la violencia familiar, en el municipio de San Javier.	
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	5.170,98	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	2.975,99
Aportación M.T.A.S.	2.842,51	Aportación M.T.A.S.	2.372,75
7) Programa de Orientación Familiar en el Municipio de Murcia.		10) Programa de intervención con familias en cuyo seno se produce violencia familiar, en la Mancomunidad del Sureste.	
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	13.184,47	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	5.333,33
Aportación M.T.A.S.	10.856,01	Aportación M.T.A.S.	4.000,00
8) Servicio de Mediación en casos de conflicto intergeneracional y Servicio de Punto de Encuentro Familiar en Murcia (ámbito regional).		11) Programa de Atención y Prevención de Conflictos y Violencia Familiar, en Yecla.	
Aportación Comunidad Autónoma	86.680,91.	Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	12.621,25
Aportación M.T.A.S.	56.681,09	Aportación M.T.A.S.	7.512,65
Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales	141.485,26	Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales	84.589,74
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	86.685,09	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	50.319,35
3. Aportación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización del programa de apoyo a familias en cuyo seno se produce violencia familiar. 2006		Total de las aportaciones para los programas de apoyo a las familias en situaciones especiales	
1) Programa de intervención multidisciplinar con familias en cuyo seno se produce violencia familiar, en Alcantarilla.		Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales	563.957,00
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	7.047,54	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	404.135,52
Aportación M.T.A.S.	6.010,12		
2) Programa de apoyo a familias en cuyo seno se produce violencia familiar, en Alguazas.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	5.711,62		
Aportación M.T.A.S.	3.425,77		
3) Proyecto de intervención con familias con riesgo de padecer situaciones de violencia familiar, en Cieza.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	11.111,14		
Aportación M.T.A.S.	6.611,14		
4) Programa de apoyo a familias en situaciones de crisis que pueden originar violencia intrafamiliar, en Jumilla.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	3.974,99		
Aportación M.T.A.S.	2.691,67		
5) Programa de Apoyo a familias con violencia o con riesgo de poder producirse («VESTA») en Lorca.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	19.460,50		
Aportación M.T.A.S.	12.020,24		
6) Programa de prevención, detección y tratamiento de la violencia familiar, en Los Alcázares.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	1.397,30		
Aportación M.T.A.S.	1.114,06		
7) Programa de sensibilización e intervención con familias en cuyo seno se produce violencia familiar, en Puerto Lumbreras.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	12.274,45		
Aportación M.T.A.S.	2.691,67		
8) Programa de intervención y prevención en familias en las cuales se genera cualquier tipo de violencia, en S. Pedro del Pinatar.			
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	2.681,63		
Aportación M.T.A.S.	1.869,28		

3985

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Interconfederal en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de febrero de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

CAPÍTULO I

Balance y consideraciones generales

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

El establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva ha contribuido a afrontar en mejores condiciones la situación de incertidumbre económica que se viene produciendo durante los últimos años y que posiblemente tendrá su continuidad en el año 2007. Con tal finalidad, desde 2002, las Organizaciones Sin-

dicales, UGT Y CC.OO. y Empresariales, CEOE y CEPYME, suscribimos sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

Nuestro objetivo ha sido incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, conscientes de la complejidad de la negociación colectiva y de la necesidad de adaptarse a un marco cambiante que tienen empresas y trabajadores, nuestro propósito fue orientar la negociación de los convenios colectivos en dichos ejercicios, partiendo del reconocimiento de la madurez alcanzada en los ámbitos sectoriales y en las empresas.

La confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en los Acuerdos ha contribuido a mantener el crecimiento de la economía española, a mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y a mantener y crear empleo.

Los principales problemas registrados por la economía española en 2006 han sido la desfavorable evolución de la inflación, la aportación negativa del sector exterior, y la inestabilidad que implica el endeudamiento de las familias, sobre el que se sustenta el crecimiento del consumo y de la construcción.

No obstante, a lo largo del último tramo del año 2006 se ha producido una desaceleración de la inflación debida al descenso de los precios de los productos energéticos, así como un mejor comportamiento del sector exterior.

Frente a estos datos más alentadores, se mantienen algunos problemas para 2007: elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento económico y la creación de empleo, tales como una desaceleración del ritmo inversor del sector de construcción, un previsible aumento del precio del dinero y unas expectativas a la baja sobre el crecimiento económico del conjunto de la UE. En sentido positivo cabe esperar la consolidación de un mayor aporte al crecimiento del sector exterior y un mejor comportamiento de los precios de las materias primas, en particular los productos energéticos.

Por otra parte, en 2007 entrará en vigor el nuevo escenario de aplicación y distribución de los Fondos estructurales y de cohesión, en el nuevo contexto de la ampliación de la Unión Europea a 27 miembros.

La previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2007 contenida en los Presupuestos Generales del Estado constituye un referente necesario para homologar el crecimiento de los precios con los de nuestros socios comunitarios, para la competitividad de las empresas y para la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

A la vista del escenario previsto para 2007 debemos persistir en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos al mismo los resultados del proceso de Diálogo Social desarrollado desde la Declaración de 2004, y dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas. Eso justifica la conveniencia de suscribir un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007.

Creemos que el Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

La Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, recoge como objetivo común de los firmantes el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Con dicha Declaración se procedió a la apertura del proceso de Diálogo, que, desarrollado en diversos escenarios de negociación, incluye una amplia relación de materias, habiéndose alcanzado acuerdos en gran parte de ellas. Algunos de los mismos hacen remisiones a la negociación de los convenios colectivos.

También en el marco del diálogo social está previsto a lo largo de 2007 iniciar un proceso de diálogo tripartito sobre el conjunto de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como en años anteriores, el principal objetivo del ANC 2007 es dar una visión compartida por las Organizaciones firmantes sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y sus efectos en el empleo.

El ANC 2007, equilibrando los intereses en juego de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así, hemos establecido criterios en materia salarial que contribuyan al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los sala-

rios y de la situación de las empresas. Al igual que en otros Acuerdos hemos dedicado un apartado a previsión social complementaria en el que se introducen algunos criterios y orientaciones al respecto.

Hemos articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad en correspondencia con los acuerdos alcanzados en el ámbito del Diálogo Social. El desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones, adecuándolas a los términos de los recientes acuerdos en esta materia; el impulso de la contratación indefinida, el uso adecuado de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación; la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades. Todos ellos son elementos de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva.

Una vez más, las Organizaciones firmantes manifestamos nuestro compromiso para reducir la siniestralidad laboral en España también en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad.

En los últimos años se ha venido produciendo un amplio debate en el ámbito internacional sobre la llamada responsabilidad social, como pone de manifiesto el Libro verde de la Comisión Europea titulado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» (1) y las posteriores Comunicaciones (2) de la Comisión.

De un lado, las Organizaciones Sindicales y Empresariales queremos contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio. De otro, queremos formular algunas aportaciones sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas, estando previsto abordarlo en el Diálogo Tripartito en 2007.

Este acuerdo también incorpora unas consideraciones relacionadas con el desarrollo del teletrabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo resultado del diálogo social.

El desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos que acaban de señalarse no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos negociados.

Como conclusión, el ANC 2007 aborda el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal

Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideran que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y el tratamiento de las distintas materias en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

Ámbito temporal

El Acuerdo estará vigente durante el año 2007.

En el supuesto de que se mantengan las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, las partes signatarias procederán a la prórroga del presente Acuerdo para 2008 en sus propios términos. Las Organizaciones firmantes se reunirán tres meses antes de la finalización del año 2007, al objeto de constatar la evolución de dichas variables.

Comisión de seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

CAPÍTULO III

Consideraciones sobre la competitividad y el empleo

Contexto internacional

En contra de las previsiones iniciales, el año 2006 se podría configurar como uno de los mejores ejercicios de esta década. El crecimiento mundial ha sido mayor de lo esperado y más homogéneo entre las diferentes áreas económicas. Además, a pesar del incremento del precio de las materias primas, en las principales economías de la OCDE la inflación se ha visto contenida, lo que, junto con cierta moderación salarial, ha permitido un importante repunte de la creación de empleo. No obstante, continúan agudizándose los desequilibrios mundiales, incrementando los riesgos a la baja para el crecimiento futuro.

Si la primera mitad del ejercicio se caracterizó por un fuerte crecimiento en términos de actividad y una aceleración de la inflación, durante los últimos meses se ha producido una contención del crecimiento de los precios, en parte por un efecto comparación con el año anterior, y una cierta desaceleración de la actividad en determinadas zonas económicas, que aunque de momento se concentra principalmente en los Estados Unidos, parece que será el preludio de un menor ritmo de avance en la práctica totalidad de las economías en 2007.

La ralentización sufrida en el tercer trimestre por la economía americana no se ha debido exclusivamente a la contracción registrada en el mercado residencial sino que ha sido reflejo de ciertas presiones inflacionistas y de la desaceleración del empleo, que han incidido sobre el ritmo de crecimiento del consumo privado. En 2007 continuará el deterioro de la inversión en vivienda lo que supondrá una significativa aportación negativa al crecimiento del país. Además, el retroceso en la inversión residencial incidirá negativamente en la producción de otros sectores, en el empleo generado durante la última expansión inmobiliaria y, sobre todo, en el efecto riqueza de las familias, limitando el crecimiento del consumo privado. Serán, entonces, la inversión productiva y las exportaciones, las que sostendrán el crecimiento de la economía americana a lo largo de 2007, para el que se estima un recorte de un punto porcentual.

Por su parte, en 2006 la economía de la UE ha dado signos de recuperación. El repunte de la actividad ha superado las previsiones iniciales, esperándose un crecimiento en la zona euro del 2,6% para el conjunto del ejercicio que, sin embargo, se vería suavemente desacelerado hasta el 2,1-2,2% en 2007, según las últimas previsiones de la OCDE y de la Comisión Europea. El crecimiento europeo en este ejercicio se ha fundamentado en la expansión de la demanda interna y en el considerable repunte de las exportaciones, que han venido acompañados de una favorable evolución del empleo y una mayor inflación. El mantenimiento del nivel de inflación por encima de su objetivo, unido a la mejora del crecimiento y a la elevada liquidez, ha llevado al Banco Central Europeo a seguir una política monetaria más restrictiva, elevando el tipo de interés de referencia de forma gradual a lo largo de 2006 y situándolo, tras la reunión del mes de diciembre, en el 3,5%.

En 2007, el endurecimiento de la política monetaria y fiscal (incremento del IVA en Alemania), a lo que previsiblemente se verá añadido un deterioro de las expectativas de los consumidores, puede pesar sobre el ritmo de avance de la demanda interna. Por otra parte, la apreciación del euro con respecto al dólar encarecerá las exportaciones europeas en un contexto de desaceleración de la demanda internacional, limitando el crecimiento de las economías europeas también desde el punto de vista del sector exterior.

El entorno internacional presenta para 2007 un marco de crecimiento favorable, si bien menos intenso que el registrado en el año previo. No obstante, permanecen ciertas dudas y riesgos de carácter estructural, destacando los que se podrían derivar de un ajuste abrupto de los dos principales desequilibrios de la economía norteamericana, el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente y el déficit fiscal. Asimismo, un nuevo repunte de los precios del petróleo desviaría la inflación al alza con respecto a las previsiones e impulsaría a las autoridades monetarias a endurecer de forma adicional su política monetaria. Por último, existen incertidumbres sobre la consolidación de la recuperación de las economías centrales de la UE.

La economía española

La economía española sigue inmersa desde hace más de una década en una etapa de crecimiento económico superior al registrado en las economías centrales de la Unión Europea, lo que ha permitido reducir la brecha entre los niveles de renta per cápita. El año 2005 se cerró con un crecimiento del 3,5% del PIB y, según el Ministerio de Economía, la previsión de resultados para 2006 es todavía mejor, con un crecimiento esperado del 3,8% para el conjunto del año.

Este largo ciclo de bonanza y el mayor crecimiento con respecto a Europa se explican por muchos factores. Entre ellos destacan algunos por novedosos para la economía española, aunque tradicionales para las economías centrales de la UE, de ahí el impulso diferencial que han generado.

Uno de estos elementos es la llegada de mano de obra de origen inmigrante que ha impulsado el aumento de la actividad por varias vías, pero sobre todo mediante el abastecimiento a los sectores intensivos en mano de obra que han sido protagonistas del crecimiento económico más reciente.

Otro elemento son las condiciones generadas por la unión monetaria que han permitido a la economía española disfrutar simultáneamente de financiación favorable (negativa incluso en términos reales) y un tipo de cambio estable y elevado para comprar en el exterior materias primas, energía y tecnología, a un precio competitivo.

La buena coyuntura que atraviesa la economía española está acompañada, sin embargo, de una serie de desequilibrios cuya corrección debe abordarse ahora que el ciclo es favorable y, en particular, vistas las perspectivas que dibujan los organismos internacionales para la economía española, donde el año 2006 aparece como techo de la actual etapa de crecimiento.

Se aprecia un modelo de crecimiento que va acompañado en buena medida de puestos de trabajo que generan un menor componente de valor añadido y un menor peso de las rentas del trabajo sobre el conjunto de la riqueza, y que, a su vez, manifiestan una mayor sensibilidad ante cambios que se produzcan en el ciclo de la actividad, lo que puede repercutir a medio plazo sobre la eficiencia económica y plantear incertidumbres sobre la sostenibilidad del crecimiento y la cohesión social.

En este sentido, y desde el punto de vista de la oferta, el incremento de la población procedente del exterior obedece a este proceso significativo de creación de empleo, especialmente en aquella estructura de la actividad sobre la que descansa en mayor medida el aumento de la demanda.

Estos puestos de trabajo han sido cubiertos en gran medida por la población inmigrante, un colectivo especialmente vulnerable a la economía sumergida y con mayor riesgo de exclusión del ámbito de protección del Estado de Bienestar en ausencia de rentas. Todo lo cual indica la necesidad de políticas y recursos públicos para ordenar los flujos migratorios y garantizar los derechos de estos trabajadores, contribuyendo a fomentar la regularidad de su empleo y los efectos positivos sobre la economía.

La deseada evolución de la economía española hacia un patrón de crecimiento más productivo, donde la demanda interna ceda protagonismo a la demanda externa, y donde los sectores intensivos en capital ganen peso frente a los sectores intensivos en mano de obra, parece condicionada por la evolución de las economías centrales de la UE, que este año dieron signos de recuperación, pero cuyas perspectivas para el año que viene están por confirmarse.

El elevado precio que ha alcanzado en España la vivienda en propiedad ha dificultado el acceso de muchas familias a este bien básico y elevado su endeudamiento, situándolo en un nivel que unido al previsible aumento de los tipos de interés, puede terminar afectando a las decisiones de consumo de las familias y en consecuencia al ciclo de crecimiento.

Otros de los desequilibrios más importantes de la economía española son sus problemas de competitividad, que se reflejan en su cada vez más abultado déficit comercial y en el permanente diferencial de crecimiento de los precios. La mejora de la productividad es el factor más relevante para el sostenimiento del crecimiento económico y del empleo en el medio y largo plazo.

Inflación y competitividad

Uno de los desequilibrios básicos que ha seguido registrando la economía española en 2006 ha sido una inflación elevada en términos relativos, que además de erosionar la capacidad de compra de la población, perjudica la capacidad competitiva de la economía española. La tasa anual media del IPC ha sido del 3,5%, lejos del entorno del 2% que establece el Banco Central Europeo como referencia de estabilidad de precios.

En línea con lo sucedido desde 2004, la incidencia de los precios del petróleo ha sido en buena medida causante de esas tensiones inflacionistas, reflejando también la elevada dependencia y exposición de nuestra economía ante las perturbaciones del mercado energético. Del mismo modo, la moderación del petróleo en el segundo semestre del año se ha traducido en una desaceleración de los precios de consumo en el último cuatrimestre, hasta situar la tasa anual en el mes de diciembre en el 2,7%.

No obstante, la evolución de los precios energéticos no explica totalmente los aumentos del nivel general de precios. Estos tienen también su origen en el fuerte crecimiento de la demanda, así como en las disfunciones en la formación de precios de algunos mercados internos, que son en último término las responsables de la persistencia de los problemas de inflación en nuestra economía y del diferencial existente respecto a la media de los países de la eurozona.

Mientras los precios de los bienes industriales no energéticos, que sufren la competencia exterior, vienen creciendo a un ritmo inferior al 1,5% desde hace tres años, los aumentos de precios en otras actividades, que denotan un cierto poder de mercado y están menos expuestos a la concurrencia internacional, siguen siendo importantes. Así, los precios de los servicios, que ponderan un tercio en la cesta de la compra de las familias, crecen a un ritmo cercano al 4% que no se explica sólo por la fortaleza del consumo.

Por su parte, el deflactor del PIB, que incluye el precio de todos los bienes y servicios generados dentro de nuestras fronteras, continúa registrando aumentos cercanos al 4%, a pesar de que los costes laborales unitarios están creciendo a un ritmo inferior en más de un punto al propio deflactor.

Lo cierto es que, pese a la mejoría apuntada por el IPC a finales de 2006, la inflación sigue lastrando la competitividad de nuestra economía. La mayoría de los indicadores sobre la posición competitiva de nuestro país reflejan un continuo deterioro desde hace años, debido a la peor evolución relativa de los precios (agravada además, para el caso del comercio con los países de fuera del área del euro, por la fortaleza del euro respecto al dólar) y a la menor inversión en investigación, desarrollo, innovación y capital humano.

Estas carencias dificultan las exportaciones españolas y, sobre todo, impulsan las importaciones para satisfacer el vigoroso crecimiento de la demanda interna, lo que está provocando una pérdida de cuota de mercado nacional para las empresas españolas y un rápido aumento de la posición deudora de nuestro país respecto al resto del mundo.

El empeoramiento progresivo de la competitividad es, por tanto, el factor explicativo básico del elevado y creciente déficit comercial de la economía española, que supone ya el 8,7% del PIB, el nivel más elevado del mundo en términos relativos, y que plantea riesgos a medio plazo para las inversiones y la creación de empleo.

Las expectativas de inflación para 2007 apuntan a un mejor comportamiento que en el pasado año, gracias esencialmente a la moderación de los precios de la energía. Pero, para situar la tasa general de inflación en un nivel en el entorno del 2% de forma permanente no basta con la influencia favorable de factores externos, sino que será preciso un mayor compromiso por parte de todos.

En este sentido, cabe señalar que el moderado incremento de los salarios, que han propiciado los sucesivos ANC firmados por los interlocutores sociales, ha sido un factor coadyuvante en la consecución de las importantes tasas de creación de empleo que viene registrando la economía española.

Por ello, consideramos necesario insistir de nuevo en la importancia de contribuir, desde los sectores público y privado, a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen de cualquier forma la moderación general de costes que promueve el presente acuerdo para obtener aumentos adicionales de ingresos a través de la elevación de los precios, lo que provocaría un grave deterioro a empresas, a trabajadores y al conjunto del país.

Empleo y estabilidad

La evolución del empleo durante 2006 se ha caracterizado, en términos generales, por mantener un ritmo de crecimiento notable, aunque ligeramente inferior al registrado el año anterior. Esta evolución, unida al menor avance de la población activa, ha supuesto un descenso adicional del número de desempleados y de la tasa de paro en porcentaje de la población activa que se sitúa en el tercer trimestre en el 8,2%.

Al contrario que en 2005, la variación de la ocupación ha seguido durante 2006 una senda de desaceleración. A pesar de los avances registrados en términos de actividad en la práctica totalidad de las ramas económicas, el menor crecimiento de la ocupación ha tenido lugar en todas ellas a excepción de la construcción donde se registra una aceleración adicional a los ya notables incrementos registrados el año anterior. No obstante, el incremento acumulado de la ocupación hasta el tercer trimestre según la Contabilidad Nacional Trimestral se eleva hasta el 3,1%.

Los crecimientos más importantes de la ocupación continúan concentrándose en la construcción y en los servicios, en línea con el fuerte dinamismo mostrado por la actividad de estos sectores y con el mantenimiento de la demanda de consumo e inversión residencial.

En lo que respecta a la contratación, el número de contratos registrado en 2006 se incrementó en un 7,9% con relación al año anterior. De acuerdo con la duración del contrato cabe destacar el fuerte repunte de la contratación indefinida en la segunda parte del ejercicio que ha elevado

su peso dentro de la contratación total en el mes de diciembre hasta el 17%, gracias al impulso del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por los interlocutores sociales.

No obstante, la tasa de temporalidad se mantiene elevada, y será difícil que flexione a la baja significativamente mientras los protagonistas de la creación de empleo sean los sectores intensivos en mano de obra, lo que reafirma la necesidad de transitar hacia un modelo productivo donde los sectores intensivos en capital y que requieren trabajo más cualificado ganen peso.

Asimismo, el crecimiento del empleo entre las mujeres está siendo más intenso que entre los hombres, reduciéndose gradualmente la brecha existente tanto en tasa de ocupación como en tasa de actividad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la evolución del desempleo, éste ha mostrado una reducción adicional, si bien algo inferior, a la registrada en 2005, debido a la desaceleración de la ocupación al tiempo que el incremento de la actividad se mantenía.

Aunque la evolución de la actividad y la ocupación muestran una senda favorable a lo largo de 2006, sus niveles se encuentran aún lejos de los registrados en media en la UE-15, diferencias que se explican y concentran por entero en el grupo de las mujeres, mientras que la situación de los hombres parece ya homologada. Por ello, se hace necesario reforzar aún más las medidas realizadas estos últimos años de cara a incrementar la actividad y la ocupación con la vista puesta en alcanzar los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa.

En este sentido, el ANC 2007 contribuye a establecer un marco de referencia que ayuda a mejorar la situación del empleo en la economía española, reforzando su evolución tendencial frente a las características fluctuaciones de la actividad económica.

Inversión y productividad

En el año 2005 la inversión registró una alta tasa de crecimiento (7%), que se desacelera en 2006, pero manteniendo un ritmo vigoroso, por encima del 6% de aumento interanual. Este incremento de la inversión total ha venido acompañado en 2005 y 2006 por un intenso crecimiento de la inversión en bienes de equipo, que a finales de año aumentaba a un ritmo superior al 9% interanual.

La inversión asegura la sostenibilidad futura del crecimiento, en tanto que aumenta el potencial de crecimiento de la economía y mejora su competitividad mediante el cambio tecnológico que introducen los nuevos bienes de equipo.

Sin embargo, una parte cada vez más significativa de la inversión se ha ido concentrando en la construcción de viviendas en los últimos años, lo cual no aumenta la base productiva de la economía, aunque sí puede incrementar el bienestar social si supone una mejora en el acceso a este bien básico.

Si el peso de la inversión en vivienda sobre la inversión total se movía en el entorno del 22%, a partir del año 2001 su presencia empieza a aumentar hasta situarse en el 30% en el primer trimestre de 2006. De hecho, entre el año 2001 y 2005, el 44% de la inversión se ha destinado a la construcción de viviendas.

Paralelamente, la productividad ha tenido unos registros pobres a lo largo de los últimos años, aunque en 2006 se observa un ligero aumento (0,7% hasta el tercer trimestre del año) gracias al mejor registro del sector industrial, que se alcanza por el repunte de su actividad y, en parte, por el ajuste del empleo. El bajo crecimiento de la productividad se explica, entre otros factores, por un ciclo de crecimiento cuyo motor son sectores intensivos en mano de obra, donde muchos de los puestos de trabajo que crean son poco productivos, no requieren cualificación y su remuneración es baja.

No obstante, el ciclo también ha generado empleo de calidad que ha sido atendido con mano de obra cualificada, aunque su productividad no ha sido suficiente para compensar el peso que han ganado los trabajos no cualificados en la estructura del empleo.

Por otro lado, la evolución de la productividad no sólo está condicionada por el protagonismo de un determinado tipo de sectores sobre el crecimiento económico, sino por las características de los puestos de trabajo que se generan en cada sector y la capacidad de la oferta de empleo para atenderlos. Desde esta perspectiva, la sociedad española está avanzando –aunque con dificultades– en la mejora de su oferta educativa y formativa, mientras que una parte significativa del empleo generado en los últimos años requiere muy poca cualificación. Esta falta de sintonía entre lo que se ofrece y demanda en el mercado de trabajo es objeto de reflexión por los agentes sociales y debe serlo también para los poderes públicos.

Junto al esfuerzo permanente en materia de educación, formación y cualificación profesional, es imprescindible reforzar la inversión en aquellos factores capaces de propiciar un cambio en el modelo de competitividad que incida más en la mejora del valor añadido y menos en el ajuste permanente de los costes. Un progresivo cambio en el modelo de desarro-

llo sobre bases más equilibradas y sólidas, que pasa por redoblar los esfuerzos en nuevas tecnologías, calidad de productos y servicios, actividades investigadoras e innovadoras y difusión de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, las políticas públicas tienen la capacidad de incidir de forma determinante sobre los grandes ejes que determinan las ganancias duraderas de competitividad y el incremento de la productividad, pero también los agentes sociales deben implicarse activamente para lograr que el esfuerzo colectivo que se precisa sea equilibrado.

CAPÍTULO IV

Criterios en materia salarial

Las Organizaciones firmantes del ANC 2007 declaramos la intención de llevar a cabo, durante la vigencia del presente Acuerdo, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

El análisis de la situación económica y social española permite constatar la necesidad de mejorar la productividad. El incremento de ésta y la mejora de la competitividad son objetivos estrechamente vinculados, a los que han de coadyuvar tanto los trabajadores como las empresas, y a cuya consecución contribuirá, entre otros:

Inscribir nuestro aparato productivo en un modelo de competencia que se base en la mejora del valor añadido y no exclusivamente en el ajuste de los costes, así como contribuir a erradicar la economía sumergida.

Efectuar una llamada de atención a los poderes públicos, a las empresas, a los trabajadores y a la sociedad española en general sobre la necesidad de redoblar el esfuerzo en materia educativa, y en actividades de investigación, desarrollo e innovación. Sería deseable la generalización de nuevas tecnologías como instrumentos para mejorar la capacidad productiva.

Contribuir, desde los sectores públicos y privados, a lograr la estabilidad de precios, eliminando comportamientos que aprovechen la moderación general de costes para obtener aumentos de ingresos a través de la elevación de los precios.

Favorecer la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a necesidades coyunturales.

Favorecer la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos que permitan una mayor competitividad.

La mejora de la productividad general de la economía española y de los sectores y empresas ha de favorecer, entre otros factores, el incremento de las rentas salariales.

Las Organizaciones Sindicales y Empresariales consideramos que la credibilidad del objetivo o previsión de inflación es una base necesaria para el modelo de negociación salarial, evitando que éste se vea sometido a tensiones derivadas de una sustancial desviación entre el dato previsto y el dato real registrado, lo que perjudica a las rentas y genera también incertidumbre de costes para las empresas.

A partir de las consideraciones anteriores, y por lo que respecta a los criterios salariales, los negociadores de convenio deberán tener en cuenta lo siguiente:

Criterios para la determinación de los incrementos salariales

1) La negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2007 en el 2 por ciento.

Consideramos oportuno recomendar que no se utilicen otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial determinado.

2) En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Cláusula de revisión salarial

Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, en los términos señalados, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

Otros aspectos a considerar

Debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en convenio debería también tomar como referencia los costes laborales unitarios, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

En este sentido, es preciso señalar que la evolución de los costes laborales unitarios no depende en exclusiva de los salarios, sino que también se ve afectada por la incidencia de otros factores que los determinan y que tienen que ver con la evolución, tanto de los costes laborales no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, etc.), como de los aspectos que afectan al grado y forma de utilización del factor trabajo (distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, inversión productiva, etc.).

En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

Diversidad de situaciones

No pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los criterios señalados anteriormente.

Cláusula de inaplicación salarial

La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

En tal sentido, consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. La reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgue se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo hemos compartido una valoración positiva sobre los sistemas de Previsión Social Complementaria y considerado conveniente analizar conjuntamente los problemas que dificultan el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva, que es un ámbito adecuado para la promoción de nuevos compromisos por pensiones.

Este análisis deberá abordar la integridad de aspectos que afectan al desarrollo de sistemas de previsión social complementaria, incluido entre ellos el vigente marco regulador.

Por otra parte, hay que recordar que el Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre (BOE 31.12), aprobó una nueva y última prórroga del plazo inicialmente fijado para exteriorizar los compromisos por pensiones contemplados en convenios colectivos sectoriales de ámbito supraempresarial conocidos como premios de jubilación. Dicho plazo finalizó el día 31 de diciembre de 2006.

A efectos de la realización de dicho proceso, el BOE de 9 de noviembre de 2006, publicó la Orden EHA 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación. Esta norma constituye una alternativa adicional de financiación del proceso de exteriorización ya que facilita la financiación a futuro de los compromisos por servicios pasados.

La finalización del plazo legal de exteriorización supone que aquellas empresas con compromisos por pensiones derivados de su convenio sectorial que, a la fecha referida, pudieran no haber concluido el proceso de exteriorización de los mismos, deberán hacerlo para hacer efectiva la obligación y evitar el riesgo del procedimiento sancionador que pudiera derivarse del incumplimiento de la obligación legal.

La normativa vigente regula los instrumentos para la exteriorización: plan de pensiones de empleo (de empresa o de promoción conjunta para el ámbito supraempresarial) y seguros colectivos de empresa.

CAPÍTULO V

Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta

La negociación colectiva del año 2007 deberá tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desarrollado en los dos últimos años, en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales.

Algunos de los acuerdos tripartitos alcanzados afectan de manera significativa a las materias que se tratan en este Capítulo y, en particular: el Acuerdo para el nuevo Sistema de Formación para el Empleo que desarrolla nuevos aspectos de la formación de los trabajadores y trabajadoras; el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social que afecta, entre otras cuestiones, a la jubilación parcial y a los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral; la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que habilita a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación; el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), hoy recogido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que establece un nuevo programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación.

Los contenidos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en tanto que plasmación del consenso entre las partes firmantes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo, así como mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la estabilidad del empleo.

El mencionado Acuerdo refleja el convencimiento de los firmantes de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial –que son dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española– debe pasar por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

Estos mismos objetivos han estado presentes en los criterios y recomendaciones que han conformado los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales desde el año 2002.

La estabilidad del empleo debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, y de articular instrumentos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto se debe perseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos de 2007 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo.

El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.

El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.

El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

1. Empleo y contratación

Los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes:

El nuevo programa de bonificaciones a la contratación indefinida de determinados grupos de trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción laboral y personas desempleadas: las mujeres, los jóvenes, las personas mayores de 45 años, quienes llevan más de 6 meses en paro, las personas con discapacidad, las personas víctimas de violencia de género o doméstica, y los que se encuentren en situación de exclusión social.

Una vez finalizado el programa extraordinario de incentivos para la conversión de empleo temporal en fijo el día 31 de diciembre de 2006, las bonificaciones se destinarán a la contratación indefinida inicial.

La reducción de 0,25 puntos porcentuales en la cotización empresarial por la contingencia de desempleo a todos los contratos indefinidos desde el 1 de julio de 2006 y de otros 0,25 puntos adicionales a partir del 1 de julio de 2008.

La reducción del tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,20 desde el 1 de julio de 2006.

La posibilidad de transformar los contratos temporales, incluidos los formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2007 en el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

b) El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos, teniendo en cuenta la nueva regulación:

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (de las modalidades de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción), sea directamente o a través de ETT, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Esta medida afecta a los contratos realizados con posterioridad al 15 de junio de 2006, y respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos y del periodo y plazo previsto, se tomará en consideración el contrato vigente el 15 de junio de 2006.

Además, la norma prevé que, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT.

Este segundo supuesto ha sido remitido por la Ley a la negociación colectiva, dejando a ésta distintas posibilidades de actuación, dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, convirtiéndose a la negociación colectiva en el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

d) El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

La negociación colectiva deberá tener presente las modificaciones introducidas en los límites de edad de los trabajadores con los que se puede suscribir el contrato para la formación. Debe recordarse que el límite general –trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años– ha sido repuesto para colectivos antes excluidos del mismo (extranjeros durante la vigencia de su primera autorización de trabajo, parados que lleven más de 3 años en situación de desempleo y personas en situación de exclusión social), quedando como únicas excepciones a dicho límite las personas con discapacidad y alumnos-trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

e) La desaparición del contrato de inserción, cuya utilización estaba reservada a la gestión de programas públicos de empleo por parte de las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro.

f) El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contra-

tos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales, teniendo en cuenta que ambas modalidades están bonificadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social proporcionalmente al volumen de jornada contratado.

g) La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

A estos efectos, la negociación colectiva deberá tener en cuenta las modificaciones derivadas del Acuerdo tripartito sobre Medidas en materia de Seguridad Social, que tendrán traslación normativa a lo largo de 2007 y que afectan a la edad, los años de cotización, la antigüedad en la empresa y el volumen máximo de jornada reducida del trabajador relevado. Según el citado Acuerdo, de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la disposición que apruebe las medidas pactadas sobre jubilación parcial, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

También deberá tenerse en cuenta la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que responde a un acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

Dicha Ley contempla la habilitación a los convenios para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos siguientes:

Podrá pactarse la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, debiendo el trabajador afectado por la medida cumplir los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los objetivos de política de empleo que justificarán la utilización de la jubilación obligatoria deberán expresarse en el convenio colectivo, dado que la Ley recoge algunos de tales objetivos, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. Formación y cualificación profesional

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico para los firmantes de este Acuerdo.

En este sentido, resulta imprescindible intensificar el esfuerzo que iniciamos en 1992 para conseguir el objetivo común de actualizar y mejorar la cualificación de la población activa e incrementar la productividad y competitividad de las empresas, llegando a un mayor volumen de trabajadores e incrementando los niveles de inversión en formación, en coherencia con la Agenda de Lisboa.

En el año 2006, las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas hemos evaluado conjuntamente el «Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones» (3) que habíamos suscrito en 2002, comprometiéndonos a promover una serie de prioridades que siguen hoy vigentes:

La identificación y anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones.

El reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones. La necesidad de informar, apoyar y orientar a empleados y empresas en todo el proceso de desarrollo de sus competencias.

La movilización de los recursos a este fin.

A este respecto, debemos tener presente también el marco previsto por la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley 5/2002) en cuanto establece el Sistema Nacional de Cualificaciones. El desarrollo de esta Ley ha continuado, en 2005, con el Real Decreto referido a la creación de Centros Integrados de Formación Profesional (RD 1558/2005) y, en 2006, con el de ordenación de la Formación Profesional en el Sistema Educativo (RD 1538/2006), al tiempo que se ha avanzado en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones que constituye la base para una oferta integrada de formación. La Ley continuará desarrollándose en el presente año, durante el que se prevé la regulación de Centros de Referencia Nacional, que tendrán una especialización sectorial y contarán con un órgano de participación de los interlocutores sociales. Igualmente está previsto el desarrollo normativo en materia de evaluación y reconoci-

miento de los aprendizajes adquiridos mediante la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.

Por otro lado, resulta importante facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. A este fin, la legislación laboral contempla los contratos de trabajo en prácticas y para la formación. Además de los anteriores, en las empresas se realizan otras prácticas formativas que no revisten carácter laboral (con desempleados, y con estudiantes de FP y universitarios). Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos el objetivo de optimizar el carácter formativo de todos estos instrumentos.

En febrero de 2006, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribimos los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, estableciendo los fines, principios y ejes para la reforma de los antiguos sistemas de formación continua y ocupacional.

Se configura, de este modo, un nuevo sistema de formación para el empleo dirigido a todos los trabajadores y empresas, que se verá recogido próximamente en un nuevo Real Decreto, y que mantiene entre sus principios la vinculación con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial. El Acuerdo también prevé que la Administración articule un sistema integral de orientación que preste atención también a los trabajadores ocupados.

La nueva regulación introducirá novedades en la formación de los trabajadores y trabajadoras para responder más adecuadamente a sus necesidades y a los cambios del entorno productivo, y hacerlo de manera más efectiva al integrar la formación de ocupados y parados.

La negociación colectiva debe contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece este marco en el nivel que corresponda, sector o empresa.

En este sentido, debe recordarse que la norma, con algunas novedades, atribuye una serie de funciones en el ámbito de este sistema de formación a las Comisiones Paritarias que se constituyan por la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

El Acuerdo de Formación señala que las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y las representativas en los distintos sectores, desarrollarán con el impulso de los Órganos del Sistema las tareas necesarias para simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de dichas Comisiones Paritarias Sectoriales. El mapa sectorial resultante, que se aprobará en su momento por los órganos del Sistema, debe ser transparente para la estructura del Sistema de Cualificaciones.

La negociación colectiva, en el nivel que corresponda, contribuirá a alcanzar los objetivos de formación, mediante la definición de criterios y prioridades en cuestiones como:

Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular en lo referido a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.

El desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación.

Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

Facilitar la aplicación de las bonificaciones de las empresas y los Permisos Individuales de Formación previstos en el Acuerdo de Formación.

La asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.

La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

La mejora de la calidad de las acciones formativas.

3. Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo

Flexibilidad y seguridad. Teletrabajo.—Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan en dicha dirección, como son:

La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue en cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de

cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones (4), los del Marco Europeo de Cualificaciones (5) o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (6).

La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Más allá de esos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales vuelven a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, en el que se recogen pautas que pueden resultar de utilidad en el desarrollo del teletrabajo.

Procesos de reestructuración.—Las situaciones de dificultad deben ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales.

En este sentido, cabe recordar la Declaración suscrita en el ámbito europeo por la Organización Sindical CES y las Organizaciones Empresariales UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de octubre de 2003, en la que se recogen una serie de orientaciones, extraídas del estudio de casos concretos, que pueden servir de referencia para los procesos de reestructuraciones y que en síntesis son, entre otras, las siguientes:

La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

El desarrollo de la empleabilidad favorece la movilidad interna y externa y asegura el éxito de la reestructuración.

La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

La gestión de las reestructuraciones, teniendo en cuenta las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de la empresa, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

Observatorios sectoriales.—Un análisis de la situación competitiva de la economía española en general, y en particular de los sectores concretos, debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades, y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales.

Además de los observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito constituidos vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, consideramos necesario seguir manteniendo, como hemos hecho en los anteriores ANC, una apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales, especialmente en el ámbito sectorial estatal, que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad y el empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A su vez, la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas resulta cada vez más importante. En este marco se inscribe también la Declaración para el Diálogo Social 2004 a la hora de acometer los compromisos y las consecuencias que sobre la actividad productiva y el empleo puede tener el Protocolo de Kyoto y los compromisos adquiridos por la Unión Europea y nuestro país en esta materia. En este marco se inscribe también el establecimiento de las Mesa General y Sectoriales de los sectores industriales afectados por la Directiva de Comercio de Emisiones de CO₂ y los Planes Nacionales de Asignación.

El objetivo prioritario es prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo.

Es preciso abordar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente desde diversas perspectivas, entre ellas la mejora tecnológica de las empresas económicamente viable, lo que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo.

Absentismo injustificado.—El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

La reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, los convenios colectivos deberían:

Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

4. *Derechos de información y consulta. Subcontratación de actividades*

Información, consulta y participación.—Con carácter general, la regulación legal actual, y su concreción y desarrollo a través de la negociación colectiva, establecen un conjunto de materias que deben ser objeto de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores. Tales materias son las relativas a la situación económica del sector o ámbito negocial correspondiente; las previsiones sobre el volumen y tipo de empleo, así como la evolución prevista en el inmediato futuro; las modalidades de contratación, los contratos de puesta a disposición y los supuestos de subcontratación; los procesos de reconversión y reestructuración de empleo; los despidos objetivos y, en su caso, las medidas alternativas a los mismos.

A su vez puede ser útil posibilitar la interlocución, a efectos del desarrollo del convenio colectivo, de las federaciones de los sindicatos más representativos firmantes del mismo.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Habrà, también, que tener en cuenta en su momento la regulación contenida en el Proyecto de Ley que modifica el Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que transpone el contenido de la Directiva 2002/814/CE.

Con carácter específico, en los supuestos de Sociedades Anónimas Europeas o Cooperativas Europeas, deben tenerse en cuenta los mecanismos de información, consulta y participación que prevé la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que regula la implicación de sus trabajadores.

Contratación y subcontratación de actividades.—La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario:

Facilitar la información por parte de las empresas principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

Facilitar información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Informar a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Dichas regulaciones en el ámbito de la subcontratación de actividades han sido también objeto de tratamiento en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE). La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo incorpora algunas medidas nuevas en materia de información y de coordinación en las empresas principal y contratistas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Así, es necesario tener en cuenta:

Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, comparan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, serán los establecidos en la legislación vigente y, en su caso, en los convenios colectivos de aplicación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, o cesión ilegal de trabajadores. La citada Ley 43/2006 incluye una nueva redacción del número 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores referido a la cesión ilegal.

CAPÍTULO VI

Igualdad de trato y oportunidades

A pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos, como las personas con discapacidad y los mayores de 45 años, encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de los trabajadores. A estos grupos se suma más recientemente la población trabajadora inmigrante.

Hay otros colectivos como las mujeres y los jóvenes que en los últimos años se han beneficiado mayoritariamente del proceso sostenido de creación de empleo. Sin embargo, su situación laboral en el mercado refleja todavía algunos de los problemas estructurales del mismo (menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad).

Aunque algunas de las dificultades y problemas señalados para la incorporación y mantenimiento en el empleo de los colectivos citados proceden del ámbito familiar o sociocultural, carencias e ineficiencias del sistema formativo y de la intermediación laboral, etc., las Organizaciones firmantes creemos que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido UGT, CC.OO., CEOE Y CEPYME consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes aspectos:

La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.

Contemplar la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes y una formación adecuada a su actividad.

Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales, teniendo en cuenta, con la suficiente flexibilidad, aquellas situaciones específicas y excepcionales que puedan surgir con ocasión de la aplicación del régimen de permisos por acontecimientos familiares, cuando éstos conlleven la necesidad de largos desplazamientos.

La igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y con contratos temporales con quienes son contratados a jornada completa y con contratos indefinidos, respectivamente.

Evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

Contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Inserción laboral de personas con discapacidad.—Las Organizaciones Sindicales y Empresariales hemos venido trabajando, desde hace tiempo, en diversas direcciones con el fin de facilitar la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad.

Una de las actuaciones llevadas a cabo es la promoción de la inserción laboral de dicho colectivo a través de la negociación colectiva, para lo cual se han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos ANC.

Asimismo, el pasado 26 de enero de 2006 la Comisión de Seguimiento del ANC aprobó el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad» (7).

En dicho Informe se recogen una serie de propuestas y buenas prácticas que tienen incidencia en la negociación colectiva.

De un lado, se propone promover la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la modulación de la cuota para aquellas empresas que por las características de su actividad tengan dificultades para su cumplimiento.

De otro, se recogen algunas propuestas específicas:

En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.—Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas laborales específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

En relación al empleo protegido.—La negociación colectiva debe ser un pilar básico en la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido.

Por lo que se refiere a los Centros Especiales de Empleo, la negociación colectiva facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario.

En relación a los enclaves laborales.—Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.—En los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, las Organiza-

ciones Empresariales y Sindicales hemos venido considerando adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva criterios generales en materia de igualdad de oportunidades:

La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Estos criterios (8) mantienen su vigencia y actualidad y se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

A este respecto, las Organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la aplicación de los contenidos de dicha Ley.

Por otra parte, se considera adecuado recordar algunas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género que tienen incidencia en las relaciones laborales.

En concreto, el artículo 21 contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen, entre otros, el derecho de las trabajadoras a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible, a la reducción de su jornada, con disminución proporcional del salario, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Estas disposiciones se concretan en los nuevos términos en los que se recogen diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores que han sido modificados por la Disposición Adicional Séptima de la citada Ley.

Serán titulares de los nuevos derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales consideramos que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de estos derechos.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Seguridad y Salud en el Trabajo

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en España.

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, es imprescindible continuar realizando un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención y vigilancia de la salud.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

Integración de la Prevención.—Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

La actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

En materia de vigilancia de la salud:

Desde diciembre de 2002, fecha en la que finalizó la posibilidad de efectuar, con cargo a cuotas, reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos, venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los mismos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos, y de las condiciones de trabajo.

La aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

El nuevo sistema de declaración de Enfermedades Profesionales queda establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que adecua la lista a la Recomendación Europea. Se modifica el sistema de notificación con la finalidad de mejorar la declaración, y se define la necesaria colaboración entre las administraciones sanitarias, seguridad social y los servicios de prevención.

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29 de diciembre de 2006) contempla en su disposición adicional cuarta la nueva regulación de la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando con ello cumplimiento al compromiso adoptado en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006. Los objetivos de esta nueva regulación son la adecuación de la tarifa a la realidad productiva actual, la simplificación de la tarificación y de la gestión, buscando una mayor aproximación de la cotización con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

En otro orden de cosas, en la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Otras materias:

Igualmente es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los riesgos para la reproducción y maternidad.

Igualmente, sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.

En consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004 podrán incluirse, disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

Estrés laboral.—El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia (9).

Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

CC.OO., UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

CAPÍTULO VIII

Responsabilidad social de las empresas

La introducción de prácticas de responsabilidad social en las estrategias de las empresas constituye para las Organizaciones Empresariales y Sindicales un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso.

Los compromisos y las prácticas que bajo la rúbrica de responsabilidad social se acometan deben contribuir a modernizar, favorecer y mejorar la eficiencia y la competitividad de nuestro tejido productivo sin cuestionar la función de la empresa de crear riqueza y empleo.

El objetivo común es alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, en línea con el Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas y las Comunicaciones posteriores de la Comisión Europea.

Las Organizaciones sindicales y empresariales expresan su intención de desarrollar las tareas fijadas sobre este tema, en el marco del Diálogo Social con el Gobierno.

No obstante lo anterior, y dando continuidad a los compromisos contraídos en el pasado ANC, se considera necesario:

Identificar y promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia.

Compartir experiencias y difundir buenas prácticas.

Orientar contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales.

Impulsar la cooperación y los compromisos sobre responsabilidad social.

CAPÍTULO IX

Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador

Las Organizaciones firmantes consideramos oportuno recomendar, en relación con la articulación y vertebración de la negociación colectiva, que los negociadores en sus ámbitos y con pleno respeto a la autonomía de las partes procedan a:

Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.

Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colec-

tivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Por lo que respecta al procedimiento negociador, el presente Acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible. Además, es conveniente favorecer la comunicación de las iniciativas destinadas a la creación de nuevos ámbitos de negociación, a través de la Comisión de Seguimiento del ANC 2007.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.

Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

De conformidad con lo previsto en el ASEC, fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).

Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

En este sentido es preciso señalar que con fecha 29 de diciembre de 2004 CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmamos el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el que se ha procedido a unificar el texto del anterior Acuerdo y su Reglamento, con el fin de evitar duplicidades y al que se han incorporado algunas mejoras técnicas con el fin hacerlo más operativo.

En relación con este Tercer Acuerdo debemos recordar que introduce la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al ASEC de aquellos conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

Finalmente señalar que, en el marco del proceso de Diálogo Social abierto tras la firma de la Declaración para el Diálogo Social 2004, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales consensuaron el texto del Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por UGT: El Secretario Confederal de Acción Sindical, Antonio A. Ferrer Sais.—Por CC.OO.: El Secretario Confederal de Acción Sindical, Ignacio Fernández Toxo.—Por CEOE: El Secretario General, Juan Jiménez de Aguilar.—Por CEPYME: El Secretario General, Elías Aparicio Bravo.

(1) Libro Verde de la Comisión Europea. COM 2001/366.

(2) Comunicación «Contribución empresarial a un desarrollo sostenible», COM 2002/397 final. Comunicación «Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de Responsabilidad Social Empresarial. COM 2006/136 final.

(3) Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

(4) El RD 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones establece 5 niveles de cualificación (BOE 17-9-2003).

(5) La propuesta de recomendación del Marco Europeo de Cualificaciones (aprobada el 5-9-06, COM 2006 497 final), se estructura en 8 niveles.

(6) El Acuerdo, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT el 28-4-97 (BOE 9-6-97), con una vigencia de 5 años, establecía 8 grupos profesionales.

(7) Publicado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (MTAS). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales n.º 75. <http://publicaciones.administracion.es>

(8) Ver el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», adoptado por las Organizaciones empresariales y sindicales en 2003.

(9) Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de fecha 8 de octubre de 2004.

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN

(Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60)

(González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003).

González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 2, 2, 59-66.

(Versión modificada por J. L. González de Rivera)

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno (“1”) si la ha experimentado un poco

El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y

El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4

34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Para la corrección del Inventario se han establecido tres parámetros globales: el número total de estrategias de acoso psicológico (**NEAP**), el índice global de acoso psicológico (**IGAP**) y el índice medio de acoso psicológico (**IMAP**). El cálculo de estos parámetros globales se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Se obtiene sumando todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta diferencias de orden metodológico que después discutiremos.

IGAP: Se obtiene sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60.

IMAP: Se obtiene dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP. Es la suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP.

La administración de la versión escalar del LIPT-60, además de informar sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso, permite establecer tres índices globales que cuantifican distintos aspectos complementarios de la situación. Si se suma el total de diferentes estrategias de acoso sufridas, único parámetro global medido por el LIPT dicotómico, se obtiene en el LIPT-60 el **NEAP (Número de Estrategias de Acoso Psicológico)**. De la intensidad asignada a las diferentes estrategias de acoso se deriva el **IGAP (Índice Global de Acoso Psicológico)**, que estima el efecto que las estrategias de acoso tienen sobre la víctima de ellas. Por ejemplo, dos personas diferentes pueden sufrir el mismo número de conductas de acoso, digamos que ambas tienen un NEAP = 10. Esta es una cifra relativamente baja, que puede tanto corresponder a una persona que sufre acoso como a una que no. Sin embargo, si uno de estos sujetos presenta un IGAP alto, superior a 1,2, nos inclinaremos en sentido contrario. El **IMAP (Índice Medio de Acoso Psicológico)**, cuantifica el valor medio asignado a las respuestas positivas, es decir, a la intensidad y frecuencia de las conductas de acoso sufridas.

Naturalmente, su valor es siempre más alto que el IGAP; pero se aproxima a él cuanto mayor sea el NEAP, o sea, el número de estrategias de acoso experimentadas. Diferencias muy notables entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso, pero que éstas son muy intensas. Un trabajador, por ejemplo, a quien su jefe le grita continuamente y no le deja nunca hablar ni explicarse puede marcar en el LIPT solamente estas dos conductas, es decir, su NEAP sería de 3, un valor muy bajo. Su IGAP sería igualmente bajo, puesto que $2/60 = 0,03$. Sin embargo, su IMAP tendría probablemente un valor bastante alto, digamos 3,5 si valora los dos únicos ítems que se le aplican, el 1) el 4), con un cuatro y un tres respectivamente. Este tipo de discrepancias

orientaría hacia la existencia de conflictos o “malencuentros” en el trabajo, pero es poco indicativo de una situación de acoso psicológico propiamente dicho. Notemos que los sujetos no acosados de nuestro estudio, cuyas medias en el NEAP y el IGAP son apropiadamente bajas (NEAP = 4,2; IGAP = 0,09) presentan un IMAF relativamente importante (IMAF = 1,23), lo cual sugiere que, si bien no están en una situación de acoso, no están por ello exentos de conflictos y tensiones en su trabajo.