

Sector

Violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género supone una lacra social que se cobra en nuestro país todos los años la vida de muchas mujeres y que pone de manifiesto, de una forma brutal, la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Este problema social se da en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Por: **Maite Monterrubio**

Responsable sectorial de la Mujer

EN ESTA OCASIÓN, voy a centrar la reflexión en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

La solución más completa es la elaboración de un Protocolo de Actuación

Creo que el punto de partida para luchar contra estos tipos de violencia es definir claramente los conceptos para que trabajadores y trabajadoras nos demos cuenta de la gravedad del tema, lo visibilicemos y nos sensibilicemos. El artículo 7 de la Ley de Igualdad de marzo de 2007 recoge las siguientes definiciones:

- **ACOSO SEXUAL:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma ley, en su Art. 48 establece la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso y fija la necesaria negociación con la RLT (Representación legal de los trabajadores) de medidas sobre este tema y señala también la responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en relación con la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La solución más completa es la elaboración de un Protocolo de Actuación. Sin embargo, esto es complicado porque a la falta de interés de muchas empresas, se une el que en la ley, este protocolo sólo queda recogido en el Art. 62 y referido al logro de la igualdad en el empleo para la Administración General del Estado. Esto no quiere decir que no se pueda extrapolar al resto de empresas, pero la ley lo explicita así.

En el protocolo entrarían todas las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el

trabajo y el procedimiento para denunciar y sancionar los casos que se producen. El procedimiento debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y debe garantizar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud.

Para elaborar dicho protocolo es fundamental centrar la consideración de estos tipos de acosos. El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del sexo que excede el ámbito de la violencia psicológica en el trabajo, tanto por su naturaleza, como por su origen, por las causas, por las características y por las personas que lo padecen. Además, desde el punto de vista legal, se entiende que requiere un tratamiento específico. No es, por lo tanto, un tema exclusivo de salud laboral, aunque las consecuencias para la salud de la víctima sean evidentes. Como hemos apuntado antes, se trata de un tema de desigualdad, de discriminación.

Tampoco hay que confundirlo con el acoso laboral porque no tiene nada que ver. Es importante tener claro que los protocolos para ambos acosos tienen que ser diferentes e independientes.

Es necesario que tanto empresas, sindicatos, trabajadoras y trabajadores nos sensibilicemos sobre este problema y colaboremos para erradicar la violencia de género del ámbito laboral. La negociación colectiva es un instrumento poderoso para luchar contra ello, pero tiene que existir voluntad por todas las partes para lograrlo. Frente a la violencia de género, tolerancia cero. ■

La justicia da la razón a un empleado de Telefónica

El Juzgado de lo Social de Valladolid ha dictado una sentencia favorable a un trabajador de Telefónica que solicitó cuatro días de permiso con sueldo por hospitalización de su madre.

Por: **M^a Jesús Gil Antón**

Asesoría Jurídica Sector

EL TRABAJADOR, al enfermar su madre, que vivía en otra ciudad, solicitó a la empresa cuatro días de permiso con sueldo, dos por hospitalización y dos por desplazamiento. Sin embargo, la empresa sólo le concedió tres, por lo que tuvo que hacer uso de un día de libre disposición.

Posteriormente, planteó ante el Juzgado de lo Social una demanda, reclamando la compensación económica correspondiente al día que le fue denegado.

El Juzgado estima íntegramente la reclamación, por entender que al trabajador le corresponden como mínimo cuatro días, dos para la estancia en el hospital y dos para el desplazamiento.

La sentencia declara que cuatro días constituyen el mínimo de derecho necesario que regula el Estatuto de los Trabajadores (ET), en su artículo 37.3 b, sin que en ningún caso pueda corresponder menos tiempo.

Asimismo, el artículo 131 de la Normativa Laboral de Telefónica contempla un permiso retribuido con una duración de dos a cinco días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, que será apreciada por el equipo médico de la empresa y además cuando ello exija el desplazamiento a la localidad de la residencia del trabajador se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta. La sentencia considera que este tiempo nunca puede ser menor que lo que estipula el ET.

Conforme a la citada resolución, no está justificada la concesión de un solo día para el viaje de ida y vuelta, por lo que procede el abono de la compensación económica sustitutiva. La sentencia no es susceptible de recurso. ■

Cuida tus ojos

Por: **Pedro Rodríguez Arias**

Area Salud Laboral

LA SOCIEDAD DIGITAL en la que vivimos se caracteriza por el gran uso de las nuevas tecnologías, cada vez más implantadas en nuestra vida cotidiana. Así, es normal la presencia de ordenadores en todos los ámbitos, ya que se han convertido en herramientas imprescindibles para muchas personas. Sin embargo, en su utilización no todo es positivo. Las imágenes del ordenador están compuestas de muchos puntos que no dan una representación clara y estamos obligados a enfocar una y otra vez y esto supone un esfuerzo para los ojos.

El sector de las telecomunicaciones está a la cabeza de esta evolución tecnológica y el ordenador es la herramienta fundamental para un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que lo utiliza durante toda o gran parte de la jornada laboral. Este cambio hace aflorar con más fuerza una enfermedad cuyos síntomas ya se describieron en la antigüedad grecorromana.

Se trata del denominado síndrome sicca, síndrome de falta de lágrimas o queratoconjuntivitis sicca, o lo que es lo mismo "el ojo seco".

Los interlocutores de una conversación parpadean una media de 22 veces por minuto; cuando alguien lee, la frecuencia de este parpadeo es de 12 a 15 veces por minuto; pero cuando se está delante de un ordenador, los ojos parpadean menos de 5 veces por minuto. Esto significa que nuestra concentración en la pantalla hace disminuir la frecuencia del parpadeo e incrementa la sintomatología del "ojo seco". Esto aumenta la fatiga ocular y mental.

Los síntomas más comunes de esta patología son: sensación de tensión en los ojos, cansancio visual y molestias ante la luz, dolor ocular con sensación de arenilla, ojo seco, irritación ocular y sensación de quemazón, ojos rojos, párpados pesados y lagrimeo. Otros síntomas comunes son: el dolor de cabeza, el vértigo y el cansancio físico general, pero también puede aparecer una visión borrosa o incluso visión doble.

Algunos consejos para prevenir problemas de visión en quienes trabajan con pantalla son:

- Parpadea: Piensa en tu parpadeo: Si parpadas conscientemente, la frecuencia de parpadeo irá aumentando
- La posición respecto de la pantalla. La mirada no debe estar dirigida hacia arriba, sino en un ángulo de 10-20° hacia abajo.
- La actividad y la atención. Es perjudicial mantener abierta la mirada de manera continua, con escaso parpadeo.
- La distancia entre la pantalla y el ojo no debe superar los 70 cm. Lo óptimo es una distancia de 45-55 cm
- Mantener el nivel de humedad óptimo entre 40-70 %. Para esto, se puede reducir

al mínimo necesario el uso de la calefacción, airear de modo natural el ambiente, o incluso poner un humidificador.

- Cada hora, mantener los ojos cerrados unos minutos.
- Utilizar colirios o lágrimas artificiales, para que el ojo no se dañe.
- Cambiar de ambiente con cierta frecuencia, dando un paseo que descansa la vista y proporcione alguna dosis natural de humectación.
- Si se emplean lentes de contacto, hay que extremar la prevención del problema de sequedad.
- Evitar reflejos de las ventanas. ■

