



FACULTAD DE DERECHO

# EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD

El acoso moral a la trabajadora como causa de extinción

Autor: Casilda Muñoz Eyries

5º, E3 C

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid  
Abril 2018

## **RESUMEN**

Esta obra expone la problemática de la extinción del contrato de trabajo de las mujeres en España por maternidad y especialmente por acoso moral por maternidad. Se enuncian los modos de extinción del contrato de trabajo de la mujer embarazada señalando los aspectos relevantes para el estudio. Se realiza una crítica al marco jurídico existente en España para regular el problema del acoso moral a las embarazadas y madres. Para ello se realiza una revisión a nivel comunitario e internacional y a nivel interno del ordenamiento jurídico español en relación al acoso en el trabajo por maternidad. En el plano interno se analizan los ámbitos legislativos, judiciales, administrativos y empresariales. Tras este análisis se profundiza en la extinción del contrato laboral motivada por el acoso moral por maternidad y se clarifica el concepto de acoso moral, los sujetos y responsabilidad del acoso moral, los derechos en juego, las consecuencias del acoso moral por maternidad y algunas cuestiones probatorias. La conclusión global del trabajo es la existencia de un marco jurídico deficitario que resulta en una desprotección de la mujer en el trabajo y el consecuente peligro de la estabilidad de su relación laboral. Finaliza el estudio con la presentación de una serie de propuestas que se desprenden de las anteriores conclusiones para evitar la extinción del contrato de trabajo de las mujeres.

**Palabras clave:** mobbing por maternidad; acoso moral; discriminación embarazo; extinción contrato laboral; embarazada; conciliación laboral y familiar

## **ABSTRACT**

This paper studies the problem of the termination of the employment contract for maternity reasons and moral harassment for maternity in Spain. To do so, the proceedings for the termination of the employment contract of the pregnant women are indicated, focusing on the aspects with more relevance for the study. A critique is made of the Spanish legal framework against the moral harassment due to maternity. For that purpose, the European, international and Spanish legal systems in relation to harassment for maternity in work are analyzed. Specifically, at the Spanish internal level, the legislative, judicial, administrative and business areas are examined. After this, the study deepens on the termination of the employment contract due to moral harassment for maternity, and clarifies the concepts of moral harassment, the subjects and responsibility for moral harassment, the rights at stake, the consequences that the harassment has on maternity and some evidentiary issues. The overall conclusion of the study is the existence of a deficient legal framework that results in a lack of protection of mothers and pregnant women on their work environment. Based on this conclusion, the paper ends pointing out a list of proposals to avoid the extinction of the employment contract for moral harassment due to maternity.

**Keywords:** maternity mobbing; moral harassment; pregnancy discrimination; termination of employment contract; pregnant; reconciliation of family and professional life.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN: INTERÉS Y OBJETIVO DEL TRABAJO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. LA PROTECCIÓN FRENTE A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Garantías comunitarias e internacionales .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Garantías internas .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2.1. <i>Ámbito normativo</i>.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.2. <i>Ámbito judicial</i>.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2.3. <i>Ámbito administrativo</i>.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2.4. <i>Ámbito empresarial</i>.....</b>	<b>26</b>
<b>4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN SUPUESTOS DE ACOSO MORAL A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1. Concepto de acoso moral y diferenciación respecto al acoso sexual y al acoso por razón de género .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2. Derechos e intereses en juego.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3. Sujetos y responsabilidad.....</b>	<b>36</b>
<b>4.4. Consecuencias del <i>mobbing</i>.....</b>	<b>37</b>
<b>4.5. Problema probatorio del acoso moral.....</b>	<b>41</b>
<b>5. CONCLUSIÓN: FUTUROS ENFOQUES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>46</b>
<b>6.1. Legislación .....</b>	<b>46</b>
<b>6.2. Jurisprudencia .....</b>	<b>47</b>
<b>6.3. Obras doctrinales.....</b>	<b>49</b>
<b>6.4. Otras.....</b>	<b>51</b>

## LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CP	Código Penal
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
FJ	Fundamento Jurídico
ITSS	Inspección del Trabajo y Seguridad Social
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
RDL	Real Decreto Legislativo
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

## 1. INTRODUCCIÓN: INTERÉS Y OBJETIVO DEL TRABAJO

El modelo de sustento y cuidado de la familia ha experimentado un cambio paulatino e irreversible en las últimas décadas. La transformación experimentada en la organización de la familia se debe principalmente a la evolución histórica, jurídica y sociológica. La inserción de la mujer en el mundo laboral, la proclamación del derecho de igualdad y el reconocimiento del derecho a no discriminación por razón de sexo son algunos de los eventos que acompañan este profundo cambio. Ante esta transformación social, la permanencia laboral en la empresa de la mujer que quiere ser madre es una cuestión problemática.

El Derecho, ciencia cambiante y al servicio de la sociedad, trata de regular y proteger la vida laboral de la mujer en todas sus vertientes. Es tarea por tanto del Derecho crear las herramientas necesarias para asegurar la permanencia de la mujer en la empresa, proteger la salud de ésta durante la gestación y defender los intereses de los hijos promoviendo una conciliación familiar y laboral óptima.

Sin embargo, la realidad muestra que la maternidad sigue siendo una barrera notable para el colectivo femenino a la hora de desarrollar una carrera profesional. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, en adelante), establece que el 56% de las mujeres en España no trabajan cuando tienen hijos y el 44% de las mujeres dejan de trabajar tras la maternidad.<sup>1</sup> Si bien es cierto que el marco jurídico existente opera como garantía protectora, esta protección es deficitaria y parece susceptible de ser burlada por los empresarios.

Esta elusión empresarial encontraría su explicación en que el despido de una mujer embarazada, que sólo puede ser nulo o procedente, es en la práctica muy complicado. Por ello, las empresas pueden verse tentadas de acudir a otras vías para expulsar a las mujeres embarazadas del mundo laboral. Nos referimos al uso del acoso moral a la mujer que llevará en último término a la salida pactada entre trabajadora y empresa o a la salida formalmente voluntaria de la mujer.

---

<sup>1</sup> Sánchez González, M.I., “La maternidad en la empresa”, *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, 2012, p.1884

Variedad de estudios internacionales señalan que un 80% de los trabajadores han sufrido acoso laboral, de los cuales sólo un 5% denuncian ante la jurisdicción esta situación.<sup>2</sup> Centrándonos en datos nacionales, estudios del Instituto Nacional de Estadística muestran que el 14,58% de las mujeres entre 16 y 64 años en España no vuelven al trabajo después del embarazo.<sup>3</sup> Estas cifras podrían ocultar casos de acoso laboral a las mujeres embarazadas, sin que resulte posible facilitar datos o hacer estimaciones al respecto con un nivel de fiabilidad aceptable. Todo ello, sin perjuicio de lo que revelan estudios de menor espectro a los que se aludirá después.

El acoso, de acuerdo con la definición dada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, constituye una “situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;”<sup>4</sup> Para hacer frente a este fenómeno, es necesario contar con garantías en el ordenamiento jurídico español para evitar resultados lesivos en las mujeres debido a la maternidad.

En este contexto se configura el objetivo de este trabajo. En un primer momento se presentarán los principales modos de extinción del contrato laboral de la mujer embarazada que interesan para esta obra. Se procederá a localizar y describir el marco jurídico de protección compuesto por una serie de garantías protectoras de la mujer en el ámbito laboral, en relación con su maternidad. Por último, se realizará un análisis más profundo acerca del fenómeno del acoso moral por maternidad en la empresa. A través de este desarrollo se pretende detectar las discriminaciones a la mujer en relación al embarazo, evaluando la eficacia del marco jurídico existente.

---

<sup>2</sup> Trujillo Pons, F., “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, *Revista de Información Laboral* núm. 7/2016, Aranzadi, 2016.

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística., “Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar.” 2010 (disponible en [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/2010/10/&file=01022.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/10/&file=01022.px); última consulta 27/01/2018)

<sup>4</sup>Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades y de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en Asuntos de Empleo y Ocupación (Refundición). (DOUE 26 de julio 2006)

## **2. MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA**

Este apartado pretende recoger brevemente ciertos modos de extinción del contrato laboral de la mujer embarazada. El contrato laboral de una mujer embarazada podrá extinguirse por despido, salida voluntaria por dimisión de la trabajadora o salida pactada, entre otras causas. Nos centraremos en las causas mencionadas por el interés que presentan para nuestro estudio.

El despido podrá ser nulo o procedente, produciéndose la extinción del contrato únicamente en el segundo de los casos. Trataremos el despido nulo en primer lugar. El 25 % de las mujeres embarazadas es despedida en España.<sup>5</sup> Este dato parece mostrar una falta de respeto hacia la maternidad por parte de las empresas. El art.55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) recoge el concepto de despido nulo como aquel “que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”<sup>6</sup>

De este artículo se desprende la nulidad de los despidos discriminatorios por razón de sexo, y una vez decretada la nulidad por los tribunales, la consecuencia es la readmisión al puesto de trabajo y reintegro de los salarios dejados de percibir. En la práctica es frecuente la declaración judicial de despidos nulos de trabajadoras embarazadas, por lo que el 25%<sup>7</sup> de mujeres despedidas que comentamos en el párrafo anterior serán readmitidas en sus puestos de trabajo en un elevado número de ocasiones. Hay que puntualizar que la mujer no tiene por qué encontrarse en estado de embarazo propiamente dicho. La protección se extiende tras el nacimiento del hijo, pudiéndose decretar la nulidad del despido cuando la mujer ya haya dado a luz y se encuentre disfrutando del periodo de lactancia.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Europapress, “COMUNICADO: ‘Mobbing’ maternal: una de cada cuatro embarazadas pierde su empleo en España”, 2016 (Disponible en <http://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-mobbing-maternal-cada-cuatro-embarazadas-pierde-empleo-espana-20160920135324.html>; última consulta 20/03/2018)

<sup>6</sup> RDL 2/2015, 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 octubre de 2015)

<sup>7</sup> “COMUNICADO: ‘Mobbing’ maternal: una de cada cuatro embarazadas pierde su empleo en España”, cit.

<sup>8</sup> STSJ de Cantabria, 22 de febrero de 2006, (sent. núm. 224/2006; AS 2006/371)



Además, el desarrollo científico y biológico permite que la mujer se encuentre en un procedimiento de fecundación in vitro. En este supuesto, los óvulos pueden estar pendientes de implantación, situación que asimismo se quiere proteger. Es este el caso de la STS de 4 de abril de 2017, en el que la empresa en cuestión, teniendo conocimiento de estado del procedimiento de fecundación y no logrando probar las causas económicas alegadas que motivaban el despido, es condenada por la sentencia que declara nulo el despido por discriminación por razón de sexo.<sup>9</sup>

Existe debate en cuanto a los efectos de los despidos nulos de las embarazadas con contrato temporal. Cuando el contrato temporal vence durante la tramitación del despido, los efectos de la declaración de nulidad podrían ser la inmediata readmisión con abono de los salarios dejados de percibir previstos en la LET o bien la negación de readmisión en base a la duración pactada del contrato. El Tribunal Supremo unifica la doctrina en la STS de 28 de abril de 2010<sup>10</sup> estableciendo la extinción del contrato laboral llegado el plazo de vencimiento pactado limitándose los efectos de la nulidad al pago de los salarios desde la fecha del despido y el término del contrato previsto (FJ 2).

Conviene un último comentario acerca de los despidos nulos. La empresa, una vez decretado nulo el despido con su consecuente readmisión, procurará en ocasiones que la mujer extinga voluntariamente su contrato de trabajo acosándola moralmente. En caso de no conseguirlo, puede despedir de nuevo a la trabajadora alegando nuevos motivos. Es este el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de abril 2014<sup>11</sup> en el que el segundo despido es también calificado de nulo y se reconoce la correspondiente indemnización por daños morales. Resulta interesante la lectura del siguiente extracto de la sentencia que muestra el abuso de poder del empresario mediante el acoso ejercido sobre la mujer.

En efecto, estamos un claro intento de la empresa de presionar psicológicamente a la trabajadora de manera sistemática desde que se produjo la readmisión tras el despido disciplinario, para lo cual la afrenta privándola de realizar los cometidos inherentes a su categoría y puesto profesional, y por si esto fuera poco, le retira el acceso a los medios de infraestructura y materiales básicos para poder desempeñar su trabajo, la aísla de manera

---

<sup>9</sup> STS, de 4 de abril de 2017 (sent. núm. 286/2017; RJ/ 2017/286)

<sup>10</sup> STS, Social, 28 abril 2010 (rec. cas. núm. 1113/2009; RJ 2010/3608)

<sup>11</sup> STSJ de Madrid, Social, 4 de abril 2014, (sent. núm. 313/2014; AS 2014/1236)

arbitraria y absurda, sin razón alguna, del resto de sus compañeros, desplazándola al sótano del centro de trabajo en un claro proceso de degradar la consideración personal y social de la misma, incluso se llega al despropósito de pactar en el contrato, ilegal y abusivamente, una cláusula que obliga a renegociar las condiciones de trabajo, caso de acogerse a la reducción de la jornada de trabajo. Todo ello se ha constado, además, por la Inspección de Trabajo, haciendo caso omiso la empresa a sus requerimientos para reordenar las condiciones de trabajo. Es más, se ha probado la conducta hostigadora de la empresa hacia su empleada encargándole cometidos carentes de sentido desde una perspectiva lógica de gestión empresarial, encomendándole visitar polígonos industriales no comunicados por transporte público y no proveyendo de medios de locomoción a la actora.

En suma, nos encontramos ante estrategia planificada de la empleadora, a todas luces ominosa y abusiva, para minar o socavar emocionalmente a la actora con el objetivo último de provocar su autoexclusión, privándole de los medios necesarios para poder desempeñar su actividad, y, en su consecuencia, el tercer motivo del recurso de la empresa claudica.<sup>12</sup>

Enunciado y ejemplificado el concepto de despido nulo de la mujer embarazada, no presenta más interés en el tema que nos atañe, al no extinguirse el contrato por la ya mencionada readmisión. La consideración automática del despido nulo refleja la voluntad del legislador de dotar de una mayor protección a la permanencia de la mujer embarazada en el puesto de trabajo.

El segundo tipo de despido posible de una mujer embarazada es el despido procedente. Este despido puede ocurrir si el empresario consigue demostrar una causa justa y objetiva del despido, siendo ajena a la situación de maternidad tal como una falta de cumplimiento de objetivos o una causa disciplinaria. Nos encontramos con un caso de despido procedente de una mujer embarazada por causa disciplinaria en el que existe intención maliciosa de defraudar de la mujer en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 240/2011 de 21 de enero<sup>13</sup>. Otro caso de despido procedente de la mujer embarazada es aquel en el que la empresa justifica causas económicas y productivas tales como una crisis empresarial, una sobredimensión de la plantilla, pérdidas continuadas y además se justifica la proporcionalidad del despido.<sup>14</sup>

No debe confundirse el despido procedente con la extinción del contrato laboral por agotamiento de la duración o término de obra o servicio. Es este el caso en el que a pesar

---

<sup>12</sup> Ibid. (FJ 10.3)

<sup>13</sup> STSJ de Asturias, Social, de 21 de enero de 2011 (sent. núm. 240/2011; AS 2011/1012)

<sup>14</sup> STSJ de Madrid, 2 de marzo 2015, (sent. núm. 163/2015; AS 2015/885)

de encontrarse la mujer en una de las situaciones de protección descritas en el art.55.5 LET<sup>15</sup>, se da una justa causa como la finalización de un contrato temporal.<sup>16</sup>

Forman parte de los despidos procedentes los despidos colectivos justificados. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunció el pasado 22 de febrero de 2018 acerca de la validez del despido de una mujer embarazada en el contexto de un despido colectivo y su adecuación a la directiva 92/85/CEE sobre la seguridad y la salud de la trabajadora. Establece esta sentencia la permisión de este tipo de despidos, estableciendo que el despido colectivo de mujeres embarazadas es un caso excepcional que debe fundarse en motivos justificados.<sup>17</sup> Se cierra así el debate existente hasta entonces acerca de la validez del despido de una mujer embarazada incluido en un despido colectivo. La solución aportada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea es contraria a numerosas sentencias del ordenamiento jurídico español y al criterio de la Sra. Eleanor Sharpston, abogada general del TJUE.<sup>18</sup>

Por tanto, no todo despido de una mujer embarazada es nulo, si bien es importante señalar que el ordenamiento jurídico español prevé, en caso de conocimiento del embarazo por el empresario, una “presunción iuris et de iure de móvil discriminatorio, de suerte que la nulidad solo estaría excepcionada de acreditarse la procedencia del despido”<sup>19</sup>. Por tanto, justificada la causa lícita del despido, el contrato de la mujer embarazada se extingue.

Tras haber repasado brevemente los aspectos más esenciales del despido de las mujeres embarazadas, mencionaremos la extinción del contrato de trabajo de la mujer madre o embarazada que, de manera voluntaria, extingue su contrato, bien sea con pacto empresarial o sin él. Reside en estos modos de extinción el interés principal de este

---

<sup>15</sup>Art.55.5 LET: “5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley [...]Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad [...]c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad [...]. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

<sup>16</sup> STS, Social, 20 de enero de 2015, (sent. núm. 196/2015; RJ 2015/222)

<sup>17</sup>STJUE, sala Tercera, de 22 de febrero de 2018, JUR 2018\49313; Caso Jessica Porras Guisado contra Bankia, S.A. y Otros- ECLI:EU:C:2018:99

<sup>18</sup> Conclusiones de la Abogada General Sra. Eleanor Sharpston presentadas el 14 de septiembre de 2017 en ECLI:EU:C: 2017: 69.

<sup>19</sup> STS, Social, 18 de abril de 2011, (sent. núm. 4233/2011; RJ 2011/5814)

trabajo. Se presenta la problemática de conocer el grado de libertad y voluntariedad de la decisión de la mujer embarazada de extinguir su contrato laboral. En España hay más de dos millones de afectados por acoso moral, “[...]que se traduce en el 15 por ciento de los trabajadores en activo siendo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el colectivo femenino el más afectado [...]”<sup>20</sup>. En 2007, el 27% de las mujeres que tuvieron un hijo el año anterior sufrieron acoso laboral de acuerdo con resultados del barómetro Cisneros XI<sup>21</sup> Según un estudio llevado a cabo por ESADE, “la mejor edad ocupacional para las mujeres es la de 20-24 años; a partir de ahí la situación se deteriora de forma notable”<sup>22</sup>. De estas afirmaciones se podría desprender la relación existente entre extinción del contrato de trabajo y la maternidad por la dificultad de conciliar vida laboral y familiar en nuestra sociedad. Se pone de manifiesto que España no parece estar regulando eficazmente el acoso moral en el trabajo debido al elevado número de víctimas puesto de manifiesto por la OIT.

En numerosas ocasiones las mujeres no acuden a los tribunales en defensa de su derecho a conciliar el mantenimiento de una relación profesional y la maternidad, renunciando a ejercer sus derechos constitucionales, y extinguiendo su contrato laboral directamente. En otros casos, acuden a los Tribunales buscando defenderse ante un acoso por maternidad o una discriminación. La situación de acoso por maternidad puede localizarse en determinados casos tras la nulidad de un despido y la consiguiente readmisión, como alternativa elegida por el empresario para provocar extinción de la relación laboral, sin necesidad de despido.

La salida de la empresa de manera pactada o formalmente voluntaria supone la vía que la mujer percibe como más rápida y sencilla para claudicar con la situación de acoso. El art. 50 de la LET, contiene la vía extintiva del contrato en estas situaciones.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
  - a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo [...] y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. [...]
  - c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus

---

<sup>20</sup> Trujillo Pons, F., “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, Aranzadi, 2016

<sup>21</sup> Ledesma Rubio, E., “El acoso maternal”, *Jupsin*, 2017 (Disponible en <http://jupsin.com/en-susmanos/acoso-maternal/>; última consulta 19/03/2018)

<sup>22</sup> Obeso Abalde, C., “VI Informe Randstad. Mujer y trabajo: calidad del trabajo en la Europa de los quince”, *ESADE. Instituto de Estudios Laborales*, núm. 6, 2006, p.14

obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, [...]”<sup>23</sup>

Esta misma Ley contiene también la salida pactada con el empresario en su art. 49.1 a) “por mutuo acuerdo de las partes”. No abunda la jurisprudencia de la extinción por mutuo acuerdo del contrato laboral de la mujer embarazada o en periodo de maternidad, al tratarse, tal y como su nombre indica, de un acuerdo que no compete al orden jurisdiccional. Especial relevancia en estos casos adquiere el “finiquito” que contiene una declaración del trabajador de extinción del contrato junto con una renuncia a reclamación y reconocimiento del recibo de una cantidad indemnizatoria que “pretende” establecer el equilibrio de situación entre las partes.<sup>24</sup> De este modo el empresario se garantiza que la mujer no ejercerá acciones judiciales.

Aunque no sea el objeto de este trabajo, conviene hacer una breve referencia a la relación laboral especial de alta dirección y en concreto a la figura del desistimiento por parte del empresario. Esta figura se caracteriza por otorgar alta libertad al empresario para extinguir el contrato sin necesidad de invocar causa. El problema surge cuando este desistimiento empresarial es respecto a una mujer embarazada. El desistimiento puede estar basado en una pérdida de confianza que no tiene por qué responder a errores profesionales, sino que puede ser subjetiva. Teniendo en cuenta esta permisividad, la exigencia de prueba de que el desistimiento no obedece a móviles discriminatorios alteraría la esencia discrecional de la figura del desistimiento empresarial. Por tanto, para apreciar la nulidad de estos casos, tendríamos que encontrarnos ante un caso evidente en el que el desempeño profesional de la mujer haya sido impoluto. Siendo este el caso, parece que se podría acabar con el carácter discrecional de la figura del desistimiento admitiendo prueba en el juicio en opinión de Molero Manglano.<sup>25</sup>

Se trata de un caso de menor protección a la extinción del contrato de trabajo de la mujer embarazada, en el que la defensa al derecho de no discriminación por razón de sexo colisiona con la libertad empresarial. La jurisprudencia establece que la extinción del contrato de una trabajadora embarazada por desistimiento empresarial no goza de la

---

<sup>23</sup> Art.50 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

<sup>24</sup> STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Social, 28 de septiembre 2011, (sent. núm. 810/2010; FJ 3; AS 2011/106)

<sup>25</sup> Molero Manglano, C., “La extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario”, *El contrato de alta dirección*, Aranzadi, Pamplona, 2011, pp. 639-640

protección de nulidad cualificada del art. 55.5 LET, sino simplemente de la protección del derecho a no ser discriminada por razón de sexo.<sup>26</sup> Esta problemática cuestión es planteada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso Danosa.<sup>27</sup> En este caso se despide a una mujer embarazada miembro de un consejo de administración y se dictamina que los miembros de administración son trabajadores en cuanto dependen de la Junta. Constatamos pues que la jurisprudencia europea hace prevalecer la protección del derecho fundamental de la mujer sobre el desistimiento empresarial.

### **3. LA PROTECCIÓN FRENTE A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD**

Este epígrafe trata de describir resumidamente el marco jurídico protector de la extinción del contrato de trabajo de la mujer embarazada por acoso moral plasmada, en suma, en la defensa de los derechos de igualdad, no discriminación por razón de sexo y conciliación de vida laboral y familiar. Se constatará la existencia de “tres frentes: la proscripción de discriminaciones directas, la eliminación de las discriminaciones indirectas y el establecimiento de acciones positivas”<sup>28</sup> en los diversos ámbitos de protección.

#### **3.1. Garantías comunitarias e internacionales**

La libertad empresarial se encuentra limitada por el ordenamiento jurídico español y los tratados y textos internacionales ratificados por España. Señalaremos en este apartado la normativa comunitaria e internacional relevante que nos permitirá esbozar el marco jurídico de protección de la permanencia de la mujer embarazada en el trabajo y la lucha comunitaria contra el acoso moral a la mujer embarazada. Es necesario conocer este entresijo de normativa para entender la razón y alcance de protección que merece el acoso moral a la mujer por maternidad.

Con la Revolución francesa de 1789 se proclama por primera vez el derecho a la igualdad. Siglo y medio después, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 plasma, con vocación supranacional, los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en sus artículos 1 y 2.

---

<sup>26</sup> STSJ de Madrid, Social, 14 febrero 2014 (sent. núm. 143/2014; AS 2014/539)

<sup>27</sup> STJUE, 11 de noviembre de 2010, caso Danosa, (TJCE 2010/339)

<sup>28</sup> Valdés, F., “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral” *Igualdad de género: una visión jurídica plural: Jornadas Igualdad Efectiva: realidad o ficción: Burgos, 11, 12 y 13 de marzo de 2008* (2008), p. 15-16.

El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, ratificado por España en 1977 y publicado BOE núm. 243, prohíbe en su artículo 14 expresamente la discriminación “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo [...]”.<sup>29</sup> Esta discriminación ha sido interpretada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, estableciendo que para la concurrencia de la discriminación no sólo es necesaria una diferencia de trato en el ejercicio de los derechos sino también una ausencia de justificación objetiva y razonable de esa diferencia.<sup>30</sup>

La Asamblea de las Naciones Unidas, debido a la importancia de la discriminación por razón de sexo como causa persistente en el tiempo y espacio, adopta una convención específica al respecto.<sup>31</sup> La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, ratificado por España en 1983, protege la extinción del contrato de trabajo de la mujer embarazada en su art. 11.2.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad [...]<sup>32</sup>

Estos textos internacionales son muestras de un deseo histórico de proteger a la mujer frente a discriminaciones por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida y, en especial en el ámbito laboral.

La Unión Europea viene defendiendo desde su formación la igualdad entre hombres y mujeres considerándola un derecho fundamental y uno de los objetivos primordiales de la Unión. Así lo refleja el artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) “en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o

---

<sup>29</sup> Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950 (BOE de 10 de octubre del 1979)

<sup>30</sup> “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral”, cit., p.9

<sup>31</sup> “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral” cit., p.14-15

<sup>32</sup> Art.11.2 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual»<sup>33</sup>.

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia es la referencia normativa comunitaria de protección laboral de la mujer embarazada. Establece una distinción de protecciones al despido de las mujeres embarazadas, la protección preventiva y la protección reparadora.

La protección preventiva opera contra el despido en sí mismo y sus consecuencias más directas sobre la salud de la embarazada e interrupción del embarazo por temor a ser despedida. La protección reparadora opera de cara a las consecuencias del despido nulo en materia de readmisión en el puesto de trabajo y abono del sueldo dejado de percibir. Por consiguiente, los Estados miembros deben incluir en sus ordenamientos jurídicos instrumentos eficaces que aseguren esta doble protección.<sup>34</sup>

Nos interesa especialmente en este estudio el artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE:

Como garantía para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, [...] se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, [...], durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad [...], salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales [...].

2) Cuando se despidan a una trabajadora, [...], durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.<sup>35</sup>

Este artículo es interpretado por el TJUE en varias cuestiones prejudiciales. En el caso Paquay de 2007<sup>36</sup> en el que la sentencia interpreta el artículo de manera extensiva, al

---

<sup>33</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 25 de marzo de 1957, ratificado por instrumento de 13 de diciembre 2007 (BOE 16 de febrero 2010)

<sup>34</sup> “Las trabajadoras embarazadas pueden ser despedidas con motivo de un despido colectivo”, *Lefebvre-El derecho*, 2018, (Disponible en [https://www.elderecho.com/actualidad/TJUE-embarazo-despido-colectivo-trabajadora-empresario\\_0\\_1195500027.html](https://www.elderecho.com/actualidad/TJUE-embarazo-despido-colectivo-trabajadora-empresario_0_1195500027.html))

<sup>35</sup> Art. 10 Directiva 92/85/CEE

<sup>36</sup> STJCE, 11 de octubre 2007, caso Nadine Paquay contra Société d’architectes Hoet + Mine SPRL, (TJCE 2007/270)



establecer que la prohibición no es sólo de notificación del despido en el periodo comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad, sino también de adopción de medidas de preparación del despido antes de la finalización del citado periodo.

Este artículo también es objeto de interpretación en el ya mencionado caso Danosa. El TJUE establece en su sentencia que las normativas nacionales se ven limitadas por la adecuación y respeto de las directivas europeas. Como ya hemos adelantado, en este caso, se destituye a una mujer embarazada como miembro del consejo de administración de una sociedad en Letonia, estableciendo el derecho nacional total libertad a las juntas de socios para destituir a miembros de los consejos. Esta normativa nacional es contraria a la mencionada Directiva y a su artículo 10, al establecer el Tribunal que miembros del consejo de administración de una sociedad que prestan servicios a la sociedad a cambio de una retribución y bajo el control de otro órgano son considerados trabajadores.<sup>37</sup> Se trata pues de proteger la extinción del contrato de trabajo de una mujer embarazada a nivel europeo.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con efecto desde el 15 de agosto de 2009, derogó numerosas directivas anteriores, modificándolas y unificándolas en un único texto. Se definen conceptos que conviene manejar, como el ya expuesto en el apartado introductorio de acoso. El art. 2.2 de la Directiva indica el contenido del concepto de discriminación:

“el concepto de discriminación incluirá: a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo; b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo; c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE”

Un caso de discriminación por razón de sexo detectado por el TJCE es el caso Dekker en el que una empresa se niega a contratar a una mujer por estar embarazada.<sup>38</sup>

En este contexto europeo traemos a colación que España debe intensificar la lucha contra

---

<sup>37</sup> STJUE, 11 de noviembre de 2010, caso Danosa, (TJCE 2010/339)

<sup>38</sup> STJCE, 8 noviembre 1990, caso Dekker (TJCE 1991/73)

la discriminación por razón de sexo, al existir mayores barreras de acceso al empleo para las mujeres en comparación con sus vecinos europeos, “el mercado laboral no está tratando igual a hombres y mujeres y eso hace que la brecha de género en España, que ya existía en cuanto a diferencias salariales, ahora se esté acentuando debido a la diferencia en el acceso al mercado de trabajo”<sup>39</sup>. Este problema de acceso al mercado laboral de las mujeres representa, junto con la brecha salarial y el acoso por maternidad, una ineficiencia de la aplicación del derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

Tras una breve exposición del derecho originario y derivado de la Unión Europea, mencionar que las directivas y planes estratégicos de las instituciones son un elemento esencial para un alcance real de objetivos. Para procurar esta realidad, el Consejo establece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades. Entre estas medidas encontramos la conciliación de la vida laboral con la vida familiar mediante el refuerzo de servicio de asistencia y guardería y la reincorporación al trabajo suprimiendo los obstáculos que puedan existir.<sup>40</sup>

En este sentido, el Consejo de Europa establece una vía de protección especial para las madres que sufran discriminación, permitiendo que acudan al Tribunal Europeo de Derechos Humanos en base “a no ser sometida a tratos degradantes (Art. 3) y el derecho al respeto de la vida privada y familiar (Art. 8), ambos en relación con la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art. 14).”<sup>41</sup>

### **3.2. Garantías internas**

España no ha elaborado una ley específica sobre el acoso laboral, regulación presente en otros países de su entorno, habiéndose llevado a cabo alguna proposición de ley infructuosa para cubrir este vacío legal.<sup>42</sup> Por ello, este apartado presentará las garantías que suplen esta falta legislativa y protegen indirectamente las relaciones laborales de las

---

<sup>39</sup> Amigot, B., “España, uno de los países del euro donde el paro castiga más a las mujeres que a los hombres”, *Expansión*, 2018 (disponible en <http://www.expansion.com/economia/2018/02/24/5a90111b46163f091f8b45bf.html>)

<sup>40</sup> Alonso-Olea, B., “La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea” *Participación en mesa redonda IV Congreso Complutense de Derecho del Trabajo sobre “La mujer en el Derecho del Trabajo”*, 2007

<sup>41</sup> Peña Gallo, M.L., “El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, 2016

<sup>42</sup> “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, cit.

mujeres embarazadas ante el acoso. Serán estas garantías las que alegarán las mujeres ante los tribunales en defensa de sus derechos.

### ***3.2.1. Ámbito normativo***

Para abordar el estudio de las garantías legales estatales existentes para proteger a la mujer embarazada en el contexto de la extinción de su contrato de trabajo en España, conviene saber qué se está protegiendo específicamente. Una vez localizados y descritos los derechos fundamentales afectados y el contenido y alcance de estos derechos, se podrá proceder a cuestionar su eficacia.

Procedemos pues a analizar la Constitución Española. Destaca en la Carta Magna española el contenido del derecho al libre desarrollo de la personalidad (art.10.1 CE) que incluye el derecho a procrear<sup>43</sup> por lo que se está protegiendo indirectamente el embarazo de las mujeres en el trabajo.

Por otro lado, la Constitución Española en su artículo 14 contiene el derecho a la igualdad y no discriminación por diversas razones. La igualdad protegida por la Constitución es una igualdad ante la ley. Esta igualdad ante la ley se materializa tratando de manera igual a los iguales y de manera desigual a los desiguales. Por tanto, un trato desigual de personas que se encuentren en condiciones distintas no vulnerará la Constitución siempre y cuando exista justificación y proporcionalidad<sup>44</sup>. Este trato desigual a personas que se encuentren en situaciones desiguales es necesario para preservar y alcanzar una verdadera igualdad.<sup>45</sup>

Cabe resaltar que es menester ex art. 9.2 CE de los poderes públicos hacer realidad y efectiva la igualdad ante la ley.

La Constitución Española protege, tal y como hemos señalado, la igualdad de trato de hombres y mujeres proscribiendo la discriminación por diversas razones en su art.14. El art. 14 CE enumera una lista no tasada de causas de discriminación interesándonos entre ellas la no discriminación por razón de sexo. El ámbito laboral se configura como un

---

<sup>43</sup> STSJ de Castilla y León, Social, 17 de noviembre de 2010, (sent. núm. 1596/2010; JUR 2011/49518)

<sup>44</sup> STC, 4 marzo de 2004, (sent. núm. 27/2004; RTC 2004/27)

<sup>45</sup> Casas Baamonde, M., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, enero 2017, p.8

escenario en el que es posible y probable la discriminación por razón de sexo debido a la maternidad de la mujer. El embarazo es una circunstancia propia de la mujer y relacionada con el sexo y la jurisprudencia ha venido sentando que la discriminación a la mujer por razón de sexo atenta a la dignidad humana recogida en el art.10.1 CE.<sup>46</sup>

Esta igualdad de sexos limita la actuación del empresario protegiendo no sólo el acceso al empleo sino también las condiciones de empleo tal como promoción y salario.

También, el derecho a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes, recogido en el art. 15 CE, se erige relevante al ser vulnerado con ocasión del acoso moral<sup>47</sup>, concepto éste último que será centro de la investigación en un apartado posterior. En relación con el acoso moral como causa de extinción del contrato laboral, también se puede ver vulnerado el derecho a la intimidad familiar y personal recogido en el artículo 18.1 CE.

Asimismo, de una manera explícita y concreta, el artículo 35.1 CE, incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.<sup>48</sup>

Es importante tener en cuenta que la maternidad se protege en nuestro ordenamiento jurídico con una doble finalidad. Por un lado, se busca proteger la “condición biológica y salud y seguridad de la mujer trabajadora durante el embarazo, parto y lactancia”<sup>49</sup> y por otro “la maternidad como una experiencia vital completa que presupone las relaciones de la madre con su hijo”<sup>50</sup>. Esta última vertiente de protección conecta con el art. 39 CE de protección a la familia. Se desprende de este artículo el derecho de conciliación de vida familiar y laboral, el derecho a formar una familia y el derecho y la protección de los hijos.

En este sentido, por conciliación de la vida laboral y familiar se entiende “la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Es decir, el

---

<sup>46</sup> STC, Pleno, 14 de febrero de 2002 (sent. núm. 39/2002; FJ 4; RTC 2002/39)

<sup>47</sup> STSJ de Madrid, Social, 4 de abril 2014, (sent. núm. 313/2014; FJ. 6; AS 2014/1236)

<sup>48</sup> art.35.1 CE: “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”

<sup>49</sup> “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, cit., p.10

<sup>50</sup> “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, cit., p.10

mantenimiento del equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”<sup>51</sup>. Las demandas judiciales en este ámbito persiguen modificaciones en la distribución y duración de la jornada laboral, que permitan esta conciliación. El Estatuto de los Trabajadores contiene en sus artículos 37.6 y 7 los derechos de concreción horaria y reducción de jornada.

Una falta de conciliación de vida familiar y laboral puede llevar a las mujeres a extinguir su contrato de trabajo, por ello este derecho es de central importancia. Los demandantes que acuden a la defensa de este derecho son mayoritariamente mujeres. Esto encuentra su explicación en la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral y la necesidad de establecer un reparto de responsabilidades entre hombre y mujer.<sup>52</sup>

La preocupación por el derecho de conciliación de vida familiar y laboral surgió ya en 1995, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres de Pekín, fijándose como compromiso.<sup>53</sup> Queda plasmada esta preocupación en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que introduce cambios legislativos para hacer posible la conciliación. Se introduce el deseo de incluir al hombre en el cuidado de los hijos al introducir la posibilidad del permiso de paternidad. Las principales modificaciones versan sobre permisos retribuidos del artículo 37.4 LET, reducción de jornada del artículo 37.5 LET, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo del artículo 37.6 LET ya mencionado entre otros.

Es por tanto obligación de los empresarios asegurar la realidad de esta conciliación familiar y laboral, además de defender los derechos constitucionales mencionados anteriormente. Para ello, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) obliga a los empresarios a adoptar medidas para evitar la discriminación y a configurar de planes de igualdad. Esta ley, prohíbe expresamente en su art. 8 la discriminación por razón de embarazo o maternidad: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”<sup>54</sup> En esta línea, no hay que dejar

---

<sup>51</sup> STSJ de Canarias (Las Palmas), Social, 15 de diciembre de 2017 (sent. núm. 1501/2017; FJ 2; AS 2017/2155)

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007)

de mencionar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) que trataremos más adelante por encajar mejor en un apartado posterior.

La LET protege a las mujeres en el ámbito laboral expresamente en su art.4.2:

2. 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, [...], e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección [...]frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.<sup>55</sup>

Además de este artículo conviene recordar los artículos 49 y 50 LET mencionados anteriormente que recogen los modos de extinción del contrato laboral.

Lo recogido hasta ahora muestra dos líneas generales de protección. La primera referida a la igualdad y no discriminación por razón de sexo cuyo objetivo es la lucha contra la situación desfavorable histórica de la mujer. La segunda línea de protección gira en torno al derecho de conciliación de vida familiar y laboral. Ésta persigue alcanzar un equilibrio en cuanto a las cargas familiares, domésticas y de contribución económica, entre hombres y mujeres.<sup>56</sup>

Completa el marco jurídico estatal legislativo el artículo 173 del Código Penal que tipifica el delito de acoso moral en el trabajo reflejando así el deseo de sancionar “las prácticas de maltrato más graves que tienen lugar en los centros de trabajo y concibe como atentado específico contra la integridad moral [...]”<sup>57</sup>. Para poder acudir a este tipo penal es necesario que el acosador se aproveche de su situación de superioridad en el acoso, no estando sancionados por tanto los casos de acoso horizontal entre trabajadores del mismo rango. Adicionalmente debe existir una reiteración de la conducta y un acoso grave. Parece, pues, que la mujer embarazada acosada moralmente por una persona jerárquicamente superior (el empresario) a ella podría acudir a la vía penal para denunciar la conducta.

Si bien el ordenamiento jurídico español presenta una importante carencia legislativa respecto al acoso moral, la tipificación como delito del CP en 2010 y los esfuerzos de la

---

<sup>55</sup> RDL 2/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 octubre 2015)

<sup>56</sup> “La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea”, cit.

<sup>57</sup> “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, cit.

legislación laboral como la LPRL contribuyen a la protección de la mujer frente a una extinción del contrato laboral por acoso por maternidad. Sería deseable legislar específicamente el acoso moral, alcanzando a algunos países europeos y norteamericanos.<sup>58</sup>

### **3.2.2. *Ámbito judicial***

Los órganos judiciales garantizan la aplicación de las leyes descritas en el apartado anterior. Merece especial mención la función interpretativa de los jueces en casos de *mobbing*, que no cuentan con legislación específica. En estos casos, los órganos jurisdiccionales suplen esta carencia legislativa con técnicas de interpretación judicial. Una de las mayores dificultades de esta función jurisdiccional será la de subsumir los hechos en el tipo jurídico de *mobbing*. Para ello será fundamental el esclarecimiento del término y la prueba aportada.<sup>59</sup>

La importancia de los órganos jurisdiccionales y sus funciones de resolución de conflictos y defensa de los derechos, se ve reflejado en el derecho a la tutela judicial efectiva e indemnidad del art. 24.1 CE.<sup>60</sup> La defensa de las mujeres embarazadas, acosadas y discriminadas se recoge en este artículo al garantizar el acceso a los tribunales. Existe copiosa jurisprudencia al respecto. Por citar un caso concreto, la garantía indemnidad se ve vulnerada con el traslado de puesto de trabajo de una mujer embarazada tras emprender acciones judiciales.<sup>61</sup> El Tribunal Constitucional determina en este caso que esta lesión a la garantía de indemnidad no es sólo muestra de una represalia empresarial por las acciones judiciales iniciadas, sino además “el final de una secuencia discriminatoria por razón de sexo” (FJ 2). De esta sentencia se desprende otro aliciente más a la no incoación de acciones judiciales por parte de las mujeres embarazadas víctimas de acoso moral. El temor a las represalias empresariales podría constituir una barrera adicional a la protección efectiva frente al *mobbing* a las mujeres embarazadas.

---

<sup>58</sup> “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, cit.

<sup>59</sup> Correa Carrasco, M., “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, *Aranzadi Social*, nº 2, 2011

<sup>60</sup> art. 24.1 CE: “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

<sup>61</sup> STC, 4 de julio 2005 (sent. núm. 182/2005; RTC 2005/182)

La mujer víctima de acoso por razón de maternidad podrá acudir al Juzgado exigiendo la desaparición de la conducta acosadora. Si el Juzgado aprecia la existencia de acoso y vulneración de derechos fundamentales establecerá la indemnización correspondiente por daños morales y daños y perjuicios. Esta opción difiere del caso de solicitud ante el Juzgado de la extinción del contrato laboral con la correspondiente indemnización. La indemnización de este segundo caso será la prevista para el despido improcedente.<sup>62</sup>

### **3.2.3. *Ámbito administrativo***

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) es un órgano administrativo que presta un servicio público cuya misión principal es vigilar el real y eficaz cumplimiento de las normas laborales. La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, define este órgano como un “[...]conjunto de principios legales, normas, órganos, personal y medios materiales, incluidos los informáticos, que contribuyen al adecuado cumplimiento de la misión que tiene encomendada [...]”<sup>63</sup>.

Este órgano tiene atribuidas determinadas funciones entre las que se encuentran la vigilancia y exigencia de las normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo. Nos encontramos pues ante un órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de las garantías legislativas descritas anteriormente. Este órgano actuará de oficio en todo caso, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otro órgano, por propia iniciativa o por denuncia.<sup>64</sup>

Evidencia de su función y actividad es el plan de actuación realizado entre 2008 y 2010 en materia de igualdad. Este plan de actuación perseguía la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral para garantizar la no discriminación por razón

---

<sup>62</sup> “El acoso maternal”, cit.

<sup>63</sup> Art.1 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 22 de julio de 2015)

<sup>64</sup> Apecechea Celaya, C., “Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad entre mujeres y hombres”, en Serrano, C.(ed.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016, pp. 341-371.



de sexo, la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección de la seguridad y salud de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.<sup>65</sup>

Este plan de actuación mostró la necesidad de adoptar medidas más eficaces para el cumplimiento de los objetivos de ITSS llevando a la emisión de la Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta instrucción busca una mayor eficacia de la actuación inspectora puesta en relieve por los insuficientes resultados del plan de actuación 2008-2010.<sup>66</sup>

La Instrucción establece diferentes ámbitos necesarios de actuación siendo uno de ellos el control del acoso discriminatorio por razón de sexo. Se definirá el término acoso en un apartado posterior, y basta mencionar que este acoso por razón de sexo se refiere especialmente a un acoso contra “trabajadoras embarazadas; trabajadoras que reanudan su actividad tras baja de maternidad; trabajadoras que solicitan reducción de jornada, permiso de lactancia etc.”<sup>67</sup>

Otro ámbito de actuación marcado por la citada Instrucción es garantizar la normativa sobre la conciliación de la vida laboral y familiar descrita en el apartado correspondiente de garantías internas. Por tanto, se concluye que la actividad de la ITSS fue insuficiente entre 2008 y 2010 y se pone de manifiesto la necesidad del refuerzo de su actividad.

En este contexto de actuación insuficiente, se han reunido en la siguiente tabla datos de la actividad de la ITSS de 2012-2016 en España. No se aprecia un aumento temporal uniforme de número de actuaciones, ni de infracciones (incluidos los requerimientos a la Administración), ni del importe de las infracciones ni de los trabajadores infraccionados. Se puede observar un aumento continuo y acumulado de formulación de requerimientos por parte de la ITSS con excepción del año 2014. Constatamos un escaso número de actuaciones de la ITSS en materia de protección a la maternidad y lactancia, siendo el número de empresas activas en 2016 de 3,28 millones.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España”, *Notas de prensa*, 2017 (Disponible en [www.ine.es/prensa/dirce\\_2017.pdf](http://www.ine.es/prensa/dirce_2017.pdf) última visita 03/03/2018)

**Tabla I:** Protección a la maternidad y lactancia<sup>69</sup>

<b>Año</b>	<b>Actuaciones</b>	<b>Infracciones +req. admin</b>	<b>Importe infracciones</b>	<b>Trabajadores infracciones</b>	<b>Requerimientos</b>
2016	1.279	12	116.515,00	16	601
2015	1.448	14	99.419,00	27	590
2014	1.170	16	132.096	7	328
2013	919	21	350.008	19	460
2012	1.046	15	233.041	51	437

*Tabla de elaboración propia.*

De esta tabla se desprende que la eficacia y actuación de los órganos administrativos en la protección a la mujer por maternidad en la empresa es limitada, con un aumento de actuaciones y requerimientos insuficiente.

El hecho de que el número de denuncias sea bajo, no significa que no existan discriminaciones, sino que el grado de concienciación y cultura de denuncia es bajo. Una colaboración más estrecha a nivel provincial de las organizaciones sindicales y del Instituto de la mujer con la ITSS sería conveniente para incrementar la actuación y eficacia de la ITSS. Además, resultaría de gran utilidad la denuncia, no de casos individuales sino de infracciones empresariales tal como la ausencia o incumplimiento de un plan de igualdad o la existencia de ofertas de trabajo discriminatorias. De esta manera se reforzaría el papel de la ITSS, sancionando las conductas discriminatorias por razón de sexo y disuadiéndolas.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> “Memorias anuales de actividad de la ITSS” (Disponible en [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html))

<sup>70</sup> “Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad entre mujeres y hombres”, cit.

### 3.2.4. *Ámbito empresarial*

El ordenamiento jurídico español prevé en diversas leyes pautas obligatorias de actuación para las empresas, por el papel protector que ostenta hacia sus trabajadores, así como las correspondientes sanciones derivadas de su incumplimiento. Centramos nuestra atención en la protección de las mujeres discriminadas por razón de maternidad o embarazo.

Las empresas deben garantizar el cumplimiento del art. 4.2 LET, garantizando la no discriminación por razón de sexo. Para ello es necesario la implantación de políticas activas para preservar la seguridad, dignidad y no discriminación de los trabajadores.<sup>71</sup>

Con el fin de cumplir estos objetivos, los empresarios tienen el papel de ejecutar y diseñar un plan de igualdad tal y como indica la LOI en los siguientes artículos.

#### Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.<sup>72</sup>

Asimismo, la LOI concreta estas actuaciones empresariales en su artículo 48:

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

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

---

<sup>71</sup> Bartomeus Plana, D., “La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo”, *Temas Laborales*, nº 92, 2007, p 153

<sup>72</sup> Art.45 y 46 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007)

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.<sup>73</sup>

Lo anterior permite esbozar unas recomendaciones de actuación empresariales para hacer frente al acoso por razón de maternidad que serán expuestas brevemente en las líneas que siguen. Las actuaciones deberán ser acordadas entre la dirección empresarial y los representantes de los trabajadores. Primero la empresa debe declarar el compromiso de la dirección de proteger la maternidad, en base a unos principios que orbitan en torno a la defensa de la dignidad, difundiéndolo por los medios más adecuados. El siguiente paso será la elaboración de campañas para sensibilizar a toda la plantilla junto con la oferta de acciones formativas.<sup>74</sup>

El siguiente escalón de actuación responderá a las exigencias de la LPRL<sup>75</sup>. Esta Ley establece en su artículo 16 la obligación para las empresas de prevenir, evaluar y planificar los riesgos laborales. Para lograr estos objetivos las empresas deberán identificar las posibles fuentes de riesgos, combatir los riesgos en su origen, y vigilarlos activamente. Se trata pues de adoptar medidas de prevención. Se recomienda que estas medidas preventivas al acoso por maternidad se incluyan en el plan de igualdad para poder realizar un seguimiento de las mismas y evaluar su eficacia y evolución. Esta tarea devendrá más sencilla con la creación un comité.<sup>76</sup>

Por último, deberá habilitarse una vía de denuncia poniendo a disposición de la plantilla un procedimiento estable y permanente. El procedimiento, en función de la situación particular empresarial, podrá ser formal o informal. Sea cual fuere el modelo de procedimiento adoptado, debe respetar los principios de celeridad por el carácter urgente del acoso, de confidencialidad, de protección a la intimidad, de protección de la dignidad

---

<sup>73</sup> Art. 48.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007)

<sup>74</sup> A.A.V.V., “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, 2015, p.19

<sup>75</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10/11/1995)

<sup>76</sup> Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, cit., p. 21

de las personas, de seguridad jurídica y de imparcialidad.<sup>77</sup> El procedimiento incluirá la posibilidad de adopción de medidas cautelares consistentes en cambios de puesto o turnos de trabajo entre otros. En paralelo se debe intentar disuadir la discriminación por razón de embarazo o maternidad por los medios que se estimen más oportunos.

En cuanto al grado de protección exigible al empresario la jurisprudencia establece que el deber de protección debe ser incondicionado y prácticamente ilimitado.<sup>78</sup> Se desprenden estos adjetivos de la LPRL que establece que el empresario deberá “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo [...]”<sup>79</sup>, “prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador [...]”<sup>80</sup> y deberá también adoptar “las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”<sup>81</sup>.

Respecto a la imposición de sanciones a las empresas por el incumplimiento de los preceptos legales presentados, el art. 40 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social prevé multa en “su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.”<sup>82</sup> Estas sanciones se prevén al considerarse la falta de prevención del acoso por razón de sexo una infracción grave.<sup>83</sup> La empresa será sancionada asimismo con la pérdida automática de ayudas y beneficios con razón en aplicación de programas de empleo. Esta pérdida se prolongará por un plazo de entre seis meses y dos años.<sup>84</sup>

---

<sup>77</sup> “Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad entre mujeres y hombres”, cit., pp. 19-30

<sup>78</sup> STSJ de Cataluña, 15 de octubre de 2008, (sent. núm. 7682/2008; FJ 2, AS 2009/8)

<sup>79</sup> art.14.2 LPRL

<sup>80</sup> art.15.4 LPRL

<sup>81</sup> art.17.1 LPRL

<sup>82</sup> “Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad entre mujeres y hombres”, cit., p.16

<sup>83</sup> art. 8 RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000)

<sup>84</sup> art. 46 bis RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000)

En suma, es necesaria la implicación del mayor número posible de miembros de la empresa para luchar de manera efectiva contra la discriminación por razón de maternidad. Se requiere la participación del empresario, de los representantes de los trabajadores y de los propios trabajadores. Resulta obligatorio para las empresas por imperativo legal la adopción de medidas preventivas, de actuación y de protección de las mujeres embarazadas para impedir que abandonen sus puestos de trabajo movidas por una situación de acoso moral. Convendría que en el marco de la normativa reglamentaria de prevención de riesgos laborales se concretase el acoso moral para combatir eficazmente esta situación y evitar que la víctima se dirija directamente a los tribunales o acabe abandonando la empresa.

Cerramos el presente epígrafe con la presentación de datos acerca de la efectividad del ámbito empresarial de protección. La Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes de 2014<sup>85</sup> muestra que sólo un 41% de las empresas españolas encuestadas cuentan con los procedimientos adecuados para combatir el acoso moral en el trabajo, porcentaje a todas luces insuficiente.

Debe existir una cooperación y coordinación entre las diferentes dimensiones descritas que componen el marco jurídico de este apartado tercero. La lucha eficaz contra el acoso por maternidad exige una mayor implicación del legislador, así como la firme responsabilidad de los poderes públicos de rechazar toda forma de discriminación, una actividad judicial que diseñe una eficiente reacción contra el acoso, el esfuerzo empresarial a través de los instrumentos descritos y un mayor aprovechamiento del potencial que la negociación colectiva ofrece en este punto.<sup>86</sup>

#### **4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN SUPUESTOS DE ACOSO MORAL A LA TRABAJADORA EMBARAZADA**

A pesar de la existencia de las garantías descritas en los apartados anteriores, tal y como se ha ido adelantando, éstas no siempre alcanzan sus objetivos protectores. Uno de los principales flecos que presenta el marco jurídico es la desprotección ante la extinción del contrato de trabajo de la mujer acosada por maternidad.

---

<sup>85</sup> Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes ESENER-2, (Disponible en <http://encuestasnacionales.oect.es> ; última consulta 26/03/2018)

<sup>86</sup> “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral”, cit., pp.13-14

En este cuarto apartado, analizaremos el concepto, regulación, los sujetos, consecuencias y prueba del *mobbing* por maternidad.

#### **4.1. Concepto de acoso moral y diferenciación respecto al acoso sexual y al acoso por razón de género**

El presente apartado busca definir el concepto de acoso moral y diferenciarlo de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de género.

“El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.”<sup>87</sup>

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se encuentran recogidos en el art. 7 de la LOI.

[...]a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. [...]<sup>88</sup>

La diferencia entre los conceptos de *acoso sexual* y *acoso por razón de sexo* reside en la exigencia en el primero de un carácter sexual de la conducta. Un acto de acoso sexual sería una invitación para concertar encuentros sexuales, mientras que un acto de acoso por razón de sexo sería despreciar las capacidades de las mujeres.<sup>89</sup>

Asimismo, la LOI define la *discriminación por razón de embarazo o maternidad* “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.”<sup>90</sup> Esta *discriminación específica* es

---

<sup>87</sup> “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, cit., p.8

<sup>88</sup> Art. 7 de la LOI

<sup>89</sup> “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, cit., p.12

<sup>90</sup> “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, cit., p.10

la concordante con el presente estudio en cuanto es la maternidad la causa de la extinción del contrato de trabajo. Esta discriminación se materializa a través del acoso moral en el trabajo que tiene como finalidad concluir la relación laboral de la mujer embarazada. Por ello, procedamos a definir el concepto de *acoso moral*.

A diferencia de los anteriores términos, no existe una legislación específica del *mobbing*<sup>91</sup> o acoso moral por lo que no existe definición legal del término. Si bien es cierto que las definiciones proporcionadas por el art. 7 de la LOI servirán de apoyo para construir el concepto, habrá que acudir a la jurisprudencia para localizar y recoger los caracteres comunes que definen el acoso moral en el trabajo.<sup>92</sup>

Son los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas los que se han ocupado de tratar el acoso, no habiendo sentado el Tribunal Supremo una jurisprudencia clarificadora. Destacaremos a continuación las principales líneas jurisprudenciales que desarrollan el concepto de acoso moral.<sup>93</sup>

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid presenta dos líneas jurisprudenciales. Una de ellas sostiene que “el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. El añadido al acoso del calificativo moral viene a incidir en que el acoso persigue conseguir el desmoronamiento íntimo, psicológico, de la persona.”<sup>94</sup>. Se destaca que es más propensa la aparición de este fenómeno en la Administración Pública caracterizada por rasgos propios de jerarquía, reglamentación y conservadurismo. En esta línea se sostiene que el acoso moral debe ser además sistemático y prolongado.

Pero debe destacarse la contrariedad existente con el Derecho comunitario en este último punto, pues se establece como requisito suficiente el ataque a la dignidad, sin exigir intencionalidad y repetición de la conducta.<sup>95</sup>

La segunda línea jurisprudencial del TSJ de Madrid, define el acoso moral como una situación de estrés determinada en el trabajo cuyo origen yace en las relaciones entre las

---

<sup>91</sup> Palabra derivada del verbo “*to mob*” que significa hostigar, agredir

<sup>92</sup> Ángel Quiroga, M., “Sobre la construcción judicial del *mobbing*”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual n.1, enero 2017, pp. 61-75

<sup>93</sup> *Ibid.*, p. 62

<sup>94</sup> STSJ de Madrid, Social, 21 de enero 2008, (sent. núm. 41/2008, FJ 6; AS 2008/947)

<sup>95</sup> “Sobre la construcción judicial del *mobbing*”, *cit.*, p. 62



personas. Una de las partes es considerada hostigadora y tiene intención de causar un daño con su comportamiento, provocando la aparición de ansiedad en la víctima del acoso que concluye con un estrés crónico y agravado.<sup>96</sup>

El TSJ de Galicia destaca como rasgos fundamentales del acoso moral una conducta abusiva, una reiteración de comportamiento, lesión de la dignidad e integridad, efectos sobre la víctima de aislamiento, ansiedad, estrés y pérdida de autoestima. La creación de una situación insostenible para la víctima le hace abandonar en ocasiones su empleo por no poder resistirla más.<sup>97</sup> En otras de sus sentencias el TSJ de Galicia adopta la definición de acoso moral proporcionada por Heinz Leymann “determinadas situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen que abandone su empleo, al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido”<sup>98</sup>. Además del TSJ de Galicia, otros TSJ acuden a esta definición para definir el acoso moral.

El TSJ de Navarra indica ciertas conductas que constituyen *mobbing* tales como cambio de ubicación y aislamiento físico y social en la empresa, cuestionamiento de decisiones, agresiones verbales y difusión de rumores acerca de la víctima. Se destaca la finalidad del agresor de victimización creando la sensación a la víctima de que es inútil.<sup>99</sup>

El TSJ Asturias destaca un maltrato persistente, deliberado y sistemático, “realizado por varios miembros de una organización hacia un individuo con la finalidad de aniquilarlo y eliminarlo de [...]” dicha organización.<sup>100</sup>

De las líneas jurisprudenciales se pueden resaltar una serie de rasgos comunes para definir el acoso moral. El TSJ de Aragón realiza este análisis destacando los rasgos comunes. En resumidas cuentas, estos son la lesión de la dignidad, una conducta sistemática y reiterada en el tiempo, violenta objetivamente y voluntariamente dirigida a la expulsión de la víctima y una intención dañina. No existe unificación, sin embargo, en cuanto a la

---

<sup>96</sup> “Sobre la construcción judicial del *mobbing*”, cit., p.62

<sup>97</sup> STSJ de Galicia, Social, 12 septiembre 2002 (AS 2002/2603)

<sup>98</sup> STSJ de Galicia, Social, de 20 octubre 2014 (sent. núm. 5089/2014; AS 2015/282)

<sup>99</sup> STSJ de Navarra, Social, de 30 de abril 2001 (sent. núm. 143/2001; AS 2001/1878)

<sup>100</sup> STSJ de Asturias, Social, 3 diciembre 2010 (sent. núm. 2979/2010, AS 2011/204)

exigencia de producción de un daño.<sup>101</sup> Se tratará la producción del daño en el siguiente apartado.

Además de las aportaciones jurisprudenciales, profesionales de diversa nacionalidad aportan una definición de acoso moral como la ya citada definición de Heinz Leymann. Piñuel y Zabala, uno de los primeros especialistas europeos en el tratamiento del concepto *mobbing*, define este fenómeno como:

el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana<sup>102</sup>

En cuanto a la calificación del acoso moral se considera accidente de trabajo, no pudiendo ser considerado enfermedad laboral al no estar expresamente mencionado en la lista de enfermedades profesionales de referencia<sup>103</sup>. Ejemplo del tratamiento como accidente de trabajo lo encontramos, entre otras, en la STSJ de Cataluña de 15 de octubre de 2008.<sup>104</sup>

Por tanto, podemos distinguir a estas alturas el acoso moral del acoso sexual y por razón de sexo. Rasgos comunes a todos ellos son el atentado a la dignidad de la persona. La diferencia esencial radica en la exigencia ya mencionada de un carácter sexual para el acoso sexual, la exigencia de la distinción del sexo como base de la discriminación por razón de sexo, y una ausencia de estos requisitos en el acoso moral. Por ello el acoso moral es un concepto más amplio que los demás que puede englobar a los otros dos tal y como se desprende de su definición:

toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.<sup>105</sup>

Se diferencian también los presentes conceptos por su dificultad probatoria, siendo más complicada la prueba en el acoso moral. Se profundizará acerca de la prueba en un

---

<sup>101</sup> STSJ de Aragón, Social, 7 julio 2010 (sent. núm. 521/2010; AS 2011/430)

<sup>102</sup> “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación preventiva del acoso moral en el lugar de trabajo”, cit.

<sup>103</sup> Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

<sup>104</sup> STSJ de Cataluña, 15 de octubre de 2008, (sent. núm. 7682/2008; AS 2009/8)

<sup>105</sup> “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, cit. pp.10-11

apartado posterior.

Una vez realizada la presente diferenciación, señalar que el acoso por razón de maternidad puede calificarse de acoso por razón de sexo, al ser un estado propio de las mujeres. Podría tratarse además de un acoso sexual si la agresión tiene una naturaleza sexual. En suma, el acoso moral será la conducta utilizada como arma para lograr la expulsión de las mujeres que sean madres y supongan una carga económica para el empresario.

La doctrina clasifica el acoso moral por maternidad como un utensilio a disposición del empresario para lograr la salida de la empresa en aquellos casos en los que no puedan despedir a la persona en cuestión o no quieran proceder al despido. Este es el caso de la mujer embarazada a la que el empresario tiene dificultades para despedir de acuerdo con la legislación española.<sup>106</sup> El empresario podría pretender, además, que este acoso moral por maternidad tenga un efecto disuasorio de la decisión de ser madre sobre el resto de mujeres.<sup>107</sup>

#### **4.2. Derechos e intereses en juego**

Enunciaremos en este apartado de manera esquemática los derechos dañados por el acoso moral por maternidad, que coincidirán en gran medida con los ya expuestos en el apartado de garantías internas. Concluiremos el apartado con estadísticas relevantes aportadas por la Fundación Madrina que ponen de manifiesto la realidad de la vulneración de estos derechos en España.

Los derechos que se ven afectados por el acoso moral son la integridad, la dignidad, la igualdad, la no discriminación, el derecho al honor, la intimidad, la libertad de expresión, y la tutela judicial efectiva principalmente.

Por dignidad entendemos “valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás.”<sup>108</sup>

Destaca el derecho a la tutela judicial efectiva, ya tratado con anterioridad, en relación al

---

<sup>106</sup> “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación preventiva del acoso moral en el lugar de trabajo”, cit.

<sup>107</sup> “Mobbing maternal” (Obtenido en <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>; última visita 20/03/2018)

<sup>108</sup> STC, Pleno, de 11 de abril 1985 (sent. núm. 53/1985; RTC 1985/53)

art. 24. 1 CE que recoge la garantía de indemnidad. Este derecho se puede ver dañado impidiendo y evitando que la mujer embarazada acuda a los órganos jurisdiccionales.

El *mobbing* requiere que la lesión a los derechos que acabamos de mencionar revierta un grado de gravedad. Nos preguntamos en este punto si es necesario que el derecho se vea efectivamente lesionado para que podamos hablar de acoso moral. Tal y como se ha expuesto en el apartado anterior la doctrina no es unánime acerca de la necesidad de producción de un daño.

En 2008, el Tribunal Supremo establecía que era necesaria la producción de un daño para poder exigir responsabilidad al empresario, pues las relaciones personales son un ámbito cambiante e impredecible. Sin embargo, en este mismo año el TSJ de Madrid exigía la mera existencia de un riesgo y potencial daño.<sup>109</sup> En 2009, se aprueba el Criterio Técnico 69/2009 de la ITSS estableciendo que el empresario debe actuar antes de la producción del riesgo para poder evitar de manera eficaz el contenido de los derechos. Este criterio técnico no tiene rango de norma por lo que no obliga a empresarios y tribunales, no obstante, la jurisprudencia enuncia un contenido muy parecido al del criterio técnico.<sup>110</sup> La no obligatoriedad de la producción del daño y la simple existencia de riesgo debería recogerse en una ley con carácter vinculante para los empresarios, para proteger eficazmente a las mujeres en su maternidad.

La Fundación Madrina es una entidad sin ánimo de lucro que ofrece ayuda a las madres en riesgo de exclusión social.<sup>111</sup> Especial relevancia adquieren las estadísticas aportadas por esta fundación recogidas en el artículo “El 90% de las embarazadas que atendemos sufren ‘mobbing maternal’ en su trabajo”<sup>112</sup> de cara a nuestro estudio.

El presidente de la fundación señala que 9 de cada 10 mujeres ayudadas por el centro es víctima de acoso moral maternal. De este 90%, el 25% son despedidas. Se trata de mujeres que están embarazadas o ya son madres y esta situación repercute negativamente en su vida laboral. La fundación señala como principales agresiones sufridas por este colectivo “la relegación a tareas secundarias, las reducciones de sueldo, las amenazas de despido y

---

<sup>109</sup> STSJ de Madrid, Social, 16 junio 2008, (sent. núm. 485/2008; AS 2008/1771)

<sup>110</sup> “Sobre la construcción judicial del *mobbing*”, cit., pp. 71-72

<sup>111</sup> Fundación Madrina (Disponible en <http://madrina.org>; última consulta 20/03/2018)

<sup>112</sup> Ruiz, V., “El 90% de las embarazadas que atendemos sufren ‘mobbing maternal’ en su trabajo”, *Forum Libertas*, 2008 (Disponible en <http://www.forumlibertas.com/el-90-de-las-embarazadas-que-atendemos-sufren-mobbing-maternal-en-su-trabajo/>)

las agresiones verbales”<sup>113</sup>. Nos encontramos pues ante situaciones de acoso moral en el trabajo que podemos clasificar de acoso por razón de sexo y por maternidad. Además, el artículo pone de manifiesto la pasividad de denuncia del acoso sufrido por “miedo” lo que refleja un ataque a la garantía de indemnidad del artículo 24.1 CE.

Estas puestas en evidencia se complementan con que “el 30% de las ejecutivas renuncian a su cargo ante la imposibilidad de hacer compatibles trabajo y casa, profesión y crianza de los hijos” poniéndose de manifiesto la vulneración al derecho de conciliación familiar y laboral. Además, “el 65 por ciento de las directivas españolas cree que el permiso de maternidad provoca una situación de conflicto en su trabajo. Una de cada cinco mujeres renuncia a él”. Se desprende que “ser madre en España sigue siendo un obstáculo para el desarrollo profesional, a pesar de la Ley de Igualdad”.<sup>114</sup>

Entre las soluciones aportadas por la fundación destaca la presentación ante el Parlamento Europeo de un “Estatuto de la Madre, defendiendo que la maternidad sea considerada como bien social, derecho fundamental y patrimonio de la humanidad.”<sup>115</sup>

#### **4.3. Sujetos y responsabilidad**

El concepto jurídico de acoso moral exige siempre tres sujetos. Éstos son el sujeto pasivo, la mujer víctima del acoso, el sujeto activo, acosador y el empresario como ente protector de la víctima. En ocasiones podrá coincidir el acosador con la figura del empresario, situación conocida como *bossing*.<sup>116</sup> En el caso de acoso por maternidad, el acosador será el empresario que mediante su agresión persigue el abandono de la mujer del puesto de trabajo y disuadir al resto de mujeres de la empresa de quedarse embarazadas.<sup>117</sup> Por tanto parece que sería correcto hablar de *bossing* maternal.

El sujeto activo podrá ser individual o colectivo, teniendo que formar parte siempre de la plantilla empresarial. El sujeto pasivo, la mujer embarazada acosada en nuestro caso, siempre será un sujeto individual y nunca colectivo.<sup>118</sup>

---

<sup>113</sup> Ibid.

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> Ibid.

<sup>116</sup> “La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo”, cit., p 152-153

<sup>117</sup> “El acoso maternal”, cit.

<sup>118</sup> STS, Contencioso-Administrativo, 16 de febrero 2011 (RJ 2011/3365)

La responsabilidad por el acoso moral será de los empresarios que lo permitieron y de los acosadores atendiendo al caso concreto y grado de culpabilidad. Se responderá por daños morales y patrimoniales si los hubiera<sup>119</sup>. El empresario será responsable cuando exista una omisión “de la obligación de salvaguarda de la salud laboral imputable al empresario que ha permanecido en actitud pasiva, y no solo no ha adoptado las medidas oportunas para poner fin a esa situación, [...]”<sup>120</sup>. Los empresarios, en el caso de *mobbing* por maternidad serán doblemente responsables por la actitud activa de acoso y pasiva de no prevención del riesgo.

En relación con la responsabilidad empresarial encontramos las obligaciones y sanciones empresariales mencionadas a priori en el ámbito administrativo y penal que no repetimos en este apartado pero que asimismo encontrarían cabida en este punto.

#### **4.4. Consecuencias del *mobbing***

Este apartado describirá las consecuencias del *mobbing* en la salud de la mujer, en la situación laboral y las derivadas de acciones judiciales.

La consecuencia evidente del acoso moral será la vulneración de los derechos descritos con el respectivo daño para la mujer.

El acoso laboral-maternal también provoca efectos colaterales socio-sanitarios en la mujer. Así, el 46% de los casos sufre secuela psicológicos, el 5% sufre trastornos somáticos graves de salud y otro 5% padece secuelas importantes como crisis matrimoniales, especialmente porque la pareja no comprende el problema y acusa a la mujer del mismo, resintiéndose la convivencia.<sup>121</sup>

El resto de consecuencias variará de acuerdo con las actuaciones adoptadas por la mujer acosada. Ante la situación de acoso moral, la mujer podrá mostrar una actitud pasiva abandonando la empresa sin acudir a los tribunales o podrá acudir al servicio de prevención y vigilancia de salud empresarial para denunciar la situación. Podrá ejercitar acciones judiciales rescisorias ex art. 50 LET plasmadas en la extinción del contrato de trabajo con la correspondiente indemnización.<sup>122</sup> Asimismo, podrá interponer acciones

---

<sup>119</sup> STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Social, 4 noviembre 2014 (sent. núm. 695/2013; JUR 2014/117313)

<sup>120</sup> STSJ de Cataluña, 15 de octubre de 2008, (sent. núm. 7682/2008; FJ 3, AS 2009/8)

<sup>121</sup> Peña Gallo, M.L., “El *mobbing* maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, 2016

<sup>122</sup> Zapirain Bilbao, A., “Acción de tutela que “repara” lesión por tratamiento discriminatorio con indemnización, excluyendo de esta el acoso por no probado, tras previo proceso de extinción del contrato

judiciales restitutorias ex art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral, persiguiendo la desaparición del acoso moral. Podrá interponer acciones penales ex art. 173 CP en caso de que el acosador ostente una posición superior y se aproveche de ella.

En España se denuncian la mitad de casos por acoso laboral que en Europa. Por tanto, podría concluirse que la pasividad de las mujeres ante el acoso maternal será frecuente por desconfianza de la efectividad de la denuncia, o aceptación del acoso. Se podría atribuir esta ausencia de denuncia a la efectividad de las medidas empresariales preventivas. Esta segunda razón parece poco probable y encontramos la explicación a ello párrafo que sigue.<sup>123</sup>

En la mayoría de los casos, las mujeres desconocen los sistemas empresariales de prevención y vigilancia de la salud por lo que, en caso de desear denunciar la conducta acosadora, acudirán directamente a los tribunales. Esta ignorancia tiene el fácil remedio de incluir la información en el contrato de trabajo.<sup>124</sup> En línea con este desconocimiento concuerda el bajo número de denuncias a la ITSS puesto de manifiesto en el apartado 3.2.3.

En caso de ejercitar acciones restitutorias, la mujer pretenderá que cese la conducta acosadora sin tener que abandonar su puesto de trabajo. Es este el resultado dictado por el Juzgado de los Social núm. 30 de Madrid en 2006 que reconoce la vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación por razón de sexo, obliga al cese de las lesiones empresariales junto con la restitución de puesto de trabajo anterior y al pago de la correspondiente indemnización.<sup>125</sup>

Otra consecuencia del acoso moral, en línea con la acción rescisoria comentada, se encuentra recogida en el art. 50.1 LET: “Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.”.

Por tanto, de este artículo se desprende la consecuencia más habitual de los casos de acoso

---

por voluntad del trabajador con base en discriminación por razón de sexo (maternidad)”, *Aranzadi Social*, núm. 19, 2011

<sup>123</sup> “El acoso maternal”, cit.

<sup>124</sup> *Ibid.*

<sup>125</sup> SJS núm. 30 de Madrid, 1 junio 2006 (sent. núm. 164/2006; AS 2006/2672)

moral a la mujer embarazada consistente en la extinción del contrato laboral. Esta salida de la empresa puede implicar una ausencia de consideración de acoso y por tanto una dilución de la responsabilidad empresarial.<sup>126</sup> Si bien es cierto que la extinción del contrato suele reconocer una indemnización a favor de la acosada, esta mera compensación patrimonial no es una solución adecuada pues no tutela los derechos fundamentales a la dignidad e igualdad.

Encontramos un caso de desprotección judicial ante el acoso moral de una mujer embarazada en la STSJ de Madrid, de 31 de enero de 2011 (sent. núm. 51/2011; AS 2011/936). Resumidamente, los hechos son los siguientes. Una mujer embarazada, con reducción de jornada por cuidado de hijos, trabaja en una empresa de carpintería y es trasladada a una nave de trabajo en la que las condiciones de trabajo son insalubres. Estas condiciones inadecuadas para el desarrollo de su trabajo son puestas de manifiesto por la inspección del trabajo que requiere a la empresa el traslado de la trabajadora. Ante la pasividad empresarial, la mujer solicita la extinción de su contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET. Plantea una demanda ante el Juzgado de lo Social, solicitando por una parte la declaración de acoso por razón de sexo con indemnización por daño moral, y el reconocimiento judicial de incumplimiento de la LPRL por otra.

Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ de Madrid en suplicación estiman la segunda de las peticiones relativa al incumplimiento empresarial de prevención de riesgos laborales. El acoso discriminatorio por razón de sexo es desestimado por el TSJ de Madrid por causas procesales de incorrecta formulación del recurso y por el Juzgado de lo Social. Estas desestimaciones resultan en la inviabilidad de hacer efectivos los derechos fundamentales de la trabajadora por motivos procesales.

Ahora bien, en el hipotético caso de que, salvados los defectos procesales, los tribunales hubiesen apreciado la concurrencia de acoso moral, la diferencia hubiese sido simplemente indemnizatoria. La trabajadora habría percibido una indemnización, como si de un despido improcedente se tratase y adicionalmente otra indemnización por daños morales.

Pasemos a examinar un caso algo diferente del TSJ de Madrid de 3 de febrero 2009<sup>127</sup>.

---

<sup>126</sup> Serrano Argüello, N., “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio. El frecuente ejemplo del acoso por razón de sexo”, *Aranzadi Social paraf. 54/2011*, 2011

<sup>127</sup> TSJ de Madrid, Social, de 3 de febrero 2009 (sent. núm. 92/2009; AS 2009/1139)



En este caso existe discriminación por razón de sexo que lleva a la actora a solicitar judicialmente la extinción del contrato laboral junto con la indemnización por daños y perjuicios pertinente. Se trata de una discriminación por maternidad cuyas principales manifestaciones fueron la no restitución del puesto de trabajo tras la excedencia por maternidad junto con la asignación de funciones mecánicas y rutinarias. Se minusvalora su trabajo y recibe un trato peyorativo por lo que su dignidad se ve lesionada. No obstante, no se señala en la sentencia la existencia de un acoso moral a la trabajadora sino simplemente de una discriminación por maternidad. Discriminación que describe acertadamente el Tribunal Constitucional:

habrá también discriminación cuando, reconocido sin mermas el derecho asociado a la maternidad, se cause sin embargo a la trabajadora, como consecuencia o en relación con su ejercicio, un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo o en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral<sup>128</sup>

A partir de la definición del concepto de acoso moral realizado anteriormente, parece que podríamos encuadrar este caso en un caso de acoso moral que es compatible con la discriminación por razón de sexo concurrente. Los caracteres esenciales de lesión a la dignidad y voluntariedad dirigida a la expulsión de la víctima parecen evidentes, siendo más cuestionables los de sistematicidad, violencia, reiteración e intención dañina (pero, según defendimos anteriormente, esto no debiera constituir óbice para apreciar la existencia de acoso moral).

Por último, el acoso moral por maternidad tiene consecuencias sobre el resto de mujeres trabajadoras que renunciarán a ser madres o retrasarán el momento de serlo para evitar un perjuicio profesional. Esto provoca una disminución de la natalidad que contribuye al envejecimiento poblacional, así como al deterioro del sistema de pensiones.<sup>129</sup>

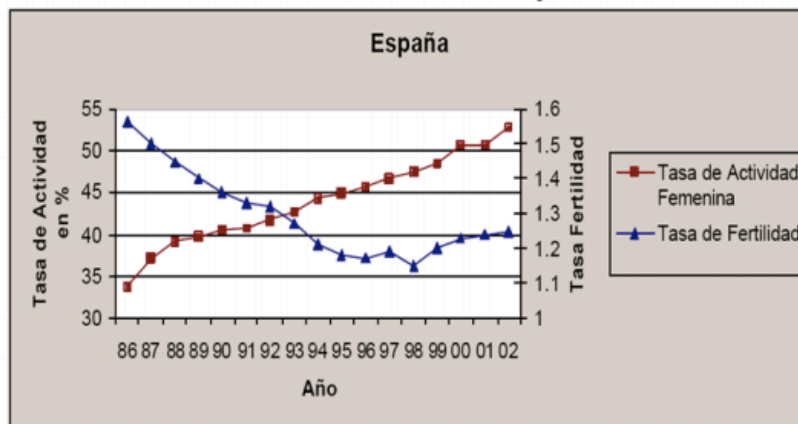
El siguiente gráfico muestra la correlación entre el descenso de la fertilidad y el aumento de la tasa de actividad femenina.

---

<sup>128</sup> STC, 5 noviembre 2007 (sent. núm. 233/2007; RTC 2007/233)

<sup>129</sup> Sánchez González, M.I., “La maternidad en la empresa”, *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, 2012, p.1880

Evolución tasa actividad femenina, tasa de fertilidad en España. 1989-2002



Fuente: Fundación Madrina en base a datos Eurostat

Ponemos de manifiesto con esta breve reseña, que el acoso moral por maternidad tiene consecuencias sociales y económicas por lo que impacta a nivel nacional, no únicamente en la esfera privada, empresarial e individual.

#### 4.5. Problema probatorio del acoso moral

En este apartado trataremos la inversión de la carga de la prueba y la dificultad de probar el acoso laboral.

En los procesos en los que se denuncie acoso moral por maternidad, la empresa demandada deberá probar su inocencia dándose una inversión de la carga de la prueba. Para que se active esta inversión de la carga de la prueba, bastará con que la demandante aporte indicios de la existencia del acoso.<sup>130</sup>

El TC establece esta doctrina de inversión de carga de la prueba resaltada en posteriores sentencias:

Desde la STC 38/1981 ( RTC 1981, 38) , la doctrina de este Tribunal viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. En este sentido, se ha señalado que cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Para imponer la carga probatoria expresada, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales<sup>131</sup>

<sup>130</sup> “Sobre la construcción judicial del mobbing”, cit., p.66

<sup>131</sup> STSJ de Galicia, Social, 7 diciembre 2010 (sent. núm. 5657/2010; FJ 6; AS 2011/148)

Se desprende de este extracto, que la inversión de la carga de la prueba protege a la trabajadora demandante. No obstante, tiene la obligación, tal y como se ha mencionado, de aportar indicios de la lesión empresarial.

El TSJ de Asturias, establece que los indicios aportados deben consistir en hechos físicos, por lo que parece exigir la producción del daño para poder demandar la conducta empresarial.<sup>132</sup> La aportación de prueba de que el trato recibido ha sido diferente al del resto de trabajadores suele constituir un indicio de acoso moral y de discriminación.<sup>133</sup> Además probar la mala fe del empresario, la reiteración de la conducta a lo largo del tiempo y la relación de causalidad entre daño y acoso,<sup>134</sup> facilitará la aceptación por los tribunales de los indicios del acoso.

Un ejemplo de hechos aportados y probados por la trabajadora víctima del acoso será un correo electrónico interno con recursos humanos de la empresa, testigos, cambio de puesto de trabajo e informes médicos entre otros. Especial interés muestra la siguiente prueba de correo electrónico:

si no queda otro remedio, puedo aceptar que la solución a mi situación se solucione bajo la apariencia de baja voluntaria... ya te consta que no es baja ni voluntaria sino consecuencia de la persecución que sufro... no creo que sea mucho pedir que se me indemnice con 300.000 euros netos, habida cuenta de mi situación<sup>135</sup>

Detectamos en este correo la inicial pretensión de la mujer víctima del acoso de extinguir su contrato de trabajo de manera formalmente voluntaria.

Las mujeres demandantes pueden encontrarse con problemas para lograr probar el *mobbing* al manifestarse de formas diversas, pudiendo consistir en una acción u omisión. Ante esta dificultad probatoria que el empresario podría intentar complicar, las grabaciones magnetofónicas constituyen un medio de prueba adecuado en opinión de Gómez Rufián. La grabación magnetofónica como prueba del acoso moral en el trabajo “constituye una vía de escape y defensa ante el ejercicio tiránico de las prerrogativas

---

<sup>132</sup> “Sobre la construcción judicial del mobbing”, cit., pp.66-67

<sup>133</sup> Ibid.

<sup>134</sup> Ibid.

<sup>135</sup> SJS núm. 30 de Madrid, 1 junio 2006 (sent. núm. 164/2006; AS 2006/2672)

empresariales”<sup>136</sup>. Por ello las grabaciones magnetofónicas facilitan en gran medida la prueba del acoso moral y por tanto contribuirían a proteger más eficazmente a las mujeres acosadas.

## **5. CONCLUSIÓN: FUTUROS ENFOQUES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN**

Este último apartado pretende recoger lo esencial de lo expuesto hasta ahora realizando un análisis crítico para aportar en última instancia propuestas encaminadas a acabar con el acoso moral por maternidad.

En primer lugar, concluimos que el acoso moral por maternidad a la mujer lesiona multitud de derechos fundamentales. Por ello es ineludible la obligación de impedir esta grave lesión. El marco jurídico español de protección a la maternidad de la mujer en el ámbito laboral resulta a todas luces insuficiente. Existen garantías comunitarias e internacionales razonablemente adecuadas para la lucha contra el acoso moral por maternidad. Éstas propician un entorno adecuado para que los ordenamientos jurídicos nacionales desarrollen instrumentos destinados a la protección de la mujer y de la maternidad. Sin embargo, el ordenamiento jurídico español no está respondiendo de manera oportuna frente al fenómeno del acoso moral por razón de maternidad.

Po ello nuestra segunda conclusión es que el ordenamiento jurídico interno es deficitario en todos sus niveles. El acoso moral no se encuentra recogido en una ley específica lo que dificulta su tratamiento jurídico por los tribunales. No obstante, hay que destacar el esfuerzo del Código Penal que tras su reforma sanciona el acoso moral por parte del empresario. Por otro lado, la labor de los órganos jurisdiccionales no tiene gran repercusión en la protección frente al *mobbing* maternal al encontrarse su actividad restringida a los casos que logran acudir a los tribunales. Hay casos que no acuden a defender sus derechos ante los tribunales debido a la frecuente vulneración de la garantía de indemnidad, y cuando se logra acudir a los tribunales el daño ya se ha producido. Además, la jurisprudencia analizada muestra que en múltiples ocasiones las empresas

---

<sup>136</sup> Gómez Rufián, L., “Las grabaciones magnetofónicas ante la dificultad probatoria del mobbing: a propósito de la STS (civil) de 20.11.14.”, *Revista de Información Laboral* núm. 9, 2015, pp. 31-53

quedan indemnes tras haber discriminado por maternidad a una mujer, sería este el caso de los despidos de mujeres embarazadas con contrato temporal.

La actividad administrativa, tal y como hemos podido constatar a través de la actividad de la ITSS, tiene un impacto muy limitado debido a su reducido alcance. La actividad empresarial se encuentra detalladamente regulada en la LPRL, pero la Fundación Madrina nos permite apreciar que las empresas no están cumpliendo su papel protector.

Ante la situación de desamparo permitida por nuestro ordenamiento, se concluye en tercer lugar que las mujeres víctimas de acoso moral por maternidad extinguirán muy probablemente su contrato para acabar con la agresión. En España el abandono del puesto de trabajo es muy alto, el 44% de las mujeres no trabajan tras la maternidad<sup>137</sup>. Ya hemos visto que este no es siempre el caso, y que muchas mujeres están dispuestas a luchar por la defensa de sus derechos.

Se enlaza el deseo de las mujeres de defender sus derechos con el paso a la propuesta de actuaciones necesarias que se desprenden de esta obra. Antes de proceder a presentar de manera ordenada estas propuestas, conviene ser cauto y señalar un par de aspectos que nos podrían hacer caer en equivocidades. Hay que tener en cuenta que es posible y probable que haya mujeres que tras ser madres abandonen el mercado laboral de manera realmente voluntaria. Además, en la implementación de las propuestas que siguen habrá que evitar crear un marco jurídico que permita a las mujeres abusar de la protección que se les otorga en el sentido de utilizar maliciosamente la maternidad con el único fin de preservar sus puestos de trabajo. Este abuso llevaría a una situación indeseable y fraudulenta.

Ya resaltada con anterioridad, la primera recomendación tiene un marcado carácter legislativo. Es necesario un esfuerzo por parte del poder legislativo para regular el acoso moral en el trabajo en general y el acoso moral por maternidad de manera específica. Hasta ahora, instrucciones administrativas han estado intentado afrontar el problema con

---

<sup>137</sup> “La maternidad en la empresa”, cit.

poco éxito debido al carácter no vinculante de éstas. Se requiere la fuerza legislativa para hacer frente al acoso moral por maternidad.

Esta regulación legislativa del problema permitirá sancionar de manera efectiva las conductas discriminatorias empresariales que hasta ahora quedan impunes. La segunda propuesta de legislación laboral, en relación con la paternidad, sería la de involucrar más a los hombres en la maternidad para así diluir el impacto negativo que tiene sobre la mujer en el trabajo. El ya mencionado estudio de ESADE, pone de manifiesto que la paulatina equiparación en el mercado laboral entre hombre y mujeres se debe a causas económicas y no responde a la implementación del derecho de igualdad.<sup>138</sup> No hay que dejarse engañar por cifras que podrían ser reflejo de una verdadera igualdad. Por ello, si igualamos el impacto del nacimiento del hijo en la vida laboral del hombre y de la mujer, las empresas dejarán de discriminar por maternidad al suponerles un peso económico similar los hombres que las mujeres.

En otro plano de actuación, se propone en tercer lugar realizar una labor de concienciación social sobre el problema. En esta línea de concienciación destacamos el importante papel de las tecnologías de la comunicación para lograr este objetivo. A modo de ejemplo en el uso de los medios electrónicos para dar publicidad al fenómeno en cuestión encontramos el caso de Silvia Andrés Arnaiz. Esta mujer denuncia su situación en redes sociales como Instagram y plataformas como YouTube. Cuenta su testimonio en un video titulado “La igualdad es necesaria”. Esta mujer es abogada en un despacho prestigioso de Madrid y desde que anuncia que está embarazada en el trabajo se le impide progresar en su carrera profesional. Al no querer estar relegada a un segundo plano, decide defender su derecho a conciliar su vida familiar y profesional convencida de que favorecer la conciliación es una labor social de las empresas<sup>139</sup>. Para ello acude a un juzgado denunciando la situación de discriminación por razón de sexo. Además, intenta que los medios publiquen su caso sin éxito, por temor a enfrentarse a un poderoso despacho de abogados. Esta situación lleva a Silvia a publicar su testimonio personal directamente a través de las plataformas mencionadas.

---

<sup>138</sup> “VI Informe Randstad. Mujer y trabajo: calidad del trabajo en la Europa de los quince”, cit.

<sup>139</sup> Andrés Arnaiz, S., “La igualdad es necesaria”, *Youtube*, 2018 (Disponible en [https://www.youtube.com/watch?v=\\_0-u9s-J6MY](https://www.youtube.com/watch?v=_0-u9s-J6MY); última consulta 7/04/2018)

De esto último se desprende que hay que concienciar a toda la sociedad y especialmente a los empresarios. También hay que concienciar a trabajadores y mujeres víctimas del acoso, necesidad puesta de relieve por la actividad de la ITSS al constatar un reducido número de denuncias.

Esta concienciación llevará a las mujeres a defender sus derechos fundamentales, iniciativa necesaria para acabar con el acoso moral en el trabajo tal y como deja entrever Clara Campoamor, ferviente defensora de los derechos de las mujeres, en su cita “La libertad se aprende ejerciéndola”.<sup>140</sup> A pesar de la importancia y de la fuerza de los poderes legislativo y judicial, el acoso moral por maternidad es una cuestión que atañe más directamente antes a las empresas como garantes del desarrollo de la vida laboral de la mujer. Por ello, el esfuerzo debe ser especialmente intenso en el ámbito empresarial.

Ya en el año 1869 John Stuart Mill consideró que la desigualdad entre hombre y mujeres es “uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad”<sup>141</sup> con lo que el combate contra el acoso moral a la mujer por maternidad se configura como uno de los retos de este siglo.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

### **6.1. Legislación**

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978

Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950 (BOE de 10 de octubre del 1979)

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (BOE 21 de marzo de 1984)

Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades y de Igualdad

---

<sup>140</sup> Muñoz, L., “La libertad se aprende ejerciéndola”, *eldiario.es*, 2015 (Disponible en [https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/mujeres\\_feminismo\\_igualdad\\_paridad\\_6\\_355974427.html](https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/mujeres_feminismo_igualdad_paridad_6_355974427.html); última consulta 7/04/2018)

<sup>141</sup> TSJ de Madrid, 4 abril 2014 (sent. núm. 313/2014; AS 2014/1236)

de Trato entre Hombres y Mujeres en Asuntos de Empleo y Ocupación (Refundición). (DOUE 26 de julio 2006)

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (DOCE 28 de noviembre de 1992)

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 22 de julio de 2015)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000)

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE 19 de diciembre de 2006)

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 24 octubre 2015).

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 25 de marzo de 1957, ratificado por instrumento de 13 de diciembre 2007 (BOE 16 de febrero 2010)

## **6.2. Jurisprudencia**

### **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

STJCE, 8 noviembre 1990, caso Dekker (TJCE 1991/73)

STJCE, 11 de octubre 2007, caso Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Mine SPRL, (TJCE 2007/270)

STJUE, 11 de noviembre de 2010, caso Danosa, (TJCE 2010/339)



STJUE, sala Tercera, de 22 de febrero de 2018, (Sentencia núm. ECLI:EU:C:2018:99, código CELEX 62016CJ0103)

### **Tribunal Constitucional**

STC, Pleno, de 11 de abril 1985 (sent. núm. 53/1985; RTC 1985/53)

STC, Pleno, 14 de febrero de 2002 (sent. núm. 39/2002; RTC 2002/39)

STC, 4 marzo de 2004, (sent. núm. 27/2004; RTC 2004/27)

STC, 4 de julio 2005 (sent. núm. 182/2005; RTC 2005/182)

STC, 5 noviembre 2007 (sent. núm. 233/2007; RTC 2007/233)

### **Tribunal Supremo**

STS, Social, 28 abril 2010 (rec. cas. núm. 1113/2009; RJ 2010/3608)

STS, Contencioso-Administrativo, 16 de febrero 2011 (RJ 2011/3365)

STS, sala de lo Social, de 18 de abril de 2011 (sent. núm. 4233/2011; RJ 2011/5814)

STS, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2015 (sent. núm. 196/2015; RJ 2015/222)

STS, de 4 de abril de 2017 (sent. núm. 286/2017; RJ/ 2017/286)

### **Tribunal Superior de Justicia de Comunidades Autónomas**

STSJ de Aragón, Social, 7 julio 2010 (sent. núm. 521/2010; AS 2011/430)

STSJ de Asturias, Social, 3 diciembre 2010 (sent. núm. 2979/2010, AS 2011/204)

STSJ de Asturias, Social, de 21 de enero de 2011 (sent. núm. 240/2011; AS 2011/1012)

STSJ de Canarias (Las Palmas), Social, 15 de diciembre de 2017 (sent. núm. 1501/2017; AS 2017/2155)

STSJ de Cantabria, 22 de febrero, (sent. núm. 224/2006; AS 2006/371)

STSJ de Castilla y León, Social, 17 de noviembre de 2010, (sent. núm. 1596/2010; JUR 2011/49518)

STSJ de Cataluña, 15 de octubre de 2008, (sent. núm. 7682/2008; AS 2009/8)

STSJ de Galicia, Social, 12 septiembre 2002 (AS 2002/2603)

STSJ de Galicia, Social, 7 diciembre 2010 (sent. núm. 5657/2010; AS 2011/148)

STSJ de Galicia, Social, de 20 octubre 2014 (sent. núm. 5089/2014; AS 2015/282)

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Social, 28 de septiembre 2011, (sent. núm. 810/2010; AS 2011/106)

STSJ de Madrid, 2 de marzo 2015, (sent. núm. 163/2015; AS 2015/885)

STSJ de Madrid, Social, 14 febrero 2014 (sent. núm. 143/2014; AS 2014/539)

STSJ de Madrid, Social, 16 junio 2008, (sent. núm. 485/2008; AS 2008/1771)

STSJ de Madrid, Social, 21 de enero 2008, (sent. núm. 41/2008; AS 2008/947)

STSJ de Madrid, Social, 4 de abril 2014, (sent. núm. 313/2014; AS 2014/1236)

STSJ de Madrid, Social, de 3 de febrero 2009 (sent. núm. 92/2009; AS 2009/1139)

STSJ de Navarra, Social, de 30 de abril 2001 (sent. núm. 143/2001; AS 2001/1878)

STSJ Madrid, de 31 de enero de 2011 (sent. núm. 51/2011; AS 2011/936)

### **Juzgado de lo Social**

SJS núm. 30 de Madrid, 1 junio 2006 (sent. núm. 164/2006; AS 2006/2672)

### **6.3. Obras doctrinales**

“Las trabajadoras embarazadas pueden ser despedidas con motivo de un despido colectivo”, *Lefebvre - El Derecho*, 2018, (Disponible en [https://www.elderecho.com/actualidad/TJUE-embarazo-despido-colectivo-trabajadora-empresario\\_0\\_1195500027.html](https://www.elderecho.com/actualidad/TJUE-embarazo-despido-colectivo-trabajadora-empresario_0_1195500027.html); última consulta 25 febrero 2018)

Alonso-Olea, B., “La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea” *Participación en mesa redonda IV Congreso Complutense de Derecho del Trabajo sobre “La mujer en el Derecho del Trabajo”*, 2007

Ángel Quiroga, M., “Sobre la construcción judicial del mobbing”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual n.1, enero 2017, pp. 61-75

Apecechea Celaya, C., “Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad entre mujeres y hombres”, en Serrano, C.(ed.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016, pp. 341-371

- Bartomeus Plana, D., “La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo”, *Temas Laborales*, nº 92, 2007, p 151-178
- Casas Baamonde, M., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual núm.1, enero 2017, p.1-16
- Correa Carrasco, M., “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011
- Gómez Rufián, L., “Las grabaciones magnetofónicas ante la dificultad probatoria del mobbing: a propósito de la STS (civil) de 20.11.14.”, *Revista de Información Laboral* núm. 9, 2015, pp. 31-53
- Ledesma Rubio, E., “El acoso maternal”, *Jupsin*, 2017 (Disponible en <http://jupsin.com/en-sus-manos/acoso-maternal/>; última consulta 19/03/2018)
- Molero Manglano, C., “La extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario”, *EL contrato de alta dirección*, Aranzadi, Pamplona, 2011, pp. 639-640
- Obeso Abalde, C., “VI Informe Randstad. Mujer y trabajo: calidad del trabajo en la Europa de los quince”, *ESADE. Instituto de Estudios Laborales*, núm. 6, 2006
- Peña Gallo, M.L., “El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa”, 2016
- Sánchez González, M.I., “La maternidad en la empresa”, *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, 2012, pp.1879-1888
- Serrano Argüello, N., “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio. El frecuente ejemplo del acoso por razón de sexo”, *Aranzadi Social parafr.* 54/2011, 2011

Trujillo Pons, F., “La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación del acoso moral en el lugar de trabajo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, Aranzadi, 2016, pp.65-81

Valdés, F., “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral” *Igualdad de género: una visión jurídica plural: Jornadas Igualdad Efectiva: realidad o ficción: Burgos, 11, 12 y 13 de marzo de 2008* (2008), pp.129-145

Zapirain Bilbao, A., “Acción de tutela que “repara” lesión por tratamiento discriminatorio con indemnización, excluyendo de esta el acoso por no probado, tras previo proceso de extinción del contrato por voluntad del trabajador con base en discriminación por razón de sexo (maternidad)”, *Aranzadi Social*, núm. 19, 2011

#### 6.4. Otras

“Memorias anuales de actividad de la ITSS” (Disponible en [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html); última consulta 29/03/2018)

“Mobbing maternal” (Obtenido en <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>; última visita 20/03/2018)

A.A.V.V., “Manual de referencia para la elaboración de procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, 2015 (Disponible en [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual\\_prevenccion\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_de\\_sexo.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenccion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf); última consulta 26/03/2018)

Amigot, B., “España, uno de los países del euro donde el paro castiga más a las mujeres que a los hombres”, *Expansión*, 2018 (Disponible en <http://www.expansion.com/economia/2018/02/24/5a90111b46163f091f8b45bf.html>; última consulta 15/03/2018)

Andrés Arnaiz, S., “La igualdad es necesaria”, *Youtube*, 2018 (Disponible en [https://www.youtube.com/watch?v=\\_0-u9s-J6MY](https://www.youtube.com/watch?v=_0-u9s-J6MY); última consulta 7/04/2018)

Conclusiones de la Abogado General Sra. Eleanor Sharpston presentadas el 14 de septiembre de 2017 en ECLI:EU:C: 2017: 69

Europapress, “COMUNICADO: ‘Mobbing’ maternal: una de cada cuatro embarazadas pierde su empleo en España”, 2016 (Disponible en <http://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-mobbing-maternal-cada-cuatro-embarazadas-pierde-empleo-espana-20160920135324.html>; última consulta 20/03/2018)

Fundación Madrina (Disponible en <http://madrina.org>; última consulta 20/03/2018)

Instituto Nacional de Estadística, “Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España”, *Notas de prensa*, 2017 (Disponible en [www.ine.es/prensa/dirce\\_2017.pdf](http://www.ine.es/prensa/dirce_2017.pdf); última consulta 10/03/2018)

Instituto Nacional de Estadística., “Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar.” 2010 (disponible en [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/2010/10/&file=01022.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/10/&file=01022.px); última consulta 27/01/2018)

Muñoz, L., “La libertad se aprende ejerciéndola”, *eldiario.es*, 2015 (Disponible en [https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/mujeres\\_feminismo\\_igualdad\\_p aridad\\_6\\_355974427.html](https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/mujeres_feminismo_igualdad_p aridad_6_355974427.html); última consulta 7/04/2018)

Ruiz, V., “El 90% de las embarazadas que atendemos sufren ‘mobbing maternal’ en su trabajo”, *Forum Libertas*, 2008 (Disponible en <http://www.forumlibertas.com/el-90-de-las-embarazadas-que-atendemos-sufren-mobbing-maternal-en-su-trabajo/>; última consulta 30/03/2018)

Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes. ESENER-2: (Disponible en <http://encuestasnacionales.oect.es>; última consulta 30/03/2018)