Acoso sexual y Acoso por motivo de sexo

Guía de primeros pasos

Compiladores:

Ma. del Carmen Rodríguez Pérez
Doctora en Derecho Laboral

Impulsando
al cambio

Mayo 2024

Elaboración del documento
Ma. del Carmen Rodríguez Pérez
Doctora en Derecho Laboral
Joaquim Vilagunter
Asociación AVALC
Manuel García González
Asociación ASAM
Laura Quiun
Asociación Impulsando al Cambio

Difusión:
JUPSIN

I. Acoso sexual y por motivo de sexo, ¿de qué hablamos?

"(...) empecé a prestar mis servicios como trabajadora de Supermercados X como auxiliar de cajera, aunque en verdad somos cajeras/reponedoras, realizando trabajos como los del arqueo total de cajas, reparto de dinero para cada cajera, reposición, organización de cajas y limpieza de cajas. (auxiliar...).
Empecé en la empresa en 2017, hasta que me reincorporé al trabajo después de la maternidad, en diciembre de 2019, después de disfrutar la baja maternal, vacaciones y lactancia. En el transcurso de mi jornada, de 9h a 15h, yo voy 1 o 2 veces al lavabo, y todo son problemas, que si cuantas veces necesito ir al lavabo, que si me paso toda la mañana en el lavabo, cuando las otras compañeras van las veces necesarias sin escuchar ningún comentario, incluso teniendo la menstruación y avisando tener que ir al lavabo urgente, me dicen que me espere que ahora hay colas después de estar aguantando dos horas incluso manchándome (lo siento pero lo tengo que poner porque esto va en contra de todo derecho hacia la mujer). El encargado siempre me hace comentarios de mi vida personal y de mí misma. Por supuesto nunca le he dado pie. Le he dicho muchas veces que ¿por ahí no!, "que, si estoy con mi amante" "que él y yo no podríamos estar juntos", también roces inadecuados. El 2º encargado de tienda siempre me hace comentarios obscenos, "Cómo mañana te vas a poner la faldita, otra vez", y también "ya está aquí el caballo"(todo menosprecio hacia la mujer), porque llevo tacones, también estoy hablando conmigo y me está mirando las tetas todo el rato mientras yo le hablo sin prestarme atención y después me dice "que me has dicho que no te he escuchado", también me toca el pelo y el cuello repetidas veces y también, a lo cual yo evidentemente me aparto, y me quedo sin habla, humillada, nerviosa, con cara de asco, y con ganas de plantarle cara, pero no soy capaz, ni de hacer nada, ni de decirle nada, apartándome como puedo, siempre me hace lo mismo, incluso me ha llegado a tocar el culo (no un roce, magreando). Además, un día, viene a decirme el 3r encargado: he visto cómo te ha tocado el pelo y el cuello y me preguntó, ¿¿no te ha dado asco??? y le respondo: que sí, evidentemente y me respondió, me ha dado asco hasta a mí y te visto la cara, y yo le dije "pues haz algo tío", y me respondió que él no podía hacer nada.... vamos tapándose mutuamente, aun sabiendo y viendo en sus carnes lo que es puramente un acoso sexual y diciéndome: "Hay una compañera tuya que también he visto que se lo hace, es más... esta compañera de mi empresa, también sufre lo mismo, se lo he preguntado y me ha dicho que es un "BABOSO" que la llama repetidas veces fuera del trabajo, que le manda mensajes, hasta estando su actual pareja al lado", pero también aguantando, aguantando y aguantando como yo. Día tras día, hasta que ha llegado un momento, que....
Me han denigrado de tal manera laboral y sexualmente, que no puedo afrontar mi vida laboral ni personal y teniendo asco a los hombres que me miran.

Este caso basado en hechos reales, es una situación que puede acontecer con independencia del sector y del puesto de trabajo que desempeñe la persona afectada.
Del conjunto de personas que toman contacto con la Asociación AVALC 10% refieren acoso sexual o por razón de sexo. A pesar de que, a nivel estadístico, los casos de acoso ambiental son los más frecuentes, el tipo de situaciones que se suele atender en la asociación provienen principalmente de jefes y encargados, en algún caso compañeros.
A través de este segundo documento queremos ampliar la información facilitada en la primera guía, compartiendo otra relativa a los primeros pasos a seguir en caso de acoso sexual y por motivo de sexo.

II.- Normativa

La **ley orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12** reafirma la necesidad de que las empresas doten de las garantías necesarias a las personas frente al acoso sexual y por motivo de sexo. Señalando como obligatorio que las empresas, con independencia de su tamaño, puedan contar con un procedimiento que proteja a la plantilla frente a este tipo de conductas independientemente del tipo de contrato. Un marco legislativo que se suma a la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al **reconocimiento del acoso sexual, a nivel penal, en 1995**, algo relativamente reciente. Mucho se ha avanzado desde entonces, creando entornos laborales más seguros y resultando una medida disuasoria. Además, el **acoso sexual y por motivo de sexo** se recoge como falta muy grave y causa de despido en la mayoría de convenios colectivos.
Las acciones que se realizan en España vienen refrendadas:

A **nivel internacional** por **convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 111 en materia de discriminación en el ámbito laboral** y el **convenio 190 relativo al acoso y la violencia en el trabajo**. En este último se prioriza la protección de la persona trabajadora ante: "(...) *toda conducta que pueda poner, para que así lo quiera o para que así resulte, en peligro su integridad y dignidad* (arts. 10.1 y 15 CE)." Es decir, el convenio brinda protección a las personas frente a toda conducta que atente contra su dignidad. En especial frente a aquellos entornos intimidatorios, hostiles, degradantes, humillantes u ofensivos. Al margen de la intencionalidad y la mayor o menor legitimidad de estas conductas, la prohibición es absoluta.

A **nivel europeo**, por la **Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, relativa a la igualdad de trato de mujeres y hombres.**

Según la **Directiva 2006/54/CE del 5 de julio** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, el acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La trasposición de esta directiva comunitaria al ámbito jurídico español, se encuentra en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Considera **acoso sexual** a 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.
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.

El **acoso y la violencia** en el ámbito del trabajo tienen distintas manifestaciones. Todas ellas **describen situaciones de desequilibrio de poder** derivadas de la visibilidad de la otra persona como diferente. Alguien que para ojos de quien agrede se encuentra un escalafón menor o viola con su mera presencia los cánones de lo que debería ser. Desencadenando sentimientos de ira orientados a demostrar su poder sobre la víctima. Se trata de conductas de carácter discriminatorio. Es importante recordar que **detrás del acoso sexual y por motivo de sexo, no hay un deseo sexual**. Por lo que, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

III.- Tipología del acoso

Acoso sexual:

-Quid pro quo: coerción: a pesar de que en el imaginario de la población es el menos frecuente, consiste en forzar a la persona a aceptar requerimientos sexuales a cambio de un puesto de trabajo o, por ejemplo, una mejora laboral.

> *El caso de la empleada de una tienda de electrodomésticos que era objeto del asedio del dueño de la misma a través de tocamientos no requeridos. Acciones que fueron grabadas por la agredida y acabaron dándole la razón en los tribunales. Situación que no impidió que desarrollara trastorno de estrés post-traumático y ansiedad. (Jiménez, 2022).*

-Acoso ambiental: también denominado atención sexual no deseada. Puede provenir de iguales en el centro de trabajo y en su conjunto consiste en la presencia de un clima hostil en el que se dan comportamientos indeseados de carácter sexual para la víctima.

> *Los comentarios que recibía una mujer de parte de su compañero de trabajo, que la invitaba a ir a la piscina con él acompañando esta invitación con comentarios y proposiciones de carácter sexual no consentido por parte de ella. Llegando incluso a ser objeto de tocamientos de tipo sexual y ataques de furia por parte del agresor, los cuáles terminaron conduciendo a que la víctima desarrollase ansiedad. (Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sentencia 721/2015 de 22 Oct. 2015, Rec. 888/2015)*

El acoso sexual no se limita a comportamientos físicos no deseados. **Los comentarios sexistas y discriminatorios pueden considerarse acoso sexual si tienen un efecto humillante, intimidatorio o degradante** para la persona afectada **y crean un ambiente laboral hostil.**

Tal como recoge el Instituto de las Mujeres, el acoso sexual puede darse en:

- En el lugar de trabajo.
- En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora.
- Donde ésta toma su descanso o donde come.
- En los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Tipología del acoso por razón de sexo:

•Acoso por razón de sexo directo: Este ocurre cuando una persona es tratada menos favorablemente que otra en una situación comparable por razón de su sexo. Por ejemplo, si un empleado hombre recibe un ascenso sobre una empleada mujer a pesar de tener la misma experiencia y habilidades, eso sería un caso de acoso por razón de sexo directo.

•Acoso por razón de sexo indirecto: Este ocurre cuando una aparente norma neutral pone a personas de un sexo en particular en desventaja en comparación con personas del otro sexo. Por ejemplo, si una empresa tiene una política de no permitir horarios flexibles, esto podría poner en desventaja a las mujeres que tienen responsabilidades de cuidado de niños, y sería un caso de acoso por razón de sexo indirecto.

Nuestro ordenamiento jurídico también recoge el concepto de discriminación por embarazo o maternidad. **Establece la discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.**

IV.- Conductas que constituyen acoso sexual en España. [Nota: Sólo se describen conductas que constituyen acoso sexual]

Acoso Sexual es 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.

Ejemplos de conductas objeto de acoso sexual:

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

No es necesaria la reiteración como en el acoso laboral. Precisamente una de las notas distintivas esenciales entre el acoso sexual y otro tipo de conductas (mobbing, stalking, etc) es la falta de exigencia de reiteración o habitualidad.

V.- Recomendaciones de acción

Recomendamos, tal como sugiere el Ministerio de la Mujer, que si se vive esta situación se actúe de la siguiente manera:

- Escribe a inmujer@inmujeres.es sino llama al 900191010 correo y teléfono que pone a tu disposición el Instituto de las mujeres para dar información y asesoramiento sobre sus derechos a las personas víctimas de discriminación por razón de sexo. Se trata de un asesoramiento no jurídico.
- Pon una queja en el correo que el canal de tu empresa tenga para esto.
- Pide apoyo a asociaciones como ASAM (+34-615 142 190) o AVALC (+34-633 552 070), o representantes sindicales para tramitar la queja.
- Ponte en contacto con el servicio jurídico del Colegio de Abogados de tu provincia.
- Denuncia en la inspección de trabajo esta situación.
- Denuncia en la policía o juzgado de guardia.
- Presenta una denuncia en el juzgado de lo social.

Si eres la persona afectada

- Comparte lo que vives con personas cercanas, en caso de no tenerlas cerca, puedes contactar con ASAM (+34-615 142 190), AVALC (+34- 633 552 070) o Impulsando al Cambio (+34-621025095), las tres asociaciones brindan escucha y apoyo a las personas que viven acoso.
- Recopila pruebas que acrediten los hechos: posibles testigos, chats en redes sociales, grabaciones, etc.
- Anota en un cuaderno los hechos, fechas y circunstancias a medida que se van sucediendo
Recopila informes que den cuenta de los efectos que esta situación está teniendo en tu salud. Pueden realizarlo especialistas de la sanidad pública o privada, informes médicos, periciales psicológicos o psiquiátricos

Recuerda

- El conjunto de comentarios que puedes recibir puede generar mella en tu bienestar psicológico, por lo que sugerimos, que puedas trasmitir esta situación a tu médico de cabecera para poder ser atendida por el área de salud mental.
- Si has vivido estos hechos, pero aquello que quieres es retomar contacto con tus herramientas personales para orientar tu futuro profesional tras esta experiencia **Impulsando al Cambio (+34-621025095)**, te podemos ayudar a ello.

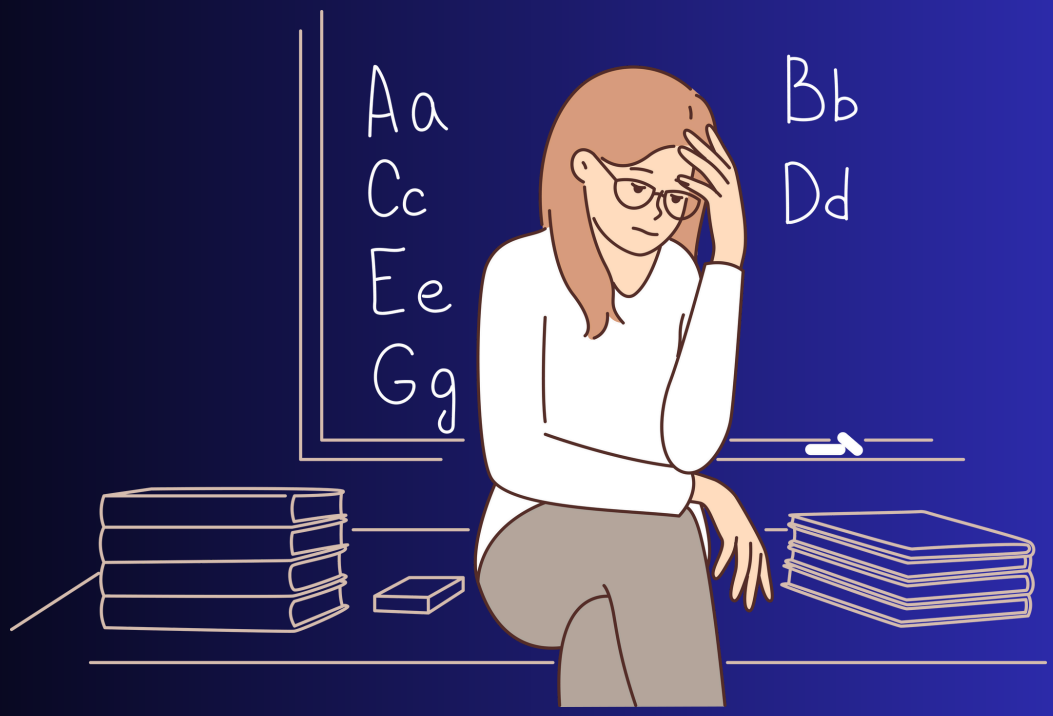
Sugerencias a tener en consideración:

- Revisar y tener claras las relaciones contractuales desde el inicio. Un denominador común en los casos abordados en la Asociación ASAM es la presencia de incumplimiento en el contrato o diferencias entre lo que se ofrece al inicio y las relaciones reales. Situaciones que describen una precariedad, la cual en sí misma no es acoso, pero constituye un marco común en estos escenarios.
- Sugerimos, en general, que puedas formarte al respecto, en algunas empresas puede constituir parte de las medidas que se lleven a cabo para prevenir este tipo de situaciones. Si tienes la oportunidad, aprovéchala.
- Formarte al respecto resulta esencial dado que es importante recordar que las víctimas de acoso sexual no siempre están seguras de si lo que es ha sucedido es denunciable, y pueden tener miedo de denunciar por temor a represalias o a no ser creídas.
- Se parte del principio de que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera. Y, desde este punto de vista, la percepción de la persona es básica, por lo que no se pueden considerar denuncias falsas si no se puede llegar a demostrar la gravedad de los hechos. Lo que puede parecer inofensivo para una persona puede ser molesto o incluso traumático para otra, lo que importa es cómo se siente la persona que recibe las conductas. El estar formada al respecto, permitirá que puedas poder identificar aquello que vives.

Si eres testigo de estos hechos:

- **Puedes dar apoyo las personas que viven estos acontecimientos escuchando activamente y no cuestionando nada de lo que haya vivido o pasado.**

- **También puedes denunciar, este tipo de acoso se denomina acoso técnico.**



Dificultades que encontramos en la práctica

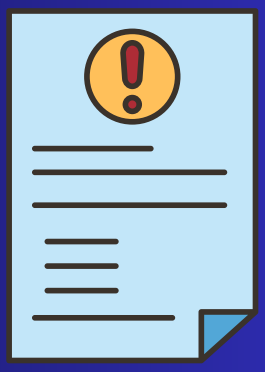
- Que el protocolo de la empresa no acredite los hechos denunciados y cambie de lugar de trabajo a la víctima. En este sentido, el protocolo propuesto por el Ministerio de la Mujer señala que lo oportuno en este tipo de situaciones es que quien sea separado del lugar de trabajo sea el agresor, no la víctima.
- No respuesta escrita por parte de la organización o institución a la denuncia de la víctima realizada a través de correo electrónico.

¿Qué hacer en estos casos?

Si no hay respuesta, finalizada la vía administrativa, se inicia el procedimiento judicial en la jurisdicción social.

VII.-Mitos y verdades

Hay algunas creencias que están arraigadas en ciertos sectores de la población que pueden interferir en la prevención y acción frente al acoso sexual.



Denuncias Falsas de Acoso Laboral

Una denuncia falsa de acoso laboral se produce cuando una persona acusa a otra de acoso laboral sin que haya existido tal comportamiento. Se hacen con la intención de perjudicar a otra persona en el ámbito laboral, sin tener pruebas de que los hechos hayan ocurrido realmente. Según nuestra propia experiencia como asociación AVALC, las denuncias falsas de acoso laboral son prácticamente inexistentes, en más de 2000 casos no hemos detectado ninguna, eso no quiere decir que alguna se pudiera haber filtrado. Seguramente existen algunos casos.

Las razones por las que una persona puede presentar una denuncia falsa de acoso laboral pueden ser diversas: como una forma de extorsión, venganza, envidia o beneficio personal, en estos casos la persona falsamente acusada puede sufrir un gran daño a su reputación profesional y psicológico como consecuencia de la denuncia.

A veces se intenta intimidar a la persona denunciante diciéndole que si no puede demostrar el acoso sufrido se considerará que la denuncia es falsa y se podrán tomar acciones disciplinarias contra ella. Lo cierto es que para poder actuar contra una persona que denuncia falsamente ha de demostrarse además de que los hechos no son ciertos, una intención delictiva, una mala fe y un propósito malintencionado.

Las presuntas víctimas no suelen mentir porque la consecuencia más común es la salida de la empresa. Las denuncias falsas de acoso sexual si bien son un problema real, son relativamente poco frecuentes. En la mayor parte de casos en los que nos hemos encontrado, las denuncias de acoso sexual son fundadas.

La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende única y exclusivamente de la persona receptora de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad de quien las realiza. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Desconocimiento de lo que se vive

Frecuentemente el trabajador desconoce que no toda situación de conflicto, desacuerdos y problemas laborales derivados de inevitables discrepancias y confrontación de opiniones, tensiones en el puesto de trabajo, imposiciones, presiones, entre otras, es una manifestación de acoso laboral.

Debemos distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder del mando, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador. El defectuoso ejercicio, por arbitrario o abusivo, del poder de dirección donde se encuentra en primer plano el interés empresarial. Es decir, existe un mal entendido interés empresarial en el que se busca, por medios inadecuados, un mayor aprovechamiento de la mano de obra, imponiendo condiciones de trabajo más favorables a dichos intereses y comprometiendo, a la vez, estrictos derechos laborales como obligar a trabajar más horas de las previstas en convenio y no pagar las horas extras.
En este último supuesto el exceso de trabajo, que tiene como efectos, entre otros, el estrés, la tensión laboral que sufre la víctima, puede tener su razón de ser en el interés empresarial de obtener un beneficio. En cualquiera de estos casos la conducta empresarial es reprobable.
El segundo supuesto al que nos queremos referir es el de los conflictos o tensiones laborales originados por las condiciones del entorno laboral. Ciertas situaciones, que pueden o no tener su origen en el ejercicio por parte del empleador de sus facultades de dirección, envilecen el ambiente de trabajo, creando un clima de insatisfacción laboral que repercute en el trabajador que se siente presionado, atacado, lo que le origina un alto nivel de estrés y desgaste profesional y personal que, con frecuencia, deriva en daños psíquicos.

La diferencia del acoso sexual respecto al acoso laboral es que no es necesaria la reiteración de comportamientos, sólo bastaría con un comportamiento hostil de naturaleza sexual. Aunque se reitera la existencia de falsas denuncias, no son frecuentes y el sistema jurídico es muy garantista. Pero entramos en un ámbito donde la prueba genera gran dificultad. La víctima debe recabar pruebas sólidas para demostrar sus argumentos. En este tipo de comportamientos se pueden observar las especiales habilidades, que suelen tener estos acosadores sexuales, para no dejar rastro.

¿Los hombres también sufren acoso?

También lo sufren, se deduce que su denuncia puede ser menor debido a la vergüenza derivada de aspectos sociales asociados al hecho que un hombre denuncie este tipo de acoso. Hay que recordar al respecto que la película más famosa del cine sobre acoso sexual es “Acoso”, una situación en la que es la mujer (Demi Moore) la que acosa a un hombre (Michael Douglas). Con independencia de ello, no hay que olvidar que la mayoría de víctimas de acoso sexual y por motivo de género, son mujeres. En el caso concreto de la AVALC, se ha identificado que casos de acoso sexual a hombres no ha habido.

Stalking

Algún caso de stalking. Es decir, Llamadas de teléfono, mensajes, vigilancia a la salida del puesto de trabajo o en la entrada de su hogar, seguimiento por la calle, encuentros no casuales y repetidos, envío de cartas, molestias a amigos o familiares, ciberacoso... son algunas de las conductas que pueden constituir este ilícito penal. Al tenor del precepto, se consideraría stalking u hostigamiento a aquel comportamiento de quien "acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana"
Se considera stalking cuando una persona sufre alguno de los siguientes casos:

"(...) 1.ª *La vigile, la persiga o busque su cercanía física.*
2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.
3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.
4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella".

Bibliografía

- Convenio 111 de la OIT en materia de discriminación en el ámbito laboral
- Convenio 190 de la OIT relativo al acoso y la violencia en el trabajo
- Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, relativa a la igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Guía de Actuación Frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo (s.f.). Instituto de las Mujeres
- Jiménez, J. (6 de marzo de 2022). Una sentencia argumenta con perspectiva de género por qué no ha prescrito la indemnización para una víctima de acoso sexual. *El diario*. https://www.eldiario.es/canariasahora/tribunales/sentencia-argumenta-perspectiva-genero-no-prescrito-indemnizacion-victima-acoso-sexual_1_8804702.html
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres y Fabregat, G. (2023). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Instituto de las Mujeres
- Ley orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual
- Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sentencia 721/2015 de 22 Oct. 2015, Rec. 888/2015

Esta guía ha sido elaborada gracias
al apoyo solidario de:
María del Carmen Rodríguez Pérez. Doctora en
Derecho y Profesora de Derecho Laboral
junto con las Asociaciones:

Impulsando
al cambio

Su difusión es posible gracias a

jupsin
información para decidir