

ACTIVA BizIA

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]



**Un proyecto de
igualdad para Ecuador**

Edita

SECRETARÍA DE LA MUJER
DE COMISIONES OBRERAS
Avda Zaragoza 12 - 4ª planta
31003 Pamplona - Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
www.navarra.ccoo.es

Consejo de Redacción

PILAR ARRIAGA
ALBERTO AMESCOA
JESÚS AGUINAGA
JUAN ANTONIO VIDAL
Mª CARMEN MAYO
PILI RUIZ
IZASKUN GURUCEAGA

Directora

PILAR ARRIAGA
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

ARANTXA HERNÁNDEZ
ahernandezl@navarra.ccoo.es
ARANTXA ZAZPE
azazpe@navarra.ccoo.es

Fotografía

IÑAKI ZALDUA
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

Irsa + esc comunicación

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito Legal

NA-1459/2008

ISSN

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer su confianza a todas las afiliadas y afiliados que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

Financiada por:



El trabajo decente y el empleo femenino

El pasado 7 de Octubre de 2008 tuvo lugar la jornada mundial por el trabajo decente en la que CC.OO. tuvo una participación muy activa en todo en todo el estado. Es la primera jornada que se celebra a escala planetaria reclamando la generalización del trabajo decente para todo el planeta. En España y en Navarra hemos centrado nuestra reivindicación en la mejora de tres indicadores que nos alejan de lo que se considera "trabajo decente". La temporalidad, la siniestralidad y el trabajo no declarado, donde se concentran los mayores niveles de sobreexplotación.

Merece detenerse en el primer indicador: la temporalidad

Es cierto que el porcentaje de temporalidad en el sector privado empieza a reducirse a partir del año 2006, probablemente, consecuencia de la última Reforma Laboral y de la campaña contra la temporalidad llevada a cabo en Navarra en la que participa CC.OO. Sin embargo, Navarra soporta, todavía, cifras de temporalidad inaceptables y se consideran inasumibles para una comunidad con un nivel de desarrollo superior a la media de España. Así, según la EPA del segundo trimestre las tasas de temporalidad se sitúan en el 27,3%, siendo las más perjudicadas las mujeres, ya que los hombres soportan una temporalidad del 22,7%, mientras que las mujeres alcanzan tasas de temporalidad

del 33%, es decir, 33 mujeres de cada 100 tienen un contrato temporal.

Este dato, que de por si ya es escandaloso, se ve aumentado de forma importante si examinamos el empleo femenino en la Administración Foral de Navarra. De esta forma el porcentaje de temporalidad en las Administraciones Públicas asciende hasta el 36% en ambos sexos, siendo el 23% para los hombres y el 44,1% de temporalidad para las mujeres y, además, lejos de disminuir como en el sector privado sigue una línea ascendente que de momento no ha parado.

A pesar de las cifras expuestas, el Gobierno de Navarra se niega a Negociar con la Mesa General las Condiciones de trabajo de los trabajadores/as de la administración, donde podría darse solución a esta situación que padecen mayoritariamente las mujeres.

En definitiva, ¿Podemos hablar de trabajo decente en nuestra Comunidad con lo expuesto y sabiendo que en Navarra existen aproximadamente 14.000 personas en economía sumergida, una inmensa mayoría mujeres?



La temporalidad la soportan mayoritariamente las mujeres, siendo las Administraciones Públicas las que presentan los mayores índices.

[sumario]

Editorial

El trabajo decente y el trabajo femenino 2

Laborando

CC.OO. será muy exigente con el Plan de Igualdad de El Corte Inglés3

Documentales

Nuestro centro de formación "Forem" en la vanguardia3

Actualidad

Visitamos los proyectos de Cooperación acometidos por la Fundación Paz y Solidaridad en Ecuador4

Encuentros

Puesto en marcha el Plan de Igualdad en "Laboratorios Cinfá"6

Ponte al corriente

La empresa DIA condenada por la Inspección7

La salud lo primero

Dimensión de género en riesgos psicosociales: doble presencia7

El globo

Jornadas de Igualdad en Viana y Tudela8

Saber más

Una página web8

Espacios

Recomendamos una película8

Seremos muy exigentes con el cumplimiento del Plan de Igualdad de El Corte Inglés

Tras la firma del primer Plan de Igualdad de El Corte Inglés, para una plantilla de más de 67.000 trabajadores, de los que un 62% son mujeres, CCOO anuncia que será muy exigente con el cumplimiento de lo acordado.

El Plan no incluye a ninguna otra empresa del Grupo (HiperCor, Superior, BricCor, Open Cor, Viajes El Corte Inglés, etc), aunque si este Plan avanza positivamente, plantearemos en un futuro su extensión a todas ellas.

Para nosotros, el Plan permite empezar a trabajar, aunque como elemento negativo hay que señalar que la dirección no ha admitido incluir en este conjunto de conceptos y definiciones la referida al artículo 28 del ET, en relación a "la obligación de la Empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".



CCOO anuncia que será muy exigente con el cumplimiento de lo acordado

Sin generar expectativas excesivas, nos comenta Juan Antonio Vidal, Secretario General de la Federación de Servicios de Navarra,

es de esperar que este Plan de Igualdad sirva para se inicie en El Corte Inglés un nuevo periodo donde se abra paso el diálogo y la negociación entre la Empresa y las organizaciones sindicales como forma habitual y normalizada de resolver los conflictos laborales, sin menoscabo del recurso -cuando sea necesario- a las vías legales existentes para la defensa de los intereses colectivos o individuales de las trabajadoras y trabajadores.

[DOCUMENTALES]

Nuestro centro de formación "Forem" en la vanguardia

Uno de los objetivos de CC.OO., compartidos con los poderes públicos y sociedad en general es la apuesta permanente por la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Conscientes de ello, en el año 2000 el Consejo Europeo propuso a todos los estados miembros la puesta en marcha de estrategias para con-

Estamos diseñando nuestros propios instrumentos para impartir acciones formativas con certificación oficial



Pili Ruiz, técnica de cualificaciones

vertir Europa en un espacio de aprendizaje permanente en el año 2010 y, a partir de entonces, ha habido un importante desarrollo legislativo.

Por lo que respecta al Sistema de Formación profesional se han dictado normas para poner en marcha nuestro Sistema Nacional de Cualificaciones lo que va a permitir por un lado, integrar las

tres ofertas formativas: reglada, ocupacional y continua y por otro, certificar la experiencia laboral y los "saberes" no formales. Dentro de este Sistema juega un papel fundamental el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este instrumento sirve de referencia para los tres sistemas de formación profesional y contribuye decisivamente al diseño de formación vinculada a este catálogo y por tanto, certificable oficialmente a través de los Certificados de profesionalidad.

Desde forem conscientes de la importancia que tiene el desarrollo de la formación para el empleo y el Sistema de Cualificaciones hemos diseñado nuestros propios instrumentos para impartir, próximamente, en nuestro centro de formación acciones formativas con certificación oficial para que los trabajadores/as ten-

gan una cualificación oficial que puedan presentar a las empresas que las demandan.

Especialmente beneficiadas las mujeres que cuentan con una experiencia adquirida durante años en su trabajo pero no pueden acreditarlo, porque no tienen certificación oficial como la que te dan cuando sales de los centros de formación con tu título.



“...LA IGUALDAD DE LAS MUJERES ES UN REQUISITO PREVIO PARA EL DESARROLLO” **KOFI ANNAN**

Faviola, presidenta de la Asociación MUROCSE (Mujeres Rurales Organizadas del Cantón Santa Elena) y locutora del programa radiofónico “Mujeres Rompiendo el Silencio”

“Mujeres rompiendo el silencio” desde Ecuador

...Darles una cordial bienvenida al Ecuador, especialmente a la península de Santa Elena y al programa radial “Mujeres Rompiendo el Silencio”, a tres amigos y una amiga provenientes del país de Navarra, España, con quienes vamos a iniciar un dialogo para que Ustedes conozcan los motivos de su visita en nuestra hermosa tierra peninsular, y de las instituciones a quienes representan...”

Con esta particular bienvenida radiofónica eran recibidos en Ecuador el pasado mes de Octubre, Jose María Molinero, Argia Aldaya, y Alberto Amescoa que visitaban los **proyectos de cooperación** llevados a cabo por la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. en dicho país.

El encuentro radiofónico no era fortuito. No en vano, el programa “Mujeres Rompiendo el Silencio” apoyado por el proyecto se ha convertido en un referente mediático de la defensa de los derechos de las mujeres de Santa Elena. Precisamente fortalecer su papel y sus derechos con el fin de que mejoren sus condiciones socioeconómicas y de

vida es el principal objetivo de los proyectos de cooperación que CC.OO. desarrolla en la zona junto a la organización ecuatoriana FEDESO, apoyados económicamente por el Gobierno de Navarra.

Los motivos que justifican la iniciativa son evidentes, tal y como relataba Faviola, Presidenta de la Asociación MUROCSE (Mujeres Rurales Organizadas del Cantón Santa Elena): “en el Ecuador actual la pobreza tiene un marcado rostro femenino”. La quiebra económica del país, la desmantelación del Estado, la concentración de la riqueza en unas pocas manos y la generalización de la pobreza ha situado a la mujer como la doble perdedora de ese proceso. Por ello, la finalidad del programa de cooperación es precisamente fortalecer lo que hacen productivamente las mujeres rurales en las artesanías, en los servicios, en el desarrollo comunitario y en la lucha por sus derechos y por la conquista de una ciudadanía de primera clase.

El programa sitúa a la mujer como protagonista y responsable de su propio desarrollo. Parte de una reflexión crítica sobre la situación de la mujer rural, de sus aportes y po-

tencialidades, de sus carencias y relaciones de subordinación con la sociedad patriarcal, y de la necesidad de romper el silencio e incorporarse al movimiento por la liberación económica y social de la mujer.

La visita de la delegación navarra perseguía un doble objetivo. Conocer de primera mano la realidad de la zona y la situación de las mujeres y verificar los resultados y las actividades del programa que básicamente se concentran en dos ejes estratégicos:

a) El componente productivo, que promueve dotaciones de infraestructura productiva, comedores, talleres de artesanía, turismo ecológico, actividades avícolas, panaderías, etc. así como un sistema de crédito alternativo mediante la promoción de cajas y bancos solidarios administrados por mujeres rurales mediante las cuales obtienen sus créditos para la producción y consumo.

b) El componente de derechos, desarrollando talleres de género, de promoción de los derechos económicos y sociales de las mujeres, fortaleciendo las asociaciones de mujeres, impulsando el programa de



Coordinadora de la iniciativa en Atahualpa

Fortalecer su papel y sus derechos con el fin de que mejoren sus condiciones socioeconómicas y de vida es el principal objetivo de los proyectos de cooperación que CC.OO. desarrolla en la zona.



Mujeres de Barcelona- Santa Elena- en el recibimiento a CC.OO.



Asamblea de mujeres rurales MUROCSE (Mujeres Rurales Organizadas del Cantón Santa Elena)

radio antes mencionado o elaborando una Agenda de Lucha para presentarla ante las autoridades de la zona. Una actividad dirigida a promocionar el posicionamiento de la mujer rural como ciudadana de primera clase demostrando su aporte al funcionamiento de las economías y sociedades locales, y reivindicando sus derechos básicos como el trabajo, la salud, la educación, el respeto a la integridad física y espiritual, libertad de expresión y de organización.

Los resultados son esperanzadores. La actividad de cooperación que nuestra fundación desarrolla con su contraparte ecuatoriana, es un claro ejemplo de superación. De avance desde situaciones complejas y nada favorables en las que las protagonistas nos muestran cómo con esfuerzo y dedicación los cambios son posibles. Un ejemplo de confianza y buen hacer, en definitiva, una lección de compromiso por la igualdad.



Mujeres trabajando en un taller de artesanía de Atahualpa

Puesto en marcha el Plan de Igualdad en “Laboratorios Cinfa”

Nuestras delegadas en la empresa pioneras en la elaboración y puesta en marcha del I plan de Igualdad que se aplicará en la empresa

Laboratorios Cinfa es una de las empresas que ha elaborado y puesto en marcha un Plan de Igualdad para avanzar en la igualdad de oportunidades tal como prevé la Ley al tratarse de una empresa que cuenta con una plantilla superior a 250 personas. La puesta en marcha de este plan de igualdad ha sido objeto de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, donde CC.OO. ha tenido un papel preponderante al contar con 7 delegadas en el Comité de empresa que se compone de 11 personas. Laboratorios Cinfa, empresa perteneciente al Sector de Químicas, que cuenta con una plantilla de 578 personas ha implementado el Plan de Igualdad durante todo el año 2008, después de que el diagnóstico y diseño terminase en diciembre de 2007.

Las delegadas, María, Conchi y Juana, nos comentan como ha transcurrido toda la negociación y en que momento se encuentran.

¿Cómo se inicia el proceso de implementación del Plan de Igualdad?

La empresa, a través de una subvención del Instituto Navarro para la igualdad –INAI–, contrató los servicios de una consultoría con el fin de prestar asistencia técnica especializada, para la realización de un diagnóstico de la situación, que posibilitará adoptar un Plan de Igualdad acorde con la realidad de la empresa. La Consultoría impartió tres jornadas de formación, al Comité de Empresa y al equipo de Recursos Humanos, ya que en el futuro, ambos, serían los responsables de poner en marcha dicho Plan.

¿En qué consistieron dichas jornadas?

Recibimos formación en materia de igualdad y a su vez intercambiamos información sobre la situación de la empresa, como: la distribución de la plantilla, selección, promoción, formación, conciliación, etc...

¿Con esos datos se realizó el diagnóstico?

Sí, la consultoría con todos los datos recabados elaboró un Diagnóstico, que fue presentado al Comité. El Diagnóstico reflejaba



María, Conchi y Juana, delegadas sindicales de CC.OO. del Comité de empresa de laboratorios Cinfa

bastante bien el perfil de la situación de la empresa, aunque **nosotras, como Comité aportamos varias cosas más para que el diagnóstico fuera más completo.**

¿Una vez elaborado Y CONSENSUADO el Diagnóstico, cuál fue el siguiente paso?

Una vez analizados los resultados, se elaboró el Plan de Igualdad, en el que se marcaron unos objetivos y se definieron unas actuaciones concretas, los responsables, las fechas previstas y un seguimiento de esas acciones, y empezamos a trabajar para que se cumpliera lo que habíamos firmado.

¿En que punto de la implementación del Plan de Igualdad os encontráis en este momento?

Algunas de las medidas se han puesto en marcha cumpliendo las fechas previstas, aunque otras muchas están todavía en fase de cumplimiento. Como Comité de empresa llevamos un seguimiento de lo que se cumple y de lo que no, e intentamos que la empresa cumpla los objetivos marcados. En cualquier caso estaremos vigilantes para evaluar en el futuro que ha supuesto la aplicación del Plan de Igualdad

y, en su caso, actualizarlo si no ha dado el resultado previsto.

Algunas medidas propuestas y llevadas a la práctica...

Podemos hablar de dos acciones incluidas en dos áreas de actuación y con objetivos diferentes. El primer área de actuación cuyo objetivo principal es eliminar la segregación horizontal y vertical y una de sus acciones, la de revisar las definiciones que se están llevando a cabo en este momento, desde una perspectiva de género. Y el tercer área de actuación con el objetivo de romper con los estereotipos hacia dentro y hacia fuera y una de sus acciones, la de *analizar lenguaje e imágenes de la comunicación interna y externa: Intranet, Revista Cinfa, Anuncios y Comunicados en prensa.*



La empresa DIA condenada por LA INSPECCIÓN

La empresa DIA S.A. condenada al pago de una cantidad económica de 60.000 € por infracción MUY GRAVE al negarse a evaluar el puesto de una trabajadora embarazada.

La empresa DIA S.A., es una empresa de ámbito estatal, que desarrolla su actividad dentro del sector de comercio alimentación, siendo las mujeres mayoritarias en la empresa y en concreto ocupando en Navarra a 250 mujeres, que desarrollan su trabajo principalmente, como cajeras y repone-doras.

En Junio de 2007, una trabajadora con el puesto de cajera comunica a la dirección su estado de embarazo y le solicita que deter-mine si en su puesto y por su estado, existe riesgo. La contestación de la empresa es de inexistencia de riesgo en el puesto que ella ocupa, por lo que debe seguir con las mis-mas funciones en el mismo puesto. La eva-luación no es coincidente con la opinión técnica del Gabinete de Salud Laboral de CC.OO., que estima la existencia de riesgo en el puesto que esta trabajadora ocupaba (ma-nipulación de pesos, estando toda la jorna-da laboral de pie...). En base a esta opinión

la trabajadora decide denunciar ante la Inspección de Trabajo la decisión empresarial. La Inspección, da la razón a la traba-jadora y obliga a la empresa a realizar una nueva evaluación más acorde con la realidad del puesto de trabajo, marcándole un plazo de tiempo para realizar esta labor. Cumplido dicho pla-zo y comprobado por la Inspección, que la empresa hace caso omiso a su petición y conside-rando que los riesgos para las trabajadoras eran importantes, sanciona a la empresa DIA S.A. por INFRACCION MUY GRAVE al pago de una cantidad econó-mica de 60.000 euros, además de obligar a la empresa a realizar una nueva evaluación, así como a instalar una serie de medidas que protejan a las mujeres y a su hijos/as. Desafortunadamente, cuando ha concluido todo este período la trabajadora ha dado a luz sin que el puesto fuera adaptado. Cele-



A partir de ahora todas las trabajadoras embarazadas de la empresa DIA S.A. se encontrarán protegidas en su puesto de trabajo

bramos que al niño, por el momento, no le han repercutido los riesgos, y lo importante ahora es que todas las trabajadoras embarazadas de DIA S.A. se encontrarán protegidas en un futuro gracias a la valentía de esta trabajadora y al buen hacer del Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra.

[LA SALUD LO PRIMERO]

Dimensión de género en RIESGOS PSICOSOCIALES: Doble Presencia

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que existen estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Debe tenerse en cuenta que los riesgos psicosociales NO son un problema individual, de personalidad o que respon-da a circunstancias personales o familiares,

Los horarios de trabajo y la duración de la jornada de trabajo afectan de manera diferente a hombres y mujeres, ya que suelen ser éstas las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado de familia-res ("doble jornada"). Que las mujeres realicen y se responsabilicen mayoritariamente del trabajo doméstico y familiar, implica una doble carga de trabajo, si lo compara-

La organización del trabajo en la empresa puede impedir que las mujeres compatibilicen ambos trabajos y por ello quebrar su salud

sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente en las condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo. El enfoque de género aplicado a los riesgos psicosociales está claramente representado en la variable conocida como "Doble Presencia".

mos con la "carga global" del trabajo que soportan los hombres. Estas exigencias las asumen las mujeres de forma simultánea a las del trabajo remunerado. De esta forma, la organización del trabajo en la empresa, se presenta fundamental puesto que, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral



Raquel Cemborain, coordinadora del Gabinete de Salud Laboral.

y familiar, puede impedir que las mujeres compatibilicen ambos trabajos y por ello quebrar su salud.

Esta desigual "carga global del trabajo" entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres. El método ISTAS-21, método adaptado por CC.OO., de evaluación de riesgos psicosociales, permite evaluar la variable de doble presencia. La experiencia demuestra que la mayoría de las mujeres trabajadoras están expuestas a este riesgo y que las medidas adoptadas en la organización del trabajo en las empresas no están orientadas a su minimización.

Tudela y Viana vivieron sendas Jornadas de Igualdad

Fieles al compromiso de la Secretaría de la Mujer de difundir las políticas de igualdad, se organizaron en los meses de mayo y junio de este año dos jornadas con el fin de acercar a nuestras delegadas/os los contenidos de la Ley de Igualdad, que entró en vigor en marzo del 2007.

Las dos jornadas se organizaron en dos de nuestras comarcas, Viana y Tudela porque era necesario que los delegados/as conociesen los

En las mismas intervinieron, Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical y Mujer y Carmen Sesma, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente. Pilar expuso las novedades introducidas en la Ley de Igualdad, así como, la oportunidad que nos brinda esta Ley para intervenir en las empresas y cambiar algunas desigualdades.

Por su parte, Carmen Sesma explicó la Prestación de Riesgo durante el embarazo, y una



Se insistió en la oportunidad que nos brinda esta Ley para intervenir en las empresas y cambiar algunas desigualdades

por menores de los cambios normativos que había efectuado la citada Ley.

La primera de ellas, tuvo lugar en el Centro Cultural Caja Rioja de Logroño, el día 15 de mayo, a la que acudieron unas 150 delegadas/os de La Rioja, aunque sus empresas estaban mayoritariamente ubicadas en la comarca de Viana. También se contó con la presencia de delegadas y delegados de Viana.

El 25 de Junio se organizó en la sede de Tudela la segunda jornada, en la que participaron alrededor de 60 delegadas y delegados de la zona.

nueva figura introducida por la Ley de Igualdad, como es la Prestación de Riesgo durante la lactancia natural, exposición que despertó gran interés a los/as asistentes. Igualmente Rakel Cemboráin y Arantxa Hernández, adjuntas a las Secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente, y Mujer y Acción Sindical respectivamente, tuvieron la oportunidad de trasladar su saber en temas tan importantes como la Protección de la Maternidad, y el problema de la Violencia de Género.

Dos jornadas muy intensas y muy fructíferas.

JORNADA "PLANES DE IGUALDAD"

El día 4 de noviembre se va a celebrar una jornada en torno a los Planes de Igualdad. Dicha jornada organizada por el Instituto Navarro para la Igualdad, CC.OO., UGT y Ser-

vicio Navarro de Empleo, tiene como objetivo avanzar en la Igualdad de Oportunidades como estrategia de cambio en la empresa. El programa de la misma es el siguiente:

- 16,00 h. Presentación. Aplicación en la empresa de las políticas de igualdad.
- 16,30 h. La diversidad como estrategia de gestión en la empresa global.
- 17,30 h. Orientaciones para pequeñas y medianas empresas

- 17,15 h. Los planes de igualdad en la negociación colectiva
- 18,00 h. Experiencias de diseño e implementación de un plan de igualdad. Aplicación a cada caso

Fecha: 4 de Noviembre

Hora: 16,00 h

Lugar: Sala de Conferencias de Desarrollo rural y Medio ambiente. (Avda. Ejercito, 2)



NATIVIDAD CAMACHO

Natividad Camacho, nació en 1947. Su familia fue duramente represaliada: su abuelo era comunista, el otro socialista y a su madre y a su abuela les raparon la cabeza. La lucha de Nati Camacho ha estado siempre del lado de las trabajadoras y del feminismo influyendo decisivamente en su vida y en su militancia política.

Para saber más sobre Natividad Camacho:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/28133.pdf>

[espacios]

En Tierra de Hombres



Dirección:
Niké Caro

Reparto:
Charlize Theron, Frances McDormand, Sean Bean y Richard Jenkins.

Josey Aimes, encarnada por Charlize Theron, empieza a trabajar en las minas, espacio de hombres, porque es un trabajo bien retribuido, que le permite mantener a sus hijos, pero pronto empieza a sufrir todo tipo de abusos y acoso, por parte de sus compañeros que cuentan con el "dejar hacer" de la empresa y la impunidad que les facilitan los testigos mudos.