

Universidad Internacional de La Rioja
Máster en el ejercicio de la abogacía

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Trabajo fin de máster presentado por:	Alicia Tejerina Contreras
Titulación:	Máster en el ejercicio de la abogacía
Área jurídica:	Derecho laboral
Director/a:	Carlos Arroyo Abad

Sevilla
15 de noviembre de 2016
Firmado por: Alicia Tejerina Contreras

ÍNDICE

1.	LISTADO DE ABREVIATURAS	2
2.	RESUMEN	3
3.	INTRODUCCIÓN	4
4.	PRECEDENTE Y MARCO NORMATIVO	4
5.	EL ACOSO EN EL CÓDIGO PENAL	6
6.	EL ACOSO LABORAL	9
7.	TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	12
7.1.	El acoso según la posición jerárquica	13
7.1.1.	Acoso vertical	13
7.1.2.	Acoso horizontal	13
7.2.	El acoso laboral según el objetivo	14
7.2.1.	El mobbing estratégico	14
7.2.2.	El mobbing disciplinario	14
8.	EL ACOSO SEXUAL	15
9.	EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	21
10.	EL PERFIL DEL ACOSADOR Y SU VÍCTIMA	23
11.	POSIBLES CAUSAS DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25
12.	CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	26
13.	CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	27
14.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	32
15.	PROCEDIMIENTO LEGAL ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL	33
15.1.	Intervención de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	33
15.2.	Procedimiento a seguir ante la Jurisdicción Laboral	35
16.	CONCLUSIONES	36
17.	Bibliografía	39

1. LISTADO DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española

CP: Código Penal

CEE: Comunidad Económica Europea

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de trabajo temporal

LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror

LO: Ley orgánica

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Tribunal Superior de Justicia

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TRLISOS: Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

UE: Unión Europea

2. RESUMEN

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

El presente trabajo tiene como objetivo el estudio del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. El estudio de estos dos tipos de acoso se realizará empezando por una contextualización de los mismos para seguir con un análisis de la tipificación que tiene en el Código Penal.

También se realiza una clasificación del acoso en el ámbito laboral dependiendo de la posición jerárquica y del objetivo que se quiera conseguir. Se tratará de manera separada lo que es y la clasificación del acoso sexual y por razón de sexo, para continuar con el análisis del perfil del acosador y el de la víctima, pasando por las causas que contribuyen a que se produzca y las consecuencias que tienen estos comportamientos en las víctimas, las empresas y la sociedad, los recursos a implantar para su prevención para terminar analizando el procedimiento ante la jurisdicción laboral.

Acoso, igualdad, víctima, derechos.

SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT BY REASON OF SEX IN THE WORKPLACE

The present work has as an objective the study of sexual harassment and harassment by reason of sex in the workplace. The study of these two types of harassment will be done starting with a contextualization of both types of harassment to follow with an analysis of the criminalization in the Penal Code.

Also a classification of the harassment in the labor environment is realized depending on the hierarchical position and the objective that is wanted to obtain. The classification of sexual and sexual harassment will be treated separately, in order to continue with the analysis of the profile of the harasser and the victim, as well as the causes that contribute to their occurrence and the consequences they have these behaviors in the victims, companies and society, the resources to be implemented for its prevention to finish analyzing the procedure before the labor jurisdiction.

Harassment, equality, victim, rights.

3. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, objeto de este trabajo, son vulneraciones de ciertos derechos fundamentales como son el derecho a la igualdad, a la libertad e indemnidad sexual, el derecho a la dignidad de las personas, a la intimidad, el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

El objeto del presente trabajo es conocer la problemática que supone estos dos tipos de acoso en el entorno laboral, diferenciar los conceptos de acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con la finalidad de ser capaces de evitar o de detectar cualquiera de estas dos situaciones en el caso de producirse.

Para alcanzar el objetivo planteado, el presente trabajo comienza contextualizando estos dos fenómenos, además de ver cual es su consideración en el Código Penal, veremos también los tipos de acoso que hay en el ámbito laboral, el perfil que tienen la víctima y el acosador, cuáles son los posibles factores causantes, las consecuencias que producen en las víctimas, el entorno laboral y la sociedad en general, las medidas de prevención que podrían implantarse para evitar que se produzcan casos de acoso y por último se abordará el procedimiento a seguir en la jurisdicción laboral.

Es importante conocer cuáles son las pautas de actuación que tiene una víctima, cuáles son las herramientas legales con las que cuenta para poder defenderse ante tales situaciones, es importante que estas pautas sean conocidas también por los representantes de los trabajadores como por los profesionales que tienen que atender a las personas que han sufrido acoso, en el supuesto que éstas acudan a pedir asesoramiento.

4. PRECEDENTE Y MARCO NORMATIVO

El acoso sexual antes de la década de los 70 estaba visto como algo normal; dos hitos muy importantes marcan el inicio de su reconocimiento, el primero de ellos es la publicación en Estados Unidos en 1978, de la obra *“Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job”* de la activista femenina Lin Farley¹; el segundo hito importante fue la obra *“Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination”*, de la también activista Catherine Mackinnon².

A partir de esas dos obras se desarrollaría el *“sexual harassment”* que sería entendido como un comportamiento masculino, no solicitado ni recíproco, donde el rol sexual de la mujer prevalece, sobre la función que desarrolla como trabajadora.

El precedente internacional más importante, lo componen las cuatro conferencias mundiales organizadas por Naciones Unidas en México, Copenhague, Nairobi y Beijing, habiéndose programado para después de esta última una serie de exámenes cada cinco años.

¹ FARLEY L. 1978. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw Hill.

² MACKINNON C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University.

La primera conferencia mundial sobre la mujer celebrada en México entre el 19 de junio y el 2 de julio de 1975 establece tres objetivos: alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y terminar con la discriminación, llevándose a cabo dentro de la misma conferencia una definición de lo que se entiende por discriminación contra la mujer.³ El segundo objetivo era conseguir la integración de la mujer y su participación activa en el desarrollo y por último, el tercero de los objetivos marcados en la conferencia fue conseguir que la mujer contribuya a fortalecer la paz mundial.

La segunda conferencia fue celebrada en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980. En esta oportunidad se profundizó un poco más, llegando a reconocer que existía desigualdad entre los derechos reconocidos y la capacidad que tenían las mujeres para ejercerlos. Para intentar superar esa desigualdad establecieron nuevamente tres objetivos, a saber, igualdad en el acceso a la educación, igualdad en las oportunidades de empleo y la igualdad en los servicios debidos de atención a la salud.

La tercera conferencia se llevó a cabo en Nairobi desde el 15 al 26 de junio de 1985. Si en la anterior conferencia se establecían medidas para la igualdad, el desarrollo y la paz, en esta al recibir datos de la ONU, que las mejoras conseguidas con las medidas que se habían llevado a cabo sólo habían llegado a un número pequeño de mujeres, en esta se intentó encontrar nuevas formas de poder alcanzar los objetivos planteados en la anterior conferencia. En esta conferencia se incluye ya la violencia como una forma de discriminar a la mujer y se habla explícitamente del acoso sexual en el documento emitido en dicha conferencia⁴.

La última de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, fue celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. Esta fue una de las conferencias más importantes, ya que con ella se marcará un hito en la agenda mundial de igualdad de género, en ella se adoptan medidas muy importantes de forma unánime como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que constituyen un programa para conseguir el empoderamiento de la mujer.

En España el precedente lo constituye el Informe Rubinstein, junto con su incorporación a la CEE, en dicho informe se define lo que se considera como acoso sexual⁵, y realiza una distinción de dos tipos de acoso sexual⁶. En base a este informe se emite la Recomendación, 92/131/CEE⁷, de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del

³ *"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer... de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"* Report of the world conference of the international women's year. México City 19 June-2 July 1975. Disponible en la página web <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html> [último acceso 15 de noviembre de 2016]

⁴ *"Estrategias de Nairobi para el progreso de las Mujeres"*. Report of the world conference to review and appraise the achievements of the united nations decade for women: Equality, development and peace. Nairobi 15-26 July 1985. Disponible en la página web <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html> [último acceso 15 de noviembre de 2016]

⁵ *"La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados... si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma"*.

⁶ El chantaje sexual o acoso de intercambio y el acoso ambiental.

⁷ Unión Europea. Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea L 49, 24 de febrero de 1992, pp. 0001-0008.

hombre en el trabajo. Posteriores a esta vendrían la Directiva 2002/73/CE⁸ del Parlamento Europeo y del Consejo en modificación de la Directiva 76/207/CE, la Directiva 2004/113/CE⁹ del Consejo.

En la Directiva 2006/54/CE¹⁰ de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, se define el acoso sexual y por razón de sexo, se sostiene que son discriminatorios y contradicen el principio de igualdad entre hombres y mujeres, prohibiéndolos por ser discriminatorios e indicando que tienen que tener sanciones proporcionadas, efectivas y disuasorias. Alentando a empresarios a tomar medidas para luchar contra este tipo de discriminación¹¹.

La Ley Orgánica 3/2007¹², de 22 de marzo, establece los derechos laborales de los hombres y mujeres como trabajadores, además de realizar en su articulado una definición de lo que es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, reconociéndolos como comportamientos discriminatorios, establece además las medidas que considera eficaces ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5. EL ACOSO EN EL CÓDIGO PENAL

El acoso sexual, es una figura que fue regulada por primera vez en el ordenamiento jurídico español a través del Código Penal de 1995, el texto actual del artículo del C.P relativo al acoso sexual, fue introducido con la reforma desarrollada por la Ley Orgánica 11/1999¹³, como consecuencia de ciertos movimientos feministas y también debido a la evolución de la sociedad. Una sociedad donde se empieza a superar la marginación sufrida por la mujer, durante siglos, en diferentes ámbitos y muy en particular en el laboral.

El acoso sexual está regulado en el C.P¹⁴. en su artículo 184, dentro del título correspondiente a los delitos contra la libertad sexual, en este artículo se realiza la descripción un tipo básico y dos agravados.

⁸ Unión Europea. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea L 269, 5 de octubre de 2002, pp. 15-20.

⁹ Unión Europea. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Diario Oficial de la Unión Europea L 373, 21 de diciembre de 2004, pp. 31-43.

¹⁰ Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento 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. Diario Oficial de la Unión Europea L 204, 26 de julio de 2006, pp. 23-36.

¹¹ *“Debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”.*

¹² España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71 pp. 12611-12645.

¹³ Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 01 de mayo de 1999, núm. 104, pp. 16099-16102

¹⁴ España. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de marzo de 2015, núm. 77, pp. 27061-27176

La forma mas habitual de realización del tipo delictivo es la autoría única¹⁵, donde un solo sujeto realiza los actos constitutivos del tipo, en el sentido material un solo sujeto en el entorno laboral, solicita favores sexuales causando una situación objetiva, hostil y humillante a la persona a la que van dirigidos sus pedimentos.

También puede darse la coautoría de dos formas diferentes, una donde varios sujetos, dentro de una relación laboral, se conciertan para solicitar favores sexuales a la persona elegida como víctima, llegando a colocarla en una situación insostenible; una segunda forma de coautoría sería donde varios sujetos, siempre hablando en el ámbito laboral, se ponen de acuerdo para, de forma reiterada, solicitar los favores sexuales del acosado para un tercero, consiguiendo crear entre todos, un clima hostil y humillante para la víctima.

Para que se de el tipo básico¹⁶ deben existir tres elementos objetivos y uno subjetivo. El primer elemento objetivo, se da al solicitar favores de índole sexual, solicitar, pedir o requerir, sin importar que la solicitud sea, si quiera atendida por la persona a la que se le solicita y el favor deberá ser entendido como la realización de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual.

Existen dos corrientes doctrinales que defienden dos tesis distintas¹⁷, con respecto a lo que quiso decir el legislador al utilizar la expresión “favores sexuales”. Una primera corriente, interpreta tal expresión con un carácter restrictivo, entendiendo que dicha expresión está condicionada a que, entre la víctima y el agresor o un tercero, exista contacto físico necesariamente, siendo el límite máximo los tocamientos que la propia víctima realice sobre su cuerpo. Según esta corriente cualquier otro comportamiento, aunque tuviera claras connotaciones sexuales, quedaría fuera de este tipo penal. Una segunda corriente de opinión, mas abierta, entiende que cualquier tipo de solicitud que tenga naturaleza sexual, sin importar la forma en la que sea realizada, ya sea física, verbal o no verbal, expresas o tácitas siempre y cuando sean inequívocas, toda vez que dicha solicitud o pedimento de tintes sexuales, valorada objetivamente, sea causante de una situación hostil, humillante o intimidatoria.

El segundo elemento viene determinado por la situación en la que se puede poner a la víctima. En el tipo básico, no se pone como requisito que el favor sexual solicitado tuviera una respuesta positiva por parte de la víctima, esto es que se consiga el favor, pero si se requiere que dicha solicitud ponga al sujeto pasivo de la misma, en una situación objetivamente valorada como hostil, humillante o gravemente intimidatoria.

El último elemento objetivo necesario para éste tipo penal, es el ámbito en el que se lleve a cabo, esto es que exista algún tipo de relación entre el sujeto activo y el pasivo, y la misma debe ser en el entorno laboral. La relación existente entre

¹⁵ COBO DEL ROSAL, M. y VIVES ANTÓN, T.S. 1999. *Derecho penal. Parte general*. Valencia: Tirant lo Blanch.

¹⁶ “1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.

¹⁷ CANCIO MELIÁ, M. 1996. Los delitos de agresiones sexuales, abuso sexuales y acoso sexual. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (n.º 6), págs. 1626-1633. ISSN: 0211-2744.

ambos sujetos debe ser también continuada y no será requisito necesario la existencia de jerarquía entre los sujetos.

El dolo, es el elemento subjetivo necesario para que se de el tipo penal, siendo posible el dolo eventual. El elemento subjetivo en este caso se da, cuando el sujeto activo es consciente y tiene la voluntad de cometer y mantener ese tipo de comportamiento, así como también de la posición en la que pone al sujeto pasivo; se dará el dolo eventual aunque el acosador no busque expresamente causar en la víctima los efectos antes citados.

Para el primer subtipo agravado¹⁸, deben darse tres requisitos, el primero de ellos es similar al del tipo básico, o sea que el favor solicitado sea de índole sexual. El segundo, ya exclusivo de este subtipo, es que exista una relación objetiva de superioridad ya sea ésta entendida como laboral, jerárquica o docente; que se cometa aquellas conductas prevaleciéndose de la misma, no bastando con la simple superioridad sino, que es necesario que el superior jerárquico utilice dicha superioridad en sus solicitudes sexuales. Como tercer y último elemento de los requeridos es el anunciar al sujeto pasivo un mal, este mal debe cumplir unos requisitos similares a los de las amenazas, esto es ser verosímil, grave y serio; no se tiene en cuenta que este anuncio sea expreso o tácito, pero sí debe estar relacionado con las expectativas de la víctima de acoso en el entorno de la relación. Esto es, el mal anunciado ha de frustrar las legítimas expectativas que la víctima del acoso pudiera tener, como ser un ascenso o una mejora salarial; condicionando cualquier mejora en las condiciones laborales a la concesión, por parte del sujeto pasivo, del favor sexual solicitado.

El último subtipo¹⁹ prevé una agravación por las especiales condiciones del sujeto pasivo, siendo estas debidas a la especial vulnerabilidad debido a la edad o alguna enfermedad que pudiera padecer. Es necesario para que se de este subtipo, que la situación de la víctima sea un factor por el cual, para el sujeto activo del delito, le sea mas fácil cometer la conducta tipificada, esto es que el acosador utiliza la especial vulnerabilidad del sujeto pasivo para cometer el acoso sexual.

En el ámbito laboral la vulnerabilidad de la víctima, debido a la edad, deberá ser entendida en un concepto mas amplio, no solamente a la minoría de edad, si no que también será vulnerable a causa de su edad avanzada. Lo primordial en este subtipo agravado es el desvalimiento de la víctima y que en su actuación el agresor sea consciente de la situación de debilidad del acosado.

Para estos supuestos el C.P. prevé una mayor pena, ya que el reproche penal es mayor, aunque la conducta típica es básicamente la misma, solicitar favores de índole sexual, pero debido a su especialidad el grado de culpabilidad del sujeto activo está muy por encima del tipo básico y el primer subtipo agravado.

¹⁸ “2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”.

¹⁹ “3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

El acoso sexual es un delito comprendido dentro de los delitos semipúblicos, según el artículo 191.1 del C.P. es necesario para iniciar el procedimiento, en caso de ser mayor de edad, denuncia de la persona afectada, de su representante legal o mediante querrela del Ministerio Fiscal. En el supuesto de que la víctima sea menor de edad, bastará para comenzar el proceso la denuncia interpuesta por el Ministerio Fiscal. Al ser este delito considerado como semipúblico, no tiene efectos liberatorios para el acusado el perdón del ofendido²⁰, una vez puesta la denuncia ya no depende de la víctima que el procedimiento continúe o no.

De la lectura del artículo 131 del C.P. podemos deducir que el delito de acoso sexual al ser un delito menos grave y tener impuestas unas penas de prisión que no llegan a los 5 años, ni estar comprendidos en la excepción que regula dicho artículo en su punto 1 último párrafo, prescribe a los 5 años; para determinar el momento en que se empieza a contar el tiempo de prescripción rigen las reglas del artículo 132.1²¹ del mismo cuerpo legal.

Según se deduce de las STS de 21 de noviembre de 2000²² la declaración de la víctima de acoso deberá ser suficiente para destruir la presunción de inocencia del acusado cuando existan razones objetivas que así lo aconsejen, estas razones objetivas son:

- la falta de incredulidad subjetiva de la víctima, que resulten de sus circunstancias personales o sus características, siendo relevante para ello sus propias características físicas o psico-orgánicas, basándose en ellas se debe valorar su desarrollo y grado de madurez, tampoco deben existir móviles espúreos que pudieran ser consecuencia de las tendencias fantasiosas de la víctima, o que resulten de las relaciones previas acusado-víctima, donde se puedan apreciar como posibles móviles causados por el odio o el resentimiento, la venganza o la enemistad.
- La verosimilitud del testimonio, para apreciarla habrá que basarse en la lógica de la declaración de la víctima, por ello la exigencia de valorar si la versión dada es insólita o inverosímil debido a su contenido, y que la existencia del delito se apoye en datos objetivos más allá de la pura manifestación subjetiva de la víctima, esta exigencia deberá de ponderarse de forma adecuada en aquellos delitos que son susceptibles de no dejar pruebas materiales de haberse cometido, en el supuesto de que no pueda ser contrastado el dato que lo corrobore, no desvirtuaría el testimonio si no se pudo constatar debido a las circunstancias que concurrieron en el hecho.
- La persistencia al incriminar, la misma debe ser sostenida en el tiempo, ser expresada sin contradicciones o ambigüedades, de tal forma que no pueden existir modificaciones ni cambios en las declaraciones que presta la víctima, las sucesivas declaraciones deben ser hechas sin contradicciones especificando con precisión todos los hechos, dando detalles y particularidades que una persona en circunstancias similares podría contar.

²⁰ “2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase”. Artículo 191 del C.P.

²¹ “1. Los términos previstos en el artículo precedente se computarán desde el día en que se haya cometido la infracción punible. En los casos de delito continuado, delito permanente, así como en las infracciones que exijan habitualidad, tales términos se computarán, respectivamente, desde el día en que se realizó la última infracción, desde que se eliminó la situación ilícita o desde que cesó la conducta”.

²² España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal, Sección 2ª). Sentencia núm. 715/1999 de 21 noviembre de 2000.

6. EL ACOSO LABORAL

Desde los inicios han sido utilizados diferentes vocablos para designar las conductas de acoso laboral. Dependiendo del país se utilizan distintos términos como por ejemplo en Inglaterra y Australia, la palabra bullying es la utilizada para denominar las conductas de acoso, independientemente del ámbito en el que se desarrollen, a diferencia del resto de Europa y Estados Unidos donde la palabra bullying es utilizada solamente para designar las conductas de acoso en el ámbito escolar, entre estudiantes ya sean niños o adolescentes, y la palabra mobbing es la que designa el acoso entre trabajadores en el trabajo.

Diferentes expresiones fueron y son utilizadas como sinónimo de mobbing, expresiones tales como acoso laboral, acoso moral que fue utilizada por Marie-France Hirigoyen en su libro publicado en 1998 y traducido al español en 1999²³, acoso institucional término utilizado por José Luis González de Rivera y Revuelta en su artículo titulado “acoso psicológico en el trabajo y psicopatología”²⁴, y la expresión acoso psicológico utilizado por Iñiqui Piñuel y Zabala²⁵.

En el concepto de mobbing o acoso dado por Dieter Zapf y Heinz Leymann en su artículo titulado “Mobbing and victimization at work”²⁶, se incluyen conductas tales como las humillaciones, el aislamiento social, el maltrato físico, dejar a la víctima sin trabajo que realizar, hacer circular rumores o realizar chistes sobre la vida privada del acosado o las amenazas verbales. Según estos dos autores lo que resulta evidente es que las acciones tendentes a intimidar suelen ser ascendentes, esto quiere decir que pueden empezar con el hecho simple de ponerle un mote para ir escalando hacia otras conductas más graves como reírse del acosado, burlarse de ella para pasar al aislamiento, el rechazo, el insulto directo o la agresión física, así como asciende el nivel de los actos de hostigamiento, va creciendo también la sensación que tiene la víctima de indefensión.

Heinz Leymann recogió los comportamientos que se encontrarían dentro de las conductas antes descritas en su cuestionario LIPT²⁷, estos comportamientos que se describen fueron obtenidos como resultado de investigaciones llevadas a cabo en los países del norte de Europa. Por tanto siguiendo al autor antes mencionado, podemos clasificar las conductas constitutivas de mobbing en el siguiente orden: **Las que atentan contra las condiciones de trabajo**, retirándole a la víctima su autonomía, bien sea encomendándole trabajos muy encima o muy por debajo de sus capacidades, o simplemente no permitiéndole hacer nada. En el supuesto de que la víctima cometa algún error por mínimo que sea éste, se le realizarán críticas muy severas, despreciando su trabajo, negándole información para que pueda realizar la tarea encomendada, no permitirle la utilización de herramientas de trabajo: como teléfono, ordenador, etc; también se incluyen conductas como discutir todas sus

²³ HIRIGOYEN, M. 1999. *El acoso moral*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

²⁴ GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L. 2001. Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (n.º 3), págs. 397-412. ISSN 1576-5962

²⁵ PIÑUEL Y ZABALA, I. 2001. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae

²⁶ ZAPF, D.; LEYMAN, H. 1996. Mobbing and victimization at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (n.º 2), págs. 165-184. ISSN 1359-432X

²⁷ LEYMAN, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and Victims*, 5 (n.º 2), págs. 119-126.

decisiones, hacerle presión para que no exija sus derechos o se puede llegar incluso a causar desperfectos en su puesto de trabajo.

Las que atentan contra la dignidad de la víctima. Dentro de este tipo de conductas podemos citar el hecho de calificarla con observaciones despectivas, causándole descrédito ante sus compañeros, sus subordinados o sus superiores. Se realizan críticas sobre su vida privada haciendo circular rumores sobre ella.

Las que limitan su comunicación y contacto social. El acosador haciendo valer su autoridad impone a la víctima lo que puede decirse y lo que no, coartando el derecho de expresarse o el poder hacerse oír. Se llega a no dirigir la palabra a la víctima, dirigiéndose directamente a los demás e ignorándola a ella y además de realizar la sugerencia a los demás compañeros de actuar de la misma manera, otra conducta sería cortarles las fuentes de información.

Los ataques directos a la salud. Dentro de estas podemos mencionar el hecho de no respetar las bajas médicas ya sea negándoselas u obligándole a reincorporarse antes del alta correspondiente.

Acciones dirigidas a impedir su promoción e intentar su despido. Para conseguir este objetivo el acosador hará todo lo posible y utilizará todos los recursos a su alcance.

Según el artículo titulado “Hostigamiento psicológico en el trabajo” de Pilar Camps del Saz y otros²⁸, la peculiaridad que tiene el acoso laboral es que no se da exclusivamente por causas relacionadas de forma directa con la organización o desempeño del trabajo, si no más bien están originadas en las relaciones interpersonales que surgen entre los trabajadores en su ámbito laboral, básicamente se trata de un conflicto relacional donde sistemáticamente y por un periodo de tiempo prolongado, la víctima es sujeto de comportamientos hostiles realizados por una o varias personas, teniendo como consecuencia su estigmatización.

La definición que realizó Leymann²⁹ sobre el acoso laboral está orientada en el mismo sentido, implicando comportamientos hostiles, inmorales incluyendo violencia psicológica extrema, que se dirigen de manera recurrente y sistemática por una o varias personas, con la intención de romper las redes de comunicación de la víctima o su reputación, impedirle o intentar impedirle el adecuado desempeño de su trabajo consiguiendo finalmente que ésta abandone su puesto de trabajo. Según este autor estas acciones se llevarán a cabo al menos una vez por semana y tendrán una duración mínima de seis meses. Como consecuencia de la elevada frecuencia y la larga duración de la hostilidad aparecerán en la víctima la sensación de impotencia e indefensión.

En cambio para otros autores como Einarsen y Skogstad³⁰ sostienen que no es necesario que la conducta de hostigamiento tenga la frecuencia de una vez por semana y la duración mínima de seis meses para aseverar que el proceso que se está llevando a cabo es mobbing, estos dos autores consideran que solamente es

²⁸ CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; LÓPEZ GARCÍA SILVA, J.A. 1996. Hostigamiento psicológico en el trabajo el mobbing. *Salud y trabajo*, (n.º 118) págs. 10-14. ISSN 0210-6612

²⁹ LEYMAN, Op. cit., p. 119-120.

³⁰ EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. 1996. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (n.º 2), págs. 185-201. ISSN 1359-432X

necesario que la víctima se sienta acosada frecuentemente, que perciba aquel comportamiento como acoso de manera continua.

El objetivo que persigue el mobbing, para Piñuel y Zabala³¹ es intimidar, reducir, asustar y consumir a la víctima emocional e intelectualmente, consiguiendo con ello sacarla de la empresa o simplemente para satisfacer la necesidad que tiene el agresor de agredir y controlar, utilizando la forma de organización de la institución o empresa a la que pertenece para canalizar de manera forma sus tendencias psicopáticas. Según este autor la conducta consiste en el continuo e intencional maltrato verbal y de forma, de la que es víctima un trabajador, conducta que es desarrollada por sus compañeros de trabajo ya sea individual o colectivamente, teniendo hacia el un comportamiento cruel, con la intención de conseguir destruirlo psicológicamente y su posterior renuncia al trabajo. Estos comportamientos se dan a través de procedimientos ilegales, totalmente alejado de un trato adecuado, respetuoso y que van dirigidos a atentar contra la dignidad del trabajador.

Para Marie-France Hirigoyen³² el acoso laboral es cualquier tipo de conducta abusiva, en especial aquellos comportamientos, palabras, gestos y escritos que atenten contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona, conductas que pongan en peligro su trabajo o que degraden de tal manera el ambiente laboral hasta hacerlo insostenible para la víctima.

Para Stale Einarsen³³ los elementos característico del mobbing son:

- Es un proceso de conductas repetitivas y que se prolongan en el tiempo.
- Se trata de conductas negativas y hostiles, que pueden ir desde críticas al trabajo realizado hasta llegar a las calumnias.
- Este tipo de comportamiento provoca en la víctima diferentes consecuencias, dependiendo de la fase en la que esté.
- El acosador lleva a cabo el comportamiento con la intención de alcanzar un objetivo, también tiene como finalidad destruir a la víctima.
- En este tipo de conductas hay un desequilibrio de poder entre los sujetos, donde la víctima no dispone de los recursos necesarios para poder hacerle frente.

La Comisión Europea el 14 de mayo de 2001 configura como una característica esencial para que se de el acoso laboral que los ataques sean sistemáticos y por un largo periodo de tiempo, estos ataques pueden ser directos o indirectos. Por otra parte para las Directivas de la Unión Europea 43/2000³⁴, de 29 de junio y 78/2000³⁵, de 27 de noviembre, es acoso toda conducta o comportamiento discriminatorio que genera un ambiente hostil, intimidatorio, humillante, ofensivo y que atenta contra la dignidad de la persona.

³¹ PIÑUEL Y ZABALA, Op. Cit., p. 56-58

³² HIRIGOYEN, M. 2001. *El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós Ibérica.

³³ EINARSEN, S.; JOHAN HAUGE, L. 2006. Acoso psicológico en el trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (n.º 3), págs. 251-274. ISSN 1576-5962.

³⁴ Unión Europea. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Diario Oficial de la Unión Europea L 180, 19 de julio del 2000, pp. 0022-0026*.

³⁵ Unión Europea. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 0016-0022*.

7. TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

En el ámbito laboral pueden darse diferentes tipos de acoso, en este trabajo se tratará solamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, haciendo para ello una pequeña clasificación de estos dos tipos de acoso.

Aparte de realizar una definición somera de lo que es el acoso sexual, se dejará ese tema para ser tratado mas adelante en el epígrafe correspondiente a ese tipo de acoso. En este epígrafe se realizará una breve explicación de los tipos de acoso o mobbing, dividiéndolo según la posición jerárquica que ocupan en la empresa el acosador y la víctima y según el objetivo que quiera conseguir el acosador.

El acoso sexual es cualquier comportamiento de índole sexual, ya sea este físico o verbal, no deseado por la persona que es víctima del mismo, y que sea un condicionante para la misma, generando un entorno de trabajo hostil. Conductas como palmaditas, pellizquitos o roces, siempre y cuando tengan índole sexual, pueden ser constitutivas de acoso sexual, también otro tipo de conductas tales como piropos, miradas o gestos lascivos, insinuaciones o comentarios de la misma índole son también conductas constitutivas del tipo.

7.1. El acoso según la posición jerárquica

Según la posición jerárquica del acosador y la víctima, se pueden distinguir dos tipos de acoso sexual, a saber el acoso vertical, que puede ser ascendente o descendente, y el acoso horizontal.

7.1.1 Acoso vertical

El acoso vertical es aquel en el que el sujeto activo y el pasivo del acoso sexual se encuentran en diferentes niveles jerárquicos, pudiendo darse dos subtipos diferenciados, el acoso laboral ascendente donde la víctima ocupa un nivel jerárquico superior a su acosador, y el acoso laboral descendente donde las posiciones del acosado y su acosador es la contraria.

En el caso del acoso laboral ascendente, el acosado es superior jerárquico del acosador, el origen de este tipo de acoso podría estar en el nombramiento como jefe de una persona que, para el acosador, no es merecedor de dicho puesto o que no es de su agrado debido que él lo percibe como una persona arrogante, caprichosa o autoritaria³⁶.

En el acoso laboral descendente la situación planteada es la siguiente: Un trabajador es acosado o atacado por alguno o algunos trabajadores que ocupan un nivel jerárquico superior al suyo. Este tipo de acoso puede darse por diferentes motivos, como ser el deseo de provocar la renuncia del trabajador hostigado, el querer castigar a un trabajador por algún motivo que, al superior, le parezca merecedor de represalia, o por el simple aburrimiento de la persona que realiza el acoso.

³⁶ PIÑUEL y ZABALA, Op. cit., p. 73

7.1.2 Acoso horizontal

Este tipo de acoso laboral se da cuando, un trabajador es acosado por uno o varios compañeros de trabajo que ocupan en la empresa, el mismo nivel jerárquico que el suyo. Esta situación puede darse por diversas causas como ser, forzar al trabajador acosado a aceptar ciertas normas, por una relación de enemistad, por el simple hecho de atacar a una persona que consideran más débil o por falta de trabajo; otro motivo con el que se ha intentado justificar este tipo de acoso es la dificultad del acosador a tolerar la diferencia o la peculiaridad en las demás personas, por esa dificultad que tiene el mismo, ataca a la persona diferente.

Otro motivo por el que suele darse este tipo de acoso es la envidia de algunos de los compañeros que llegan a convertirse en acosadores, por que el agredido posee alguna cualidad que a ellos les gustaría tener para sí. Es decir, el acoso horizontal puede darse en una empresa, cuando un grupo ya formado trabajadores, acosa y margina a uno de sus compañeros que no se somete a las normas que la mayoría ha fijado. En el supuesto que acosen a uno de sus compañeros por el aburrimiento causado por la desocupación, puede pasar que el grupo de trabajadores elija a uno de ellos como víctima, que por regla general suele ser la persona más vulnerable.

Por último, otro motivo que no se puede dejar de mencionar, que puede ser causa para el acoso horizontal es la discriminación racial o la marginación de la víctima debido a su sexo, su nacionalidad o simple y llanamente por su apariencia física.

7.2. El acoso laboral según el objetivo

Una vez realizada la clasificación del acoso según la posición jerárquica del acosador y su víctima, se pasa a la siguiente clasificación, esta dependerá del objetivo que el hostigador quiera conseguir con sus agresiones, siguiendo este criterio podemos clasificar el mobbing en dos tipos diferentes, el mobbing estratégico y el disciplinario.

7.2.1 El mobbing estratégico

El mobbing estratégico es un tipo de acoso descendente o institucional. El objetivo que este tipo de mobbing tiene es conseguir que la víctima abandone su puesto de trabajo, si se acosa a la víctima de tal manera que se crea un ambiente de trabajo insoportable para ella, ésta no tendrá otra salida más rápida que presentar su renuncia y así no existiría la obligatoriedad de pagarle la indemnización que le podría corresponder, en el supuesto de un despido improcedente. Algunas empresas pueden utilizar este tipo de acoso de forma sistemática cuando quieren deshacerse de alguno de sus trabajadores.

7.2.2 El mobbing disciplinario

Al igual que en el mobbing estratégico el disciplinario es un tipo de acoso descendente. Este tipo de mobbing suele utilizarse para que un determinado trabajador, que es la víctima o la persona acosada, obedezca y se someta a la voluntad del acosador más aún si éste está llevando a cabo alguna maniobra poco

clara o algún tipo de fraude. En síntesis la intención o el objetivo del acoso es conseguir que el acosado entienda que o entra en el molde o será castigado³⁷.

Al utilizar este tipo de mobbing se puede conseguir un doble objetivo, por un lado infundir miedo en las víctimas y advertir a los otros compañeros de lo que les sucedería si tienen un comportamiento similar al de la víctima, obteniendo como resultado un ambiente de trabajo donde ninguno de los trabajadores se atreverá a llevar la contraria a su superior.

Esta clase de acoso se suele emplear también contra trabajadores que para el empleador son considerados molestos, por el hecho de solicitar reiteradas bajas laborales o contra las empleadas embarazadas, como forma de represalia o para poder deshacerse de los mismos.

8. EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual no es una conducta fácil de reconocer ya que es bastante compleja en cuanto a las manifestaciones que presenta, además de conllevar una trama compleja de poder.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres³⁸, al hablar de acoso lo define como la manifestación de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, también de discriminación por razón de sexo-género y de violencia de género, haciéndose eco de la necesidad de erradicarlo. En el artículo 7.1³⁹ hace una definición de lo que se entiende por acoso sexual y en el apartado 2 describe que conductas son las constitutivas de acoso por razón de sexo⁴⁰, según este artículo en su apartado 1 es acoso sexual cualquier tipo de comportamiento de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona generando un entorno hostil, intimidatorio o degradante.

En este mismo artículo en su apartado 3⁴¹ y 4⁴² establece que son discriminatorios los dos tipos de acoso, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, de forma específica indica que el condicionar un derecho a la aceptación por parte de la víctima, de una situación que constituye alguno de los tipos de acoso antes mencionados, serán considerados como actos discriminatorios por razón de sexo.

Como se deduce de la lectura del artículo antes mencionado el acoso sexual presenta un trasfondo de discriminación que normalmente o con frecuencia suele ser contra la mujer, vulnerando como consecuencia los derechos preceptuados en el

³⁷ PIÑUEL y ZABALA, Op. cit., p. 74-75

³⁸ España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645

³⁹ "1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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".

⁴⁰ "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".

⁴¹ "3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo."

⁴² "4. 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."

artículo 14 de la CE⁴³. y el 17.1 del ET⁴⁴ relativo a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual tal y como declaró en reiteradas ocasiones la jurisprudencia, se cita como ejemplo la STC 224/1999⁴⁵, de 13 de diciembre de 1999.

Estas dos perspectivas pueden verse también en la definición de acoso sexual que hace la normativa comunitaria, ha saber la Directiva 2006/54/CE⁴⁶ en su artículo 2.1.c y también en la legislación nacional en la LO 3/2007.

En la recomendación CE 92/131, de 27 de noviembre de 1991⁴⁷, además de encontrar un concepto de acoso similar a la normativa antes mencionada, encontramos también algunos ejemplos de las conductas constitutivas de acoso y unas directrices que van dirigidas a los empresarios, la negociación colectiva y también a los trabajadores para poder combatirla o llegar a evitarla.

El tipo de acoso que se está tratando en este epígrafe se diferencia de otras formas de acoso que se dan también en el ámbito laboral, como ser el acoso moral o el acoso por razón de sexo, en los que no está presente la motivación sexual, en estos otros tipos de acoso podemos encontrar otras características como la desconsideración debida a una persona o la discriminación.

Tanto el articulado del ET como la LO 3/2007 caracterizan el acoso sexual desde dos perspectivas distintas. La primera perspectiva hace referencia al comportamiento, pudiendo ser este verbal o físico y de naturaleza sexual; la segunda se refiere a los efectos, que atentarán contra la dignidad o la autoestima del sujeto pasivo de dichos comportamientos, que deben ser ofensivos y que se concretan en intimidación u hostilidad.

Tradicionalmente se ha venido considerando que el acoso sexual tiene de manera subyacente un comportamiento verbal o físico de índole sexual, en cambio actualmente el ámbito objetivo con el que se define la conducta está compuesto por cualquier agresión dirigida a crear un ambiente laboral intimidatorio.

Respecto de la conducta, la legislación incluye todo comportamiento que a pesar de no ser stricto sensu físico o verbal, sea constitutivo de hostigamiento sexual y que pueda crear un ambiente laboral ofensivo y no deseado.

⁴³ España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29315-29339

⁴⁴ España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308.

⁴⁵ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal, Sección 2ª). Sentencia núm. 224/1999 de 13 diciembre 1999.

⁴⁶ Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento 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. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 204, 26 de julio de 2006, pp. 23-36.

⁴⁷ Unión Europea. Recomendación de la Comisión 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 49, 24 de febrero de 1992, pp. 0001-0008.

Según la STSJ de Cataluña, de 5 de julio de 2000⁴⁸ entre los comportamientos que se consideran acoso sexual se pueden incluir los gestos que tengan contenido sexual, el envío de material del mismo contenido por correo electrónico, la exhibición de fotografías o de algún otro elemento de la misma índole.

Según la STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999, no hay que olvidar de que la conducta de la que se habla es aquella que directa o indirectamente va dirigida a la satisfacción del deseo sexual, pudiendo decir que todas las conductas de acoso sexual, cuando la víctima es una mujer son representativas de discriminación por razón de sexo.

Dentro del acoso sexual se puede hacer mención de un grupo muy amplio de comportamientos que pueden ser considerados acoso, algunas características de este tipo de comportamientos son las siguientes:

- Son conductas no deseadas y ofensivas para la persona a la que van dirigidas.
- La negativa o aceptación de dichas conductas por la víctima, es utilizada a la hora de tomar una decisión que influirá directamente en sus condiciones laborales o con su empleo.
- Como consecuencia de estas conductas, es la creación de un ambiente laboral intimidatorio, humillante u hostil para el sujeto víctima de las mismas.

A continuación una pequeña lista de comportamientos que son constitutivos de acoso sexual:

- Invitaciones continuas e insistentes para actividades sociales, a pesar de que el sujeto al que van dirigidas a sido claro al indicar que le resultan indeseadas e inoportunas.
- Invitaciones comprometedoras o de índole sexual.
- Solicitudes de favores sexuales, dando a entender por medio de insinuaciones, actitudes o de forma directa que la aceptación o negativa de dichas solicitudes influirán sobre las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral o la carrera profesional del trabajador.

Dependiendo del tipo de conductas llevadas a cabo por el acosador podemos clasificar el acoso sexual en tres niveles diferentes, a saber acoso leve, grave y muy grave.

Acoso leve: Dentro del acoso leve podemos mencionar las siguientes conductas:

- Chistes subidos de tono o de contenido sexual.
- Comentarios sexuales sobre las trabajadoras y/o piropos.
- Solicitud de citas reiterativamente.
- Cercanía excesiva, invadiendo el espacio personal.
- Gestos o miradas insinuantes o lascivas.

⁴⁸ España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 9194/2000 de 5 julio de 2000.

Acoso grave: En el acoso grave se pueden incluir los comportamientos siguientes:

- Realizar preguntas sobre la vida sexual de la víctima.
- Realizar insinuaciones de índole sexual.
- Solicitar directamente mantener relaciones sexuales sin realizar ningún tipo de presiones.
- En el supuesto de haber mantenido una relación sentimental con un compañero de trabajo, realizar presiones después de la ruptura.

Acoso muy grave: Son constitutivos de acoso sexual muy grave conductas tales como:

- Abrazar o besar a una persona sin su consentimiento o sin que ésta lo desee.
- Realizar tocamientos o pellizcos.
- Acorralar a una persona de forma reiterada.
- Realizar presiones mediante amenazas o a cambio de mejoras en el trabajo para mantener relaciones sexuales.
- Conseguir la aceptación a realizar actos sexuales amenazando con el despido.
- El asalto sexual.

Como se puede ver en la anterior lista de comportamientos que constituyen acoso sexual ya sea leve, grave o muy grave, la característica principal es que no son deseados por la persona a la que van dirigidos, de esta manera la que podría considerarse atención sexual se llega a convertir en acoso sexual cuando la víctima refiere claramente que le resulta ofensiva y a pesar de ello los comportamientos del sujeto activo continúan. A pesar de lo que se dijo sobre la continuidad de los comportamientos, una sola conducta puede ser considerada acoso sexual si es suficientemente grave.

No es necesario acreditar la negativa de la víctima para que se constituya el comportamiento ilícito, cuando el acercamiento sexual puede ser considerado objetivamente ofensivo, pero a pesar de ser ofensivos si la víctima consiente de forma expresa o con actos inequívocos, desaparecerá la ofensividad, aunque en ese supuesto tendrá que ser el agresor o acosador quien tendrá que acreditar esa causa de justificación.

Siguiendo la STC 224/1999⁴⁹, de 13 de diciembre de 1999, la negativa o rechazo por parte de la víctima no tiene por que ser expresa y directa, sino que bastará que se deduzca de los hechos, que tales comportamientos no son deseados por el sujeto pasivo.

Según la STSJ de Islas Baleares⁵⁰, de 29 de marzo de 2016, el hecho de el acusado tenga una sentencia absolutoria en el ámbito penal, porque no han podido ser probado que los tocamientos no fueron consentidos, no impediría que dicha conducta pueda ser calificada como acoso sexual en el ámbito laboral y en su consecuencia aplicar las sanciones correspondientes.

⁴⁹ España. Tribunal Constitucional (Sala de lo Penal, Sala 2ª). Sentencia núm. 224/1999 de 13 diciembre 1999.

⁵⁰ España. Tribunal Superior de Justicia de las Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 338/2016 de 29 marzo de 2016.

El comportamiento libidinoso tiene que llevarse a cabo dentro del entorno organizativo del empresario, en consecuencia puede ser sujeto activo de la conducta constitutiva de acoso sexual, el empresario, sus representantes o los mismos trabajadores de la empresa aunque no ejerzan facultades de dirección.

Según se desprende de la lectura de la STSJ de Madrid⁵¹, de 4 de abril de 2000, como los actos de acoso sexual en el ámbito laboral para ser considerados como tal deben darse en el ámbito organizativo del empresario, las proposiciones de índole sexual o conductas similares llevadas a cabo por el sujeto activo, no serán considerados acoso sexual laboral si se realizan fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral.

Debido a que la mayor parte de las víctimas de acoso sexual son mujeres, se van a dedicar los siguientes párrafos a explicar cual es la secuencia del acoso sexual en mujeres trabajadoras.

En el acoso sexual a mujeres trabajadoras coexisten conjuntamente distintas situaciones de acoso, no es algo aislado o una agresión específica, esta coexistencia se verá incrementada mientras aumenta la intensidad del acoso sexual.

En la secuencia del acoso sexual se puede decir que primero el acosador selecciona la persona que será la víctima, esta elección estará basada sobretudo en la vulnerabilidad que percibe en una persona, generalmente pueden ser más vulnerables al acoso sexual, las trabajadoras menores de 35 años, que estén solteras, originarias de países que no pertenecen a la UE, las no cualificadas, las trabajadoras con contratos temporales o aquellas otras en proceso de asenso en la empresa.

En el segundo paso el acosador se gana su confianza, por ejemplo ayudándola en la realización de su trabajo, le da apoyo o le hace cumplidos, llega a convertirse en un amigo, una especie de protector.

Es a partir del tercer paso cuando deja de comportarse como un compañero de trabajo o un jefe, las llamadas de teléfono aumentan dentro o fuera del horario laboral, visita con mas frecuencia el puesto de trabajo de su víctima o incrementa las solicitudes para poder visitarlo en su despacho en el caso de que la víctima lo tenga. A los ojos de los demás compañeros se percibe la existencia de una relación especial entre el acosador y la víctima, que pueden calificarla más como una amistad privilegiada que como acoso, lo que favorecerá el rechazo de los demás y en consecuencia el aislamiento de la acosada, llegando la misma víctima a sentirse como “la elegida” haciendo que al final las consecuencias negativas del acoso aumenten y también el sentimiento de culpa de la acosada.

En el siguiente paso el acosador comienza a hacer demandas explícitas, expresándolas como si se tratase de la evolución normal de una relación, pasando al chantaje, para ello recuerda a la víctima los favores realizados y las ayudas prestadas por él, y el agradecimiento, que según él, debería tener la acosada en retribución a esos hechos.

⁵¹ España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª). Sentencia núm. 4359/2000 de 4 de abril de 2000.

Posteriormente en el siguiente paso, si no consigue lo deseado, recurre a las amenazas, que pueden consistir en la pérdida de los privilegios, ayudas y otros beneficios que la acosada haya recibido de él, llegando inclusive a amenazarla con la pérdida del puesto de trabajo; en algunas ocasiones se cumple con la amenaza vertida y se la priva de dichos privilegios frente a todos los compañeros sufriendo en consecuencia la humillación derivada de ese hecho.

En el último paso el sujeto activo pasa directamente al asalto valiéndose de su fuerza física, una trabajadora en esta situación no puede ni siquiera ponerle un nombre a lo que está pasando, le cuesta mucho tiempo asumir que es víctima de acoso sexual, por dos motivos principalmente, por la gravedad objetiva que supone el acoso y por el sentimiento de abandono y traición, ya que llegó a sentir afecto real o inclusive admiración hacia la persona que ahora es su acosador.

El entorno social de las víctimas tiene la tendencia a negar este tipo de comportamientos, llegando a reconocer solo los casos mas graves, las trabajadoras acosadas suelen afrontar la situación en solitario, sólo cuando las conductas se agravan tienen la necesidad de buscar ayuda en su círculo más cercano. Consecuencia de ello es el riesgo de sufrir invisibilidad ante la sociedad, llegando a crear un grupo de mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión. Juegan aquí un papel preponderante las empresas tanto en la prevención del acoso como en los protocolos de actuación establecidos para dar solución a los casos que se produzcan con la mínima repercusión negativa para los sujetos implicados.

El acoso sexual puede ser entendido como una forma de malos tratos, violencia sexual, física o psicológica o como un acto de discriminación ya sea este directo o indirecto. De la definición de acoso sexual que da la ley 3/2007 podemos identificar dos tipos de acoso sexual: El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

El acoso de intercambio o chantaje sexual. Puede ser sujeto activo de este tipo de acoso el empresario o empleador, o cualquier superior jerárquico que condiciona directa o indirectamente una decisión como ser despedido, renovación de contrato, un posible ascenso, etc a la aceptación de la propuesta sexual que le ha realizado al trabajador o la trabajadora. Por lo expuesto sólo pueden ser sujetos activos de este acoso cualquier persona jerárquicamente superior, es decir, que tenga poder de decisión sobre la relación laboral.

Este tipo de acoso puede darse a través de propuestas explícitas o implícitas. El chantaje explícito o directo se caracteriza porque la propuesta sexual es directa, esto es que abiertamente se solicita o se propone un favor de índole sexual, también cuando expresamente se realiza un requerimiento sexual.

Es indirecto o implícito cuando si bien es verdad que la víctima no ha recibido ningún requerimiento sexual directo, otros compañeros de trabajo de su mismo sexo y con circunstancias similares, han sido beneficiadas de alguna manera como ser mejora de categoría, mejoras en el salario o en la jornada, después de haber aceptado las solicitudes sexuales, en consecuencia el sujeto pasivo podría deducir que cabe la posibilidad de alguna mejora o empeoramiento de sus condiciones laborales en función de la respuesta que dé, para este tipo de acoso hay que tener claro que el sujeto pasivo será el trabajador o trabajadora que se haya visto

perjudicado en el trabajo a consecuencia de la no aceptación de las condiciones sexuales impuestas.

El acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso la conducta de naturaleza sexual tiene como principal característica que es llevada a cabo por compañeros o personas del mismo nivel jerárquico, el sujeto activo lleva a cabo una conducta que produce un entorno de trabajo ofensivo, humillante e intimidatorio para el sujeto pasivo. Este tipo de comportamiento pueden causar bajas en el rendimiento laboral del trabajador al que van dirigidos, así como también a su salud tanto física como psicológica. Se diferencia del acoso sexual de intercambio porque en éste no hay una conexión directa entre las condiciones laborales y las solicitudes sexuales, por tanto el puesto de trabajo o las condiciones laborales no se verían afectados, sino que lo afectado es el ambiente de trabajo. Por tanto se puede decir que el sujeto activo es el propio compañero o compañeros de trabajo, pudiendo serlo también los clientes u otras personas que estén relacionadas con la empresa.

Siguiendo nuevamente la STC 224/1999⁵², para considerar que existe acoso sexual ambiental constitucionalmente reprochable, debido a que afecta a la intimidad del trabajador debe tener los siguientes elementos:

- Debe constituir una conducta verbal o física que sea manifestada con actos, gestos o palabras.
- Que este comportamiento no haya sido consentido y sea percibido por la víctima como no deseado. Para que sea entendido como no deseado no es necesario que el rechazo de la víctima sea expreso, bastará con que se infiera de los hechos. De esta manera se limita la exigencia del rechazo inmediato en el acoso sexual y se puede aligerar la carga de la víctima dependiendo las circunstancias en cada caso.
- El último de los elementos exigidos es la gravedad, con la suficiente entidad como para crear un entorno odioso e ingrato.

La gravedad de los hechos debe ser valorada objetivamente, dependiendo las circunstancias que concurren en cada caso, por tanto no puede dejarse que la valoración dependa de la mayor o menor sensibilidad de la víctima del acto de acoso sexual.

9. EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En la legislación de nuestro país la definición de qué es acoso por razón de sexo lo da el artículo 7.2⁵³ de la Ley Orgánica 3/2007.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que se realiza debido al sexo de una persona que tenga como efecto, intencionado o no, de atentar contra la dignidad y crear un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo y degradante, estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas. Con relativa frecuencia suele producirse contra mujeres con comentarios despectivos aludiendo a la supuesta incapacidad del sexo femenino para realizar determinados trabajos u otro

⁵² España. Tribunal Constitucional (Sala de lo Penal, Sala 2ª). Sentencia núm. 224/1999 de 13 diciembre 1999.

⁵³ “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.”

tipo de comentarios como: “En casa limpiando y cuidando de tus hijos estarías mejor”.

Otro buen ejemplo de lo que es acoso por razón de sexo, es aquella conducta que persigue incomodar de tal manera a un trabajador para alejarlo de ciertos trabajos que son considerados como típicamente masculinos o femeninos, utilizando constantemente alegaciones al sexo de un sujeto se intenta excluirlo, mantenerle el acceso cerrado a algunos trabajos.

En síntesis es el acoso que se realiza motivado por el género de una persona, por su sexo pero no va dirigido a obtener algún tipo de favor sexual.

El punto de referencia más reciente en la Unión Europea con respecto a la definición del acoso por razón de sexo, es la Directiva 2006/54/CE⁵⁴, de 5 de julio, en la que se declara que es acoso por razón de sexo la situación en la que se da una conducta indeseada que está relacionada con el sexo de un sujeto, con la intención de crear un entorno que resulte humillante, ofensivo u hostil.

La ley 3/2007, de 22 de marzo, cuando define en su artículo 7.2 el acoso por razón de sexo lo hace de manera similar a la directiva antes mencionada, coincidiendo en que el comportamiento ha de ser indeseado por el sujeto pasivo, esto es que la persona a quien van dirigidas las conductas no las inicia o no busca que se produzcan, calificando este tipo de hechos como indeseables. Otro punto de coincidencia es que aquellas conductas atentan contra la dignidad creando un entorno hostil, humillante y ofensivo, se crea este entorno cuando el sujeto que realiza las conductas de acoso por razón de sexo persiste en las mismas.

El acoso por razón de sexo al igual que el acoso sexual se puede clasificar en atención a su gravedad, así siguiendo el estudio realizado por el Instituto de la Mujer⁵⁵ se realiza la clasificación del acoso por razón de sexo en leve, grave y muy grave. Las conductas que se pueden citar como constitutivas de acoso leve son las siguientes:

- Encargar a una persona en función del sexo tareas irrealizables, con plazos imposibles o trabajos sin sentido.
- Siguiendo el único criterio del sexo, dar a un sujeto un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o su categoría profesional.
- Excluir a una persona ignorando o no tomando en serio sus aportaciones, sus acciones o sus comentarios.
- Ridiculizar a un sujeto despreciando sus capacidades, su potencial individual únicamente por su sexo.
- Realizar chistes sexistas.
- Cuando alguien asume una tarea que tradicionalmente lo ha realizado el otro sexo, ridiculizarlo.
- Intentar acercamientos.
- Utilización de gestos o muecas que causen un entorno intimidatorio u hostil.

⁵⁴ Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento 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. *Diario Oficial de la Unión Europea L 204*, 26 de julio de 2006, pp. 23-36.

⁵⁵ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Abril 2006

Las siguientes conductas serían constitutivas de acoso por razón de sexo grave:

- Rechazar solicitudes de permisos cuando se tienen derecho a ellos simplemente por que el solicitante pertenece a un género en concreto o realizarlo de forma arbitraria.
- Discriminar a un sujeto solamente en atención a su sexo.
- Acercarse físicamente a una persona de manera excesiva.
- Arrinconar a una persona o buscar intencionadamente estar a solas con ella cuando no es necesario solo para poder intimidarlo.

A continuación algunos de los comportamientos típicos del acoso por razón de sexo muy grave:

- Menospreciar las tareas llevadas a cabo por sujetos de un sexo en concreto.
- Dirigirse a personas de un sexo en concreto con formas denigrantes.
- Evitar intencionadamente que una persona de un sexo determinado acceda a los medios adecuados para poder realizar un trabajo o directamente sabotearlo.
- Utilizar la fuerza física para poder demostrar su supremacía con respecto al sexo contrario.

Según el artículo 8.13 Bis⁵⁶ del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se tipifica este tipo de acoso como una falta muy grave, siempre que el empresario hubiera conocido los hechos y no hubiera puesto los medios para evitarlo. Quedando de esta forma prohibida cualquiera de estas conductas o actos de tal naturaleza pudiendo ser sometido a las sanciones que establece la normativa correspondiente.

También el artículo 48.1 párrafo primero⁵⁷ de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impone a las empresas la obligación de promover medidas que intenten evitar tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

10. EL PERFIL DEL ACOSADOR Y SU VÍCTIMA

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se origina ante un desequilibrio de poder, cuando la mujer se convierte en víctima de acoso sexual, que por otra parte es la mayoría de las veces, pasa a convertirse en un objeto sexual que se ve favorecido por una situación desigual desde su inicio. El desequilibrio de poder y su uso no va unido necesariamente a la posición jerárquica o de clase social, sino mas bien tiene relación con el poder de género, por este hecho algunas veces resulta difícil de entender que ha habido acoso, si el acosador no es un superior en la empresa o puesto de trabajo.

⁵⁶ “13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

⁵⁷ “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.”

Cualquier persona puede ser víctima de estos dos tipos de acoso, por tanto no hay un perfil típico de la persona víctima de acoso, se puede decir que el acoso es susceptible de producirse en todo el ámbito laboral, puede suceder en cualquiera de las etapas de la vida de una persona, y también puede darse en cualquiera de las actividades y sectores. Pero de los rasgos comunes que presentan las víctimas se pueden deducir los siguientes:

- La autenticidad: Son sujetos que buscan la autorealización, aunque para ellos deban sacrificar su comodidad.
- Son sujetos excesivamente ingenuos, que no perciben el riesgo de acoso y por tanto no hacen frente al acosador desde el principio. Son personas pacíficas y no les gusta la confrontación, les resulta muy difícil ver la maldad en el otro y por ello demoran demasiado en darse cuenta de la situación en la que se encuentran.
- Son sujetos eficaces, que obtienen éxitos y son muy trabajadores.
- Son sujetos independientes, con autonomía e iniciativa.
- Son personas con mucha empatía, sensibles, comprensivos con el sufrimiento de los demás y tienen interés por el bienestar ajeno.
- Se trata de trabajadores de distinta raza, tienen un aspecto que no es común en el grupo o una ideología diferente.
- Son trabajadores que no dudan en denunciar ciertas maniobras fraudulentas que existen en el ámbito laboral.

También hay ciertos factores o determinadas circunstancias personales de las mujeres que aumentan el riesgo de convertirse en víctimas de acoso, dentro de ellos se pueden citar:

- Las mujeres separadas o divorciadas.
- Las mujeres de reciente ingreso a la vida laboral.
- Las mujeres jóvenes.
- Las mujeres con discapacidad.
- Las mujeres homosexuales.
- Las mujeres inmigrantes.

El acoso suele dirigirse más a ciertas profesiones con horarios atípicos o costumbres diferentes, como ser camareras, periodistas, actrices o azafatas. Existen ciertos mitos con respecto a las mujeres víctimas de acoso sexual, entre los que se pueden citar:

- Es algo que solo les ocurre a las mujeres atractivas y guapas.
- El acoso sexual es algo que no les molesta a las mujeres si el que lo realiza es atractivo.
- Si la mujer víctima de acoso sexual calla y no denuncia es porque le gusta.
- Las mujeres son responsables del acoso porque provocan a los hombres con su forma de vestir.
- El acoso es algo que solo les ocurre a las mujeres jóvenes.
- El piropo no puede ser considerado violencia sexista ya que las personas tienen derecho a expresarse libremente.
- La mujer puede parar el acoso si lo desea ya que si lo rechaza o lo ignora el acosador se detendrá.
- Los impulsos sexuales del hombre es algo que no puede controlar.

- El acosador tiene ciertas disfunciones sexuales.

En el caso del acosador, aunque puede existir un perfil del acosador psicópata, en la mayoría de los casos suelen ser sujetos que no tienen ningún tipo de psicopatía ni trastorno mental, ni tampoco tienen un perfil definido. Puede tratarse de hombres perfectamente normales pero que tienen una percepción distinta de las mujeres, las perciben como compañeras de inferior valor y utilizan la sexualidad como forma de demostrar su poder confirmando de esta manera su superioridad.

En los supuestos leves de acoso no hay definido un perfil, ya que cualquiera puede realizar comportamientos de acoso ambiental inclusive en muchas ocasiones sin ser consciente de ello, aunque es posible ver algunos indicios: Con cierta frecuencia suelen ser compañeros con un nivel jerárquico similar, o inclusive inferior, pero que por norma general presentan un comportamiento que puede tacharse de sexista, personas inmaduras y que se enorgullecen de sus conquistas. Del discurso social pueden inferirse dos características distintas, el inseguro, dominado por su pareja sentimental y el que es atractivo pero prepotente y que además se considera irresistible.

Como se hizo mención anteriormente no se presentan características comunes a todos los perfiles del acosador, pero se pueden citar algunas de las condiciones siguientes: Son personas a las que les resulta difícil tolerar que los demás tenga una forma diferente de hacer las cosas, un modo que ellos consideran inapropiado, o el superior que tiene un punto de vista diferente y no tolera lo que considera erróneo ni acepta discrepancias, actuando en consecuencia. Son sujetos a los que les resulta imposible tolerar el estrés que tienen en el trabajo, debido a ello ejercen sobre los demás la misma presión que están sintiendo. Como se sienten humillados, humillan también; así pueden descargar las culpas en el sistema y no tienen que asumir ninguna responsabilidad.

Son personas que hacen uso de la sensación de poder sobre la víctima que les da el acoso para aliviar su ansiedad. También puede ser una condición la personalidad obsesiva ya que las personas que tienen un carácter obsesivo sienten la necesidad de dominar o controlar. Suelen ser personas que quieren que las cosas se hagan de esta manera y no de otra. También se pueden encontrar individuos con trastorno narcisista de la personalidad, las personas que presentan este trastorno son frías, calculadoras, que saben como dar privilegio a los elementos racionales y no permiten que los azares humanos influyan sobre ellos, estos individuos saben abrirse camino en las empresas.

11. POSIBLES CAUSAS DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como otros riesgos psicosociales no tienen una sola causa como origen, sino que su origen es multicausal que va asociado a múltiples factores, ya sean objetivos, subjetivos o sociales. Entre los factores objetivos se encuentran el contexto masculino o femenino, la organización del entorno laboral y su clima. Entre los subjetivos están las características personales del acosador y también las de la víctima. En los sociales tenemos las diferencias culturales y también de los roles establecidos por las distintas sociedades.

Apartando los factores individuales y sociales, se puede decir que el acoso laboral puede presentarse básicamente como un problema de la organización del trabajo.

El clima organizacional se refiere a las características dentro de la organización que facilitan o dificulta la existencia de un clima de tolerancia del acoso, de esta manera si los trabajadores perciben que la organización a la que pertenecen tolera en algún modo el acoso en el trabajo, esa sensación puede contribuir a incrementar las experiencias de acoso laboral. Algunas muestras de tolerancia del acoso por parte de la empresa son el hecho de que las quejas que se realizan sobre el mismo no se toman en serio, que el acosador tenga escasas probabilidades de ser castigado.

El contexto masculino o femenino hace referencia a la predominancia de hombres o de mujeres y al tipo de tareas a realizar, si estas son predominantemente masculinas o por el contrario la predominancia es femenina. Es más probable que las mujeres que prestan sus servicios en contextos que son predominantemente masculinos sufran acoso.

Estos son los dos elementos determinantes del acoso; si realizamos una distinción según el tipo de acoso sexual, todo parece indicar que las condiciones y el clima organizacional son determinantes para que exista el acoso que crea un ambiente hostil y humillante en mayor medida que el acoso *quid pro quo* o acoso de intercambio, ya que este último está más influenciado por las características personales del acosador.

12. CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo se puede dar en el lugar donde se desempeña el trabajo así como también fuera de el, siempre y cuando provenga como consecuencia de una relación laboral y que esté sometida al ámbito de dirección de la empresa. Los miembros de una empresa, independientemente de su nivel jerárquico pueden llevar a cabo las conductas que constituyen el acoso por razón de sexo y el acoso sexual laboral al igual que terceras personas que tengan relación con la víctima por razón de su trabajo.

El sujeto víctima de acoso en todo caso será un trabajador o trabajadora, cuando el acoso se debe a ciertas circunstancias exclusivamente femeninas como el embarazo o la maternidad lo padecen únicamente las mujeres. Para que ciertos comportamientos sean constitutivos de acoso laboral deben cumplir los siguientes requisitos:

- Que se den dentro el ámbito organizacional de la empresa o derivado de una relación de trabajo.
- Que la forma despectiva o degradante de tratar a una persona se deba a la única y simple constatación del sexo al que pertenece.
- Que la conducta tenga la entidad suficiente, dependiendo de la reiteración, intensidad o efectos nocivos en la salud de la trabajadora o trabajador víctima del acoso.

Las partes involucradas en el acoso suelen ser tres, dos de ellas involucradas directamente que son el sujeto que realiza los actos de acoso y la que lo sufre y una de forma indirecta que es quien es testigo de los hechos, apoya o encubre la situación.

Vivimos en una sociedad patriarcal donde los puestos clave se encuentran en manos de hombres de forma mayoritaria. El patriarcado⁵⁸ concibe a las mujeres como inferiores marcando los roles que ha de tener cada sexo-género, asumiendo que dentro del rol masculino está la capacidad de elaborar las reglas de acuerdo con su visión de la realidad en la que vive. Desafiar estas normas de subordinación y luchar por el reconocimiento de la mujer, forman parte de la andadura hacia la igualdad.

Siguiendo una cita⁵⁹ a cerca de la justificación de la violencia y las creencias, de Victoria Ferrer y Fiol Bosch en “La voz de las invisibles”⁶⁰, se pueden citar algunas de las creencias que soportan a la violencia generada por el acoso por razón de sexo y el acoso sexual como ser: “Cuando dice no en realidad quiere decir sí”, “a mucha insistencia poca resistencia”, “si lo tolera es porque le gusta”, “lo que sucede es que es psicológicamente frágil”

De lo anteriormente dicho queda claro que el acoso es violencia y es imprescindible la sensibilización de la sociedad ante este tipo de violencia, también la concienciación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas. La persona que es víctima de este tipo de violencia generada por el acoso precisará, además de protección y comprensión, de ayuda de las personas cercanas para que la situación que está sufriendo se haga visible, se gestione de la manera más adecuada y sea posible detenerla inmediatamente, consiguiendo con ello minimizar las consecuencias tanto para ellas mismas como para las organizaciones a la que pertenecen. Si a los efectos negativos del acoso como son la violencia, la anulación o la pérdida de la identidad, se le suman el poco o inexistente apoyo por parte del entorno más cercano, se termina sometiendo a la víctima de acoso a un estrés aun mayor si cabe.

13. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las consecuencias negativas que pueda tener el acoso sexual y el acoso por razón de sexo sobre una víctima son muy variadas y estará muy influenciada por el cómo reaccione ésta ante dicha situación, dependerá también de la fortaleza personal, de las necesidades económicas que tenga, etc.

En muy pocas ocasiones las personas que sufren acoso sexual buscan la ayuda de la organización o la empresa a la que pertenecen, aunque ésta sería la mejor reacción, la respuesta mayoritaria es enfrentarse a la situación en solitario, intentando evitar al acosador y buscando la manera de manejar la situación sin provocar un enfrentamiento directo con el mismo. Pero lamentablemente, para muchas víctimas, esta estrategia no suele dar los resultados que ellas esperan ya

⁵⁸ Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje. (Diccionario de la lengua española)

⁵⁹ “el desprecio produce y justifica la violencia, el desprecio se alimenta de prejuicios y falsas creencias”

⁶⁰ BOCH FIOIS, E. y FERRER, V. 2002. *La voz de las invisibles: Las víctimas de un mal amor que mata*. Madrid: Cátedra.

que al ser unas conductas que se producen en el entorno laboral, en muchas ocasiones para poder desempeñar su trabajo, las víctimas deben interactuar con su acosador; incrementando con ello las probabilidades de aumentar los episodios de acoso, y en su consecuencia aumentan también los efectos negativos del acoso sobre la víctima, generándose así una espiral ascendente donde la más perjudicada es la misma víctima. Esta estrategia mayoritariamente utilizada por las víctimas suele tener consecuencias negativas también para la empresa ya que altera el normal funcionamiento laboral.

Según Marie-France Hirigoyen⁶¹ la sintomatología que presenta una persona víctima de acoso es muy parecida a la del estrés a saber cansancio, falta de sueño, problemas digestivos, dolores de cabeza, nervios; en el supuesto de que el acoso continúe durante un largo periodo de tiempo se incrementará el estado depresivo. Esta autora realizó una encuesta que arrojó el siguiente resultado: un 69% de los encuestados padecieron un estado depresivo mayor y el 59% tenían trastornos psicosomáticos variados. Para Hirigoyen, el acoso laboral es un problema que deja huellas imborrables que abarcan un amplio abanico, *“desde el estrés postraumático hasta la vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad”*. La baja autoestima y el sentimiento de valer menos persistirá a pesar de que la víctima se haya alejado de su acosador, las consecuencias del acoso se plasman en una especie de cicatriz psicológica que llevará consigo y la hará frágil, esta cicatriz la hace vivir con miedo y dudando de todos.

El acoso sexual y por razón de sexo, inclusive si es poco frecuente, tiene un impacto negativo muy alto tanto **sobre la víctima**, afectando a su salud psicológica y alterando su relación laboral, como también **sobre la empresa**, afectando el proceso productivo, ya que al aumentar la insatisfacción del trabajador en su entorno laboral, aumenta el absentismo en el trabajo y por ende disminuye la producción; por último se puede decir que tiene un impacto negativo también **sobre la sociedad**.

Las consecuencias del acoso, con respecto a la víctima o persona que está siendo acosada pueden llegar a ser muy graves, causándole efectos negativos tanto físicos como psíquicos. El acoso es causante de un alto nivel de estrés y como consecuencia de ese estrés la víctima puede padecer ansiedad, frustración, insomnio, así como pérdida de la autoestima, amén de generar sentimientos de culpabilidad. También una consecuencia muy importante del deterioro en la salud de la víctima, causado por el acoso laboral, se plasma en el trabajo, generando una bajada en la productividad del trabajador, y el absentismo debido a los trastornos de salud, con todo ello el trabajador corre el riesgo de perder el trabajo o perder las oportunidades relacionadas con el mismo como ser la formación profesional o la promoción. Llegados a este punto en muchas ocasiones cuando el acoso es grave el trabajador puede llegar inclusive a abandonar su puesto de trabajo con el fin de no tener que soportar diariamente el acoso del que es víctima.

En síntesis se puede decir que los efectos más comunes en las víctimas de acoso laboral son los siguientes:

- El descenso en el rendimiento laboral.
- La exposición de su vida personal, su forma de vestir, su estilo de vida y en fin su vida privada se convierten en el centro de atención de los demás, cosa que no sucede o que lo hace en muy raras ocasiones con el acosador.

⁶¹ HIRIGOYEN, Op. cit., p. 151-160.

- Llega a cambiar su estilo de vida, sintiéndose siempre en segundo plano.
- La desconfianza hacia las personas que tienen puestos de trabajo similares al acosador crece.
- La sensación de inseguridad en los lugares donde se produjeron las conductas constitutivas de acoso también crece.
- Aumenta la sensación de que los que la conocen la ven constantemente como un objeto sexual.
- Se genera tensión en sus relaciones interpersonales llegando inclusive al divorcio.
- La pérdida del puesto de trabajo.
- Se cambia de casa, de trabajo, se aísla de los grupos a los que frecuentaba.

En los casos más graves de acoso pueden presentarse trastornos de ansiedad, depresivos, trastornos sexuales o de estrés postraumático.

Iñiqui Piñuel y Zabala⁶² realiza una diferenciación de las consecuencias que el acoso puede tener sobre el trabajador víctima del mismo, siguiendo la estructura realizada por este autor tenemos las consecuencias físicas, psíquicas, sociales y laborales.

Entre las consecuencias físicas están los trastornos cardiovasculares como dolor en el pecho o tensión alta; trastornos respiratorios como hiperventilación o sensación de ahogo; trastornos musculares como temblores o dolores lumbares; y trastornos gastrointestinales como ser vómitos, náuseas o dolores de estómago.

Para García y Rolsma⁶³ las consecuencias psíquicas que se pueden presentar son estados de ánimo depresivo, falta de interés por realizar actividades que antes le resultaban placenteras, ansiedad, falta o exceso de sueño, sentimientos de culpabilidad, debilidad emocional produciendo llanto frecuente, interpretación errónea de lo que es el fracaso, la culpa, la inutilidad, en fin los sentimientos negativos, no se planifica ni se intenta un suicidio pero se tienen ideas sobre el mismo, impotencia y sensación de estar indefenso, surgen los miedos al contestar el teléfono, miedo al lugar de trabajo o asistir al mismo, a no ser capaz de llevar a cabo el trabajo de forma correcta, se empieza a prestar atención solamente a aquello que tiene relación con el fracaso, temor a salir, visualización del futuro negativamente, surgen problemas para mantener la atención, olvidos frecuentes, y se piensa constantemente en el acoso.

En el sujeto que está sufriendo acoso se pueden presentar cambios en la personalidad predominantemente con rasgos obsesivos, se puede volver hostil y tener alta sensibilidad a las injusticias; para Gómez, Burgos y Martín⁶⁴ también se pueden presentar rasgos depresivos como ser sensación de indefensión, incapacidad para sentir placer; y cambios en el deseo sexual como la falta del mismo.

Las consecuencias sociales para la víctima de acoso laboral vienen caracterizadas por ciertas conductas de aislamiento, evitan el contacto con otros y

⁶² PIÑUEL Y ZABALA, Op. cit., p. 77-104

⁶³ GARCÍA, J.; ROLSMA, D. 2003. *Trabajando con el enemigo*. Barcelona: Debolsillo.

⁶⁴ GÓMEZ, E.; BURGOS, D.; MARTÍN, S. 2003. *Acoso psicológico en el trabajo: Características de la víctima, consecuencias psicológicas e implicaciones para la terapia*. Interpsiquis. <http://www.psiquiatria.com>

se vuelven retraídos; para Gómez, Burgos y Martín⁶⁵ también presentan otros síntomas como ser la resignación, pérdida de su propia identidad dentro de la sociedad y pueden presentar también una actitud cínica respecto de su entorno.

Una víctima en esta situación suele quedar totalmente aislada, no solamente por el aislamiento que ella misma genera sino también por un aislamiento progresivo de alguno de sus amigos, que al ver el estado en el que se encuentra y la situación en general suelen alejarse. Normalmente la víctima se aísla porque no quiere dar explicaciones de lo sucedido, además al tener la sensación de haber fracasado y la falta de confianza en ella misma, cree que todo su entorno tiene esa misma percepción de ella, y surge el temor de no ser capaces de afrontar las críticas que le puedan hacer.

Por último dentro de las consecuencias laborales se da la progresiva destrucción de la vida laboral del acosado, normalmente una de las más comunes es la solicitud de baja laboral por estrés, durante este periodo puede suceder que la empresa se niegue a pagarle su salario o la despida, se pueden hacer circular rumores a cerca de la víctima y dar razones falsas a cerca de su salida de la empresa. Lo que se consigue con ello es crear una imagen negativa del trabajador acosado, lo que coadyuvará a disminuir sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo y de esta manera la víctima va sintiéndose incapaz de volver a trabajar y, sus expectativas a cerca de su rendimiento laboral se vuelven negativas.

Además de todas las consecuencias ya mencionadas la víctima suele sufrir lo que Iñiqui Piñuel y Zabala⁶⁶ llama “*postración económica*”, que es el supuesto en el que si después de transcurrido el primer mes desde el despido el empresario no le paga su salario tendrá como resultado la bajada de su nivel económico.

Suárez⁶⁷ agrupa los síntomas dependiendo el estadio en el que se encuentre el acoso, sostiene que las consecuencias que tenga este hecho en la salud del que lo sufre dependerá de la duración, de la intensidad y también de la vulnerabilidad de la víctima. Este autor considera que el golpe emocional del acoso será más fuerte en el supuesto de que los acosadores sean varios que si se trata de una sola persona y que son más graves las consecuencias si el acoso proviene de un superior que si lo hace de un compañero.

Los estadios en los que clasifica los síntomas son el estadio de autoafirmación donde la víctima se da cuenta de que el trato que está recibiendo no es el adecuado e interpreta que él tiene la razón y que lo más probable es que haya algún mal entendido. Se pasa posteriormente al estadio del desconcierto, en él la persona acosada se siente dubitativa, no tiene muy claro lo que está sucediendo y empieza a buscar causas en ella misma para poder darle una explicación a los hechos, a pensar que posiblemente ella tenga alguna responsabilidad en lo que está sucediéndole. El tercer estadio es el de la indefensión, es en este punto en el que la víctima comienza a esforzarse para agradar e intenta cambiar el concepto que tiene el acosador de ella, al no ver resultados este esfuerzo desata los sentimientos de impotencia y de indefensión que terminará en una depresión. El cuarto estadio es el traumático, en el supuesto de que el acoso persista, las víctimas llegan a sentir

⁶⁵ Ibid., p. 12-13

⁶⁶ PIÑUEL Y ZABALA, Op. cit., p. 104-110

⁶⁷ SUAREZ, R.; IGLESIAS, C.; FERREIRO, 2009. La violencia en el medio laboral. Revisión del concepto y actualizaciones. *10º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis, febrero 2009*. [consulta: 08 de noviembre de 2016]. Disponible en www.psiquiatria.com.

vulnerabilidad y presentar un cuadro de ansiedad, volviéndose frecuentes los comportamientos impulsivos y las pérdidas de control sobre sí mismos. El quinto y último estadio es el de la estabilización crónica, en este estadio es posible que subsistan sentimientos de minusvaloración y pérdida de autoestima, llegando inclusive a presentar estados ansioso-depresivos y los ya mencionados trastornos por estrés postraumático.

Según el artículo 30.1⁶⁸ de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre⁶⁹, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberá abordarse teniendo en consideración que éste tipo de conductas afectan a la salud laboral, sin perjuicio de la responsabilidad que se derive del ámbito penal o civil.

Según el artículo 8.13⁷⁰ del 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 Social⁷¹, son consideradas infracciones muy graves el acoso sexual con las características que en dicho artículo se mencionan, por tanto se prohíben cualquier tipo de conducta constitutiva de esos hechos y en caso de producirse dará lugar a las sanciones establecidas en la normativa correspondiente.

En lo que atañe a la empresa las consecuencias son también muy variadas, una consecuencia muy importante es el daño que puede producir en la imagen de la empresa, en el supuesto de que la misma consienta o tenga cierta tolerancia hacia el acoso laboral y las víctimas denuncien o hagan pública dicha situación.

Dentro del amplio abanico de consecuencias para la empresa se pueden citar las siguientes:

- La menor productividad
- Elevación de costes en sueldos y salarios derivados del reemplazo del personal.
- Creación de un entorno laboral tenso y hostil, que llega a desmotivar al personal que a pesar de no ser víctimas son testigos o saben que existen esas conductas.
- Imagen negativa de la empresa lo que puede producir una bajada de las ventas y los ingresos.
- El sometimiento a inspecciones por incumplimiento de la normativa o el pago de indemnizaciones por el mismo motivo.

Finalmente en lo que a la sociedad se refiere, al ser el acoso una manifestación de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, la sociedad en

⁶⁸ “1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.”

⁶⁹ España. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 18 de diciembre de 2007, núm. 247, pp. 7-17

⁷⁰ “13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.”

⁷¹ España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189 pp. 28285-28300.

su conjunto se ve afectada, pues el acoso laboral es un impedimento para conseguir la igualdad y fomenta la violencia sexual. También se pueden sumar los costes que causa en el sistema sanitario o el judicial; al causar descensos en la productividad de las empresas y con ello en su desarrollo, implica también un perjuicio para la sociedad ya que el entramado empresarial es un pilar básico de la misma.

Según Carreras⁷² el acoso es una de las causas de depresión, produce síntomas de ansiedad generalizada, inclusive trastornos de estrés postraumático, que tienen como consecuencia las constantes faltas al trabajo, aumento de los accidentes laborales, un descenso en la calidad y la cantidad de trabajo, produciendo costes en las sociedades industrializadas.

14. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Uno de los objetivos de las acciones llevadas a cabo para prevenir el acoso es la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras, de la importancia que tiene el tener un ambiente laboral donde prevalece la libertad y la dignidad de las personas. Los valores de igualdad entre las mujeres y los hombres deberán ser asumidos por todos los miembros de la empresa, si lo que se quiere fomentar es un ambiente laboral libre de acoso. Una empresa que quiere fomentar este tipo de entorno laboral puede realizar las siguientes acciones:

- Preparar una declaración de principios, donde se plasme el compromiso que tiene para la erradicación del acoso.
- Difundir a través de cualquier medio de comunicación interno, el rechazo de la empresa a cualquier tipo de discriminación incluidos el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- Tener un código de buenas prácticas y de conducta.
- Difundir información a toda la plantilla donde se explicita que tipo de conductas son las constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Mantener informados a todos los trabajadores a cerca de cuales son los cauces adecuados para las denuncias y los procedimientos a seguir.
- Realizar campañas formativas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

En todo este proceso la empresa no se encuentra sola, sino que tiene el apoyo y la participación de la representación legal de los trabajadores que jugarán un papel muy importante; así con el apoyo de la representación legal de los trabajadores las acciones de prevención pueden ser fortalecidas incluyendo en el convenio colectivo cláusulas que sancionen y rechacen ese tipo de conductas, otra medida muy importante es la inclusión de un protocolo de actuaciones en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo y que se incluyan contenidos relativos al acoso, cuando las organizaciones sindicales lleven a cabo alguna actividad de formación.

Para el caso de que a pesar de la implantación de las medidas de prevención necesarias, se produzcan situaciones de acoso la empresa deberá tener implantado un protocolo de actuaciones, que tenga como mínimo información relativa a cual es el posicionamiento de la empresa ante tal situación, la definición de lo que es el acoso y su tipificación, los recursos humanos y materiales disponibles, los cauces

⁷² CARRERAS, M.V.; COSCULLUELA, A.; FREIXA, M.; GÓMEZ, J.; LUCAYA, D. 2002. Acoso moral en el trabajo, mobbing. *Aula Médica Psiquiatría*, (núm. 2) págs. 65-91

para las denuncias, las medidas a tomar cautelarmente, cuáles son los procedimientos informales, cuáles los formales, el régimen disciplinario y el sancionador.

15. PROCEDIMIENTO LEGAL ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL

El trabajador que sufra acoso laboral y que esos hechos sean imputables al empresario, puede pedir la extinción de su contrato laboral basándose en lo preceptuado por el artículo 50 del ET⁷³, en caso de que se acreditara el acoso podrá pedir el resarcimiento de los daños y perjuicios causados. Estos comportamientos también pueden ser causa de distintos tipos de responsabilidades. Si el acoso es imputable a un compañero de trabajo y es un acoso que puede calificarse de grave, será causa de despido disciplinario, para el acosador, según el artículo 54.2.g del ET⁷⁴.

La víctima de acoso tiene dos vías para hacer frente a las situaciones de acoso, la jurisdicción penal y la laboral sin olvidar las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

15.1. Intervención de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Como ya se ha mencionado anteriormente el Real Decreto Legislativo 5/2000 tipifica como infracción laboral muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. Además el artículo 2⁷⁵ del TRLISOS, tipifica como responsables de una infracción, aparte de a las personas jurídicas, físicas y comunidades de bienes, a los empresarios y trabajadores por cuenta ajena y asimilados, que cometan los hechos tipificados como infracciones en dicha ley.

El concepto de empresario según parte de la doctrina debería ser entendido en una interpretación amplia al establecer una sanción administrativa, porque entienden que de lo contrario cabría la posibilidad de que quedaran impunes las ETT y una usuaria o una empresa principal y una contrata, en el supuesto de estar involucradas en casos de acoso.

Siguiendo con el artículo 3 TRLISOS establece que no se sancionarán los mismos hechos que ya hayan sido sancionados penalmente, siempre que se de la identidad de sujetos, de los hechos y de los fundamentos; debido a esto la

⁷³ "50.1.c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados."

⁷⁴ "54.2.g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa."

⁷⁵ "1. El empresario en la relación laboral.

2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social."

Inspección de Trabajo tendrá la obligación de suspender el expediente sancionador hasta que el Juez dicte sentencia. La incompatibilidad de la responsabilidad administrativa y penal del empresario existirá sólo en el caso de que éste sea el autor del acoso, pero no cuando los sujetos activos sea algún directivo o algún trabajador de la empresa.

Es obligatorio para la Inspección de Trabajo el informar al Ministerio Fiscal o al Juez que deba conocer del asunto si debido a las actuaciones que realice, conoce algunos hechos que pudieran ser constitutivos de algún delito de acoso o de agresión sexual y deberá suspender el procedimiento hasta que se dicte sentencia firme o alguna resolución que ponga fin al procedimiento. En el supuesto de el Juez competente estime que los hechos no son constitutivos de delito, la Inspección de Laboral podrá seguir con el expediente sancionador basándose en los hechos que el tribunal hubiere considerado probados.

Con respecto a las cuantías de las responsabilidades económicas de la empresa las podemos encontrar en el artículo 40.1.c⁷⁶ del TRLISOS, que tienen tres graduaciones dependiendo de la intensidad de los hechos. Dentro de las responsabilidades en materia de igualdad, la misma ley antes citada, en su artículo 46 bis referido a las responsabilidades específicas de las empresas, realiza un amplio listado de cuáles serán las sanciones que se impondrán, a modo de ejemplo se puede citar el apartado 1.a) primer párrafo⁷⁷ de dicho artículo.

Es importante mencionar también el carácter con el que reconoce el Criterio Técnico 69/2009⁷⁸ sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al acoso, considerándolo como un atentado claro contra la dignidad de las trabajadoras además de como una infracción laboral muy grave; aparte de entender que el acoso y la violencia en el trabajo deberán considerarse como una infracción a las normas que rigen la prevención de riesgos laborales.

Como se hizo mención ya en el epígrafe correspondiente, el acoso puede causar diferentes afecciones tanto físicas como psicológicas, dichas afecciones podrían ser calificadas como accidente laboral. Siguiendo el artículo 156.1⁷⁹ del TRLGSS⁸⁰, donde se explica que es lo que se entiende como accidente laboral, y al mismo artículo en su apartado 3⁸¹, podemos asumir que las consecuencias del acoso laboral, deberían ser consideradas accidente laboral.

⁷⁶ “c) Las muy graves con 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 euros a 187.515 euros.”

⁷⁷ “a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.”

⁷⁸ Disponible en la página www.empleo.bog.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS

⁷⁹ “1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

⁸⁰ España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103291-103519

⁸¹ “3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.”

Para sustentar lo antes mencionado se cita la STS de 22 de octubre de 1999⁸², que considera que ha de ser calificado como accidente laboral, aquel en el que exista una conexión entre el desempeño del trabajo y el padecimiento sufrido, a menos que se presenten pruebas con las que se altere el nexo causal destruyendo su naturaleza laboral.

También la STSJ de Galicia, de 24 de enero de 2000⁸³, considera que puede ser entendido como accidente laboral, aquellos casos en los que quede acreditado que las afecciones psicológicas son consecuencia del acoso sexual que ha sufrido el trabajador durante el tiempo considerado como de trabajo.

15.2. Procedimiento a seguir ante la Jurisdicción Laboral.

Ante la vía judicial, la jurisdicción que tiene un tratamiento más ventajoso es la laboral con respecto de la vía penal, si tenemos en cuenta que en la jurisdicción laboral, en el supuesto de existir dudas se beneficia al trabajador, mientras que en la vía penal prevalece la presunción de inocencia del demandado. Además en derecho laboral se prevé la inversión de la carga de la prueba, esto es que será el demandado quien deberá probar que sus actuaciones fueron conforme a derecho, cosa que no se da en la vía penal. Otro motivo sería que el derecho laboral tiene una serie de alternativas para que las víctimas puedan ejercer sus derechos como la acción de nulidad, la resolución del contrato o las indemnizaciones.

Para la protección de los derechos fundamentales, recogidos en la Constitución así como en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 36/2011⁸⁴, de 10 de octubre, prescribe cuál es el procedimiento adecuado en el Título II Capítulo XI.

En un número muy importante de casos, cuando se obtiene una sentencia, la víctima ya fue despedida o abandonó su puesto de trabajo de manera voluntaria, pero en las situaciones en las que la víctima aún mantiene su relación de trabajo, por ejemplo puede suceder que tenga declarada una incapacidad temporal debido al acoso sufrido, lo fundamental de su pretensión es conseguir el cese del acoso y la reposición de la situación de la víctima al momento anterior de producirse el mismo; el procedimiento adecuado para ello es el indicado en el párrafo anterior ya que de la lectura del artículo 182 de la misma ley, donde se establece el contenido de la sentencia aclara que, entre otros puntos, estos dos deben ser resueltos obligatoriamente. No se puede olvidar que estos procedimientos legales son los adecuados desde el punto de vista de la relación laboral, además de las infracciones penales en las que el autor hubiera podido incurrir.

Según el artículo 183 de la LRJS, la víctima tiene derecho a pedir una indemnización por los daños morales sufridos con el acoso, independientemente de la cantidad que hubiera recibido en el supuesto de extinción o modificación de su relación laboral, aunque estas indemnizaciones serán incompatibles con las obtenidas en la jurisdicción penal.

⁸² España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6592/1999 de 22 de octubre de 1999.

⁸³ España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 291/2000 de 24 de enero de 2000.

⁸⁴ España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de octubre de 2011, núm. 245, pp. 106584-106725

La indemnización es una forma de protección de la víctima, porque abarca tanto daños materiales como morales, un dato muy importante a tener en cuenta es que los daños morales pueden ser muy graves en los supuestos de acoso sexual ambiental donde no hay pérdida de derechos o de condiciones laborales; y además la indemnización puede ser un incentivo para el empresario a la hora de establecer los medios de prevención adecuados.

En todos los casos el empresario al ser responsable de las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo, deberá responder de las indemnizaciones aunque el comportamiento constitutivo de acoso lo hubiera realizado un directivo, un jefe o un trabajador sin poder de dirección, también hay que tener en consideración que es el empresario el que puede y debe establecer las medidas necesarias para liberar el entorno laboral de conductas de acoso.

La trabajadora que ha sido despedida debido a su negativa de acceder a las solicitudes del acosador, deberá pedir la nulidad del despido, invocando la infracción del artículo 55,5⁸⁵ del ET y del 108.2⁸⁶ de la LRJS.

¿Que puede hacer una trabajadora que es víctima de acoso y no aguanta más presión de la que ya está sufriendo o no quiere esperar a que termine el juicio? En este supuesto puede pedir la extinción de su contrato, basándose en el artículo 50.1.c⁸⁷ del ET, además de poder excepcionar su permanencia en el puesto de trabajo, aunque lo más aconsejable sería hacerlo como medida cautelar, de esta manera no tendría que volver al trabajo hasta que haya concluido el procedimiento. En el caso de pedir la extinción del contrato el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la indemnización que le correspondería como si se tratara de un despido improcedente.

La indemnización de la que se habla en el párrafo anterior es compatible con la indemnización de daños y perjuicios derivada de la vulneración de derechos fundamentales.

⁸⁵ “5. Será nulo el despido 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.”

⁸⁶ “2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”

⁸⁷ “c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”

16. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir el presente trabajo diciendo en primer lugar que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual constituyen vulneraciones de los derechos fundamentales de igualdad, de la libertad e indemnidad sexuales, el derecho a la no discriminación entre otros y a pesar de ello no es tomado en cuenta en toda su dimensión por las empresas.
2. A pesar de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo fueron tratados por diferentes instituciones y en especial entre ellas la ONU en sus conferencias mundiales dedicadas a la mujer, no se ha conseguido una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo, aunque si se han hecho grandes avances, como la implementación de legislación más protectora tanto en la Unión Europea como en nuestro país.
3. Existen diferentes tipos de acoso en el ámbito laboral, pudiendo ser clasificados según la posición jerárquica en acoso vertical que es el acoso que se entre personas que tienen diferente posición jerárquica dentro de una organización y el acoso horizontal, que es el que se da entre personas que pertenecen al mismo nivel jerárquico. También se puede clasificar el acoso laboral dependiendo el objetivo que el acosador desee conseguir con el acoso, de esta manera podemos hablar del mobbing estratégico donde el objetivo del acoso es conseguir que la víctima abandone su puesto de trabajo y el disciplinario que consiste en acosar a una persona para que acate las reglas impuestas.
4. Que el acoso sexual y por razón de sexo a tenido un reconocimiento más o menos reciente como un comportamiento inadecuado y ofensivo hasta llegar a ser en nuestro país, un delito tipificado en el Código Penal a través de la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal.
5. El acoso sexual es aquel que pretende conseguir algún favor de índole sexual, puede presentarse de dos manera distintas, como acoso de intercambio o chantaje sexual donde el acosador es una persona que tiene algún poder de decisión sobre el trabajador víctima, y el acoso ambiental causado por compañeros de trabajo causando un entorno laboral hostil, humillante e intimidatorio.
6. A diferencia del acoso sexual con el acoso por razón de sexo, el acosador no pretende conseguir ningún favor sexual sino que es el que se realiza motivado únicamente por el género de una persona.
7. No existe un perfil único del acosador o de la víctima por tanto cualquier persona puede ser víctima de acoso y cometer ciertas conductas que pueden ser constitutivas de acoso, aunque si hay ciertos rasgos comunes entre las personas que fueron víctimas de acoso y de los acosadores.
8. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son multicausales y van asociados a múltiples factores, estos factores pueden ser objetivos, subjetivos o sociales. Pueden ser causa del acoso el contexto masculino o femenino, la organización del entorno laboral, también las características personales del acosador y la víctima o las diferencias culturales y los roles establecidos por las distintas sociedades.

- 9.** El hecho de vivir en una sociedad patriarcal donde los roles masculino y femenino están marcados de antemano, y donde se da a los hombres el poder de organización de la sociedad, tampoco ayuda a superar la desigualdad y como consecuencia de esa desigualdad la mayoría de los casos de acoso lo sufren las mujeres.
- 10.** En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha implantado los protocolos de prevención e intervención para poder hacer frente a casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo como una herramienta que las empresas deben utilizar para luchar contra esas conductas, pero a día de hoy las empresas están asumiendo un papel poco activo en su implantación.
- 11.** Las consecuencias para las personas que son víctima de estos dos tipos de acoso laboral son bastante graves, pudiendo afectarles tanto física como psicológicamente; además las consecuencias del acoso laboral se extienden más allá de las víctimas y su entorno más cercano, llegando a afectar a las empresas por ejemplo en el descenso de la productividad y la afectación económica que ello supone y a la sociedad en general.
- 12.** A pesar de que la forma más adecuada de afrontar las situaciones de acoso es seguir los canales implantados por las empresas para estas situaciones o ponerlos en conocimiento de la organización en la que se presta servicios o de los representantes de los trabajadores, la mayoría de las víctimas prefieren afrontarlo solas, con el consecuente acrecentamiento de las secuelas que pueden tener para ellas dicha situación.
- 13.** Existen ciertas actuaciones que una empresa puede emprender para fomentar un entorno laboral libre de acoso como por ejemplo tener implantada una declaración de principios dejando claro el compromiso que tiene para la erradicación del acoso, poner en conocimiento de los miembros de la organización el rechazo de la empresa a cualquier tipo de discriminación incluidos el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- 14.** La jurisdicción laboral tiene un tratamiento más ventajoso para las víctimas de acoso laboral con respecto de la vía penal, ejemplo de ello es que en la jurisdicción laboral en el supuesto de existir dudas se beneficia al trabajador, además de la inversión de la carga de la prueba y otro motivo importante es que el derecho laboral tiene alternativas para que las víctimas puedan ejercer sus derechos como la acción de nulidad, la resolución del contrato o las indemnizaciones.

En Sevilla, a 15 de noviembre de 2016.

13. Bibliografía

C) Doctrina

BOCH FIOIS, E. Y FERRER, V. 2002. *La voz de las invisibles: Las víctimas de un mal amor que mata*. Madrid: Cátedra.

CANCIO MELIÁ, M. 1996. Los delitos de agresiones sexuales, abuso sexuales y acoso sexual. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (n.º 6), págs. 1626-1633. ISSN: 0211-2744.

CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; LÓPEZ GARCÍA SILVA, J.A. 1996. Hostigamiento psicológico en el trabajo el mobbing. *Salud y trabajo*, (n.º 118) págs. 10-14. ISSN 0210-6612

CARRERAS, M.V.; COSCULLUELA, A.; FREIXA, M.; GÓMEZ, J.; LUCAYA, D. 2002. Acoso moral en el trabajo, mobbing. *Aula Médica Psiquiatría*, (núm. 2) págs. 65-91.

COBO DEL ROSAL, M. y VIVES ANTÓN, T.S. 1999. *Derecho penal. Parte general*. Valencia: Tirant lo Blanch.

EINARSEN, S.; JOHAN HAUGE, L. 2006. Acoso psicológico en el trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (n.º 3), págs. 251-274. ISSN 1576-5962.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. 1996. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (n.º 2), págs. 185-201. ISSN 1359-432X.

FARLEY L. 1978. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw Hill.

GARCÍA, J.; ROLSMA, D. 2003. *Trabajando con el enemigo*. Barcelona: Debolsillo.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L. 2001. Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (n.º 3), págs. 397-412. ISSN 1576-5962

GÓMEZ, E.; BURGOS, D.; MARTÍN, S. 2003. *Acoso psicológico en el trabajo: Características de la víctima, consecuencias psicológicas e implicaciones para la terapia*.

HIRIGOYEN, M. 1999. El acoso moral. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

HIRIGOYEN, M. 2001. *El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós Ibérica.

LEYMANN, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and Victims*, 5 (n.º 2), págs. 119-126.

LEYMANN, H. 1996. The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and organizational psychology*, 5 (n.º 2), págs. 165-184

MACKINNON C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University.

ORTS BERENGUER, E; BOIX REIG. F. J. 2001. *Consideraciones sobre la reforma de los delitos contra la libertad sexual por la Ley Orgánica 11/99. El nuevo derecho penal español: estudios penales en memoria del profesor Manuel Valle Muñiz*. Navarra: Editorial Aranzadi.

PERNAS, B; ROMÁN, M; OLZA, J; NAREDO, M. 2000. *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.

PIÑUEL Y ZABALA, I. 2001. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae

ROJO, J.V.; CERVERA, A.M. 2005. *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Editorial Tébar S.L.

Suarez, R.; Iglesias, C.; Ferreiro, 2009. La violencia en el medio laboral. Revisión del concepto y actualizaciones. *10º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis, febrero 2009*. [consulta: 08 de noviembre de 2016]. Disponible en www.psiquiatria.com.

ZAPF, D.; LEYMANN, H. 1996. Mobbing and victimization at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5 (n.º 2), págs. 165-184. ISSN 1359-432X

ANEXO

A) Legislación

España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29315-29339.

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de Marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

España. Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 01 de mayo de 1999, núm. 104, pp. 16099-16102

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de octubre de 2011, núm. 245, pp. 106584-106725

España. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de marzo de 2015, núm. 77, pp. 27061-27176

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189 pp. 28285-28300.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308.

España. Real Decreto Legislativo 8/20015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 20015, núm. 261, pp. 103291-103519

España. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 18 de diciembre de 2007, núm. 247, pp. 7-17

Unión Europea. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea L 269*, 5 de octubre de 2002, pp. 15-20.

Unión Europea. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. *Diario Oficial de la Unión Europea L 373*, 21 de diciembre de 2004, pp. 31-43.

Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento 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. *Diario Oficial de la Unión Europea L 204*, 26 de julio de 2006, pp. 23-36.

Unión Europea. Recomendación de la Comisión 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea L 49*, 24 de febrero de 1992, pp. 0001-0008.

Unión Europea. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Diario Oficial de la Unión Europea L 180*, 19 de julio del 2000, pp. 0022-0026.

Unión Europea. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea L 303*, de 2 de diciembre de 2000, pp. 0016-0022.

B) Jurisprudencia

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal, Sección 2ª). Sentencia núm. 715/1999 de 21 noviembre de 2000.

España. Tribunal Constitucional (Sala de lo Penal, Sala 2ª). Sentencia núm. 224/1999 de 13 diciembre 1999.

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6592/1999 de 22 de octubre de 1999.

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 9194/2000 de 5 julio de 2000.

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª). Sentencia núm. 4359/2000 de 4 de abril de 2000.

España. Tribunal Superior de Justicia de las Baleares (Sala de lo Social, Sección 3ª). Sentencia núm. 338/2016 de 29 marzo de 2016.

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 291/2000 de 24 de enero de 2000.

C) Recursos web

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.htm>

www.empleo.bog.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS