

# **El acoso sexual en el trabajo**

**Análisis y propuestas  
para su prevención**

**UGT-Mujer P.V.**

AUTORA: **Ana M<sup>a</sup> Mejías García**  
Abogada de la UGT-P.V.

COLABORADORA:  
**Rosario Benítez Morón,**  
Servicio Jurídico de la UGT-P.V.

AGRADECIMIENTOS:  
**Zoa Giménez,**  
**Rodolfo Grau,**  
**Alfonso Merenciano,**  
**Lola Navarro,**  
**Carmen Sánchez,**  
**Marga Valdeolmillos,**  
**Área de Acción Sindical UGT-P.V. y**  
**Dpto. Confederal de la Mujer de UGT**

Edita: © UGT-P.V.

Depósito Legal: V-2283-2001

I.S.B.N: 84-95295-05-9

Impresión: Coaprint, S.L. - DISEÑARTE - 96 369 28 11

## Prólogo

*El acoso sexual en el trabajo es un nuevo término que describe un viejo problema. Generaciones de mujeres han sido víctimas de una atención sexual molesta en el trabajo y de un comportamiento ofensivo basado en su sexo. Ha sido en los últimos 20 años cuando se ha dado un nombre a esta conducta.*

*El acoso sexual no es una novedad, tampoco es noticia de actualidad, a pesar de que diariamente miles de mujeres lo sufren. Hace escasamente unos meses la responsable de Asuntos Sociales de la Unión Europea denunciaba públicamente que el 35% de las mujeres de la Unión Europea sufre acoso sexual en el trabajo, sin embargo, esta cifra alcanza el 60% en el caso de España, Italia y Grecia. Sólo Francia y Bélgica disponen de leyes específicas al respecto.*

*El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave. Las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparo, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor, a perder sus trabajos. Además de las desventajas relacionadas con el trabajo, las víctimas de acoso sexual pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias para su salud física y mental. Las empresas adolecen de no contar con una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión.*

*El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad observada y la dependencia económica de la acosada y no precisamente en su apariencia física. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres viudas, separadas, divorciadas, las madres solteras y las lesbianas, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, las mujeres con*

*minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.*

*Teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual entre personas del mismo nivel jerárquico.*

*En definitiva, el acoso sexual es un ataque a la dignidad de la persona y, en consecuencia, constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo en el que mujeres y hombres trabajamos juntos. Qué duda cabe que el conocimiento práctico y la experiencia que poseemos los interlocutores sociales en la aplicación de medidas tendentes a combatirlo son por todos reconocidos, con lo cual es fundamental el papel que jugamos los sindicatos de cara a la erradicación total y definitiva del problema. Desde la Unión General de Trabajadores del País Valenciano confiamos que esta publicación de consulta y lectura contribuya decididamente a ello.*

***Rafael Recuenco Montero***

*SECRETARIO GENERAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DEL PAÍS VALENCIANO*

# ÍNDICE

1. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO LABORAL .....	9
1.1. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL .....	9
1.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL-DERECHO COMPARADO. EE.UU. ....	9
1.1.2. ÁMBITO COMUNITARIO .....	12
1.1.3. ÁMBITO ESTATAL .....	14
1.2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL .....	15
1.2.1. SUJETO ACTIVO O ACOSADOR .....	15
1.2.2. SUJETO PASIVO O VÍCTIMA .....	15
1.2.3. ÁMBITO .....	17
1.2.4. CONDUCTA .....	17
1.2.5. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO .....	19
1.2.5.1. CHANTAJE SEXUAL .....	20
1.2.5.2. ACOSO AMBIENTAL .....	21
1.3. MEDIOS DE PROTECCIÓN. LA JURISDICCIÓN SOCIAL .....	21
1.3.1. SOLICITUD DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .....	22
1.3.2. SOLICITUD DE NULIDAD DEL ACTO DISCRIMINATORIO QUE IMPLICA EL ACOSO SEXUAL .....	24
1.3.3. SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS .....	26
1.3.3.1 VALORACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS .....	28
1.3.4. PRESCRIPCIÓN .....	29
1.4. SENTENCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL .....	30

<b>2. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO PENAL .....</b>	<b>33</b>
2.1.ANTECEDENTES 33.....	33
2.2.EL DELITO DE ACOSO SEXUAL. EL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO PENAL ..	35
2.3.CONDUCTA. UN TIPO BÁSICO Y TRES AGRAVADOS. PENAS .....	36
2.4.PRESCRIPCIÓN .....	37
2.5 EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. SUJETO ACTIVO: FUNCIONARIO .....	38
2.6.OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS .....	39
2.7 SENTENCIAS DE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN PENAL .....	40
<b>3. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO ADMINISTRATIVO .....</b>	<b>41</b>
3.1.ANTECEDENTES .....	41
3.2.EL ART. 8.13º DE LA LISOS. EL ACOSO SEXUAL COMO INFRACCIÓN MUY GRAVE.....	41
3.3.SUJETOS RESPONSABLES DE LA INFRACCIÓN .....	42
3.4.LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA Y SU CUANTÍA .....	43
3.5.PRESCRIPCIÓN .....	45
3.6.OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS .....	45
<b>4. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO COMO RIESGO LABORA</b>	<b>49</b>
4.1.EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL .....	49
4.2.EL ACOSO SEXUAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO .....	51
4.3.PRESCRIPCIÓN.....	54
<b>5. ACOSO SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>55</b>
5.1. INTRODUCCIÓN .....	55
5.2.PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNO. OPCIONES Y REQUISITOS.....	56

5.3.TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	60
5.4.TRATAMIENTO ACTUAL DEL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS .....	61
5.5.PROPUUESTAS DE UGT-P.V. PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	69
6. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL .....	71
6.1.CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR .....	71
6.2.CONSECUENCIAS PARA EL EMPRESARIO .....	72
7. ¿QUÉ HACER ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL? ....	75
8. CONCLUSIONES .....	79
9. ANEXOS .....	81
ANEXO I. A) Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo .....	81
B) Código de Conducta .....	82
ANEXO II. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se 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 .....	95

ANEXO III. Sentencias sobre acoso sexual .....	103
A) Sentencias sobre acoso sexual en la jurisdicción social .....	103
B) Sentencias sobre acoso sexual en la jurisdicción penal .....	135
C) Sentencia de la Sala 2ª del Tribunal Constitucional N° 224/99, de 13 de Diciembre .....	138
ANEXO IV. Informe sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo en la Unión Europea. Luxemburgo 1999 .....	149
A) Propuesta de la Comisión Europea para los Países del Sur en el acoso sexual .....	149
B) Posición de los sindicatos .....	157
 ANEXO V. Convenios colectivos .....	 165
 ANEXO VI. ....	 183
Acoso sexual en cifras .....	183
A) Acoso sexual en Europa .....	183
1) Primer estudio de Comunidades Europeas. 1987 .....	183
2) Segundo estudio de Comunidades Europeas. 1999 .....	185
3) Conclusiones .....	188
 B) Acoso sexual en España. Especial referencia a la Comunidad Valenciana .....	 188
 BIBLIOGRAFÍA .....	 195



# 1. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO LABORAL

## 1.1. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

No existe una definición de acoso sexual mundialmente asumida. Puede darse una definición genérica: **ofensas verbales o físicas de carácter sexual.**

A continuación, daremos paso al concepto de acoso sexual desde la perspectiva del ámbito internacional, comunitario y estatal.

### 1.1.1. ÁMBITO INTERNACIONAL-DERECHO COMPARADO. EE.UU.

A nivel internacional, el precedente mediato lo constituye el **Convenio nº 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.** (Ratificado en España en 1967) que recoge en su artículo 1º el concepto de discriminación e incluye la sexual, al tiempo que exige a los Estados miembros la práctica de una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo.

La primera norma que incide de manera directa en el tema es la **Resolución adoptada en 1.985 por la OIT** que en el apartado dedicado a “Condiciones y medio ambiente en el trabajo”, enuncia: “Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos”.

En julio de 1985 se celebró en **Nairobi la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer**, donde se redactaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer.

Como medidas para la aplicación de las estrategias básicas relativas a Desarrollo, en la parte II se contemplan una serie de medidas sobre el empleo y, en concreto, el párrafo 139 se refiere al hostigamiento sexual en los siguientes términos: “Se debe mejorar la higiene ocupacional y la seguridad en el trabajo y en el empleo y se deben adoptar medidas eficaces de protección de mujeres y hombres contra los riesgos para la salud en determinados tipos de trabajo. Deben tomarse medidas adecuadas para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación del sexo en determinados trabajos. Los gobiernos deben ofrecer medidas apropiadas de reparación y aplicar medidas legislativas que garanticen esos derechos. Además, los gobiernos y el sector privado deben crear mecanismos que permitan detectar y corregir condiciones de trabajo inconvenientes.

La Guía Sindical de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (**C.I.O.S.L.**), incluye en su definición de acoso sexual las siguientes conductas:

- un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas;
- observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados;
- invitaciones impúdicas y comprometedoras;
- uso de pornografía en los lugares de trabajo;
- demandas de favores sexuales;
- agresión física.

Como puede observarse, las normas o medidas internacionales sobre el acoso sexual se limitan a considerar éste como una discriminación por razón de sexo, y en su caso, a recomendar que se tomen medidas para garantizar el derecho a la igualdad. Pero no existe un concepto universal de acoso sexual ni una relación consensuada sobre las conductas que deben ser consideradas como acoso sexual.

Es la **Jurisprudencia Estadounidense** la primera en establecer una definición de acoso sexual, definición que luego sería aceptada por el derecho comunitario. Así, se considera acoso

sexual en el trabajo “...toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.

Después de que los Tribunales se hubieran pronunciado en reiteradísimas ocasiones, la **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos** (“Equal Employment Opportunity Commission” - EEOC), en sus líneas directrices nos aporta un concepto base y la delimitación del tipo de conductas que suponen acoso sexual: “Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales constituyen acoso sexual en tres supuestos:

- 1.- Cuando el sometimiento a tal conducta se hace, explícita o implícitamente, a condición de empleo.
- 2.- Cuando la aceptación o el rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de una decisión afectante a la relación laboral en sí.
- 3.- Cuando dicha conducta tiene el objetivo o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio”.

En la actualidad, el acoso sexual concebido como una forma de discriminación laboral por razón de sexo, queda prohibido en el **Título VII del Civil Right. Act., de 1964**: “Se considera práctica ilegal por parte de un empresario: 1) negarse a contratar o despedir a un individuo, o discriminarlo respecto de su remuneración, plazos, condiciones o privilegios de contratación, a causa de su raza, color, religión, sexo o nacionalidad; 2) limitar, segregar o clasificar a sus empleados o aspirantes a empleo de una forma que prive o tienda a privar a cualquier individuo de oportunidades de empleo, o bien perjudicar a un empleado debido a su raza, color, religión, sexo o nacionalidad”.

### 1.1.2. ÁMBITO COMUNITARIO

**La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, es la que recoge, a nivel de derecho comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.

Este concepto proviene de la definición contenida en la **Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de Comunidades Europeas**, que establece: “La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si:

- 1.- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- 2.- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o
- 3.- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Por su parte, el **Código de Conducta** (se reproduce íntegramente en el Anexo I), **para combatir el acoso sexual**, anexo incorporado a la Recomendación Comunitaria, define el acoso sexual como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo”.

Finalmente destacar que la **Propuesta de Directiva Comunitaria** por la que, en su caso, se modificará 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, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, –COM (2000) 334 final Bruselas, de 7 de junio de 2000; 2000/0142 (COD)– que, por su interés, incluimos íntegramente como Anexo II ofrece un concepto de acoso sexual, que por el carácter de la norma, Directiva Comunitaria, será de aplicación obligatoria en todos los Estados de la Comunidad en cuanto sea ratificada. Así, entiende que se considera acoso:

«Artículo 1 bis: El acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento, o su aceptación, se utiliza como base para una decisión que la afecte.»

Obsérvese que, paradójicamente, la primera definición de acoso sexual, la que se contiene en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, considera el acoso sexual como una conducta que afecta a la dignidad. La Propuesta de Directiva Comunitaria considera el acoso sexual como una discriminación por razón de sexo. Ambas incluyen el acoso ambiental y el chantaje sexual como conductas ilícitas y ambas aceptan que el sujeto activo puede ser cualquier agente de la relación laboral. La primera norma es una Recomendación, la segunda, una Directiva. Mientras la primera sólo goza de un carácter “informativo” del derecho nacional, la segunda sería vinculante para los Estados miembros.

### 1.1.3. ÁMBITO ESTATAL

En el ordenamiento laboral español no existe una definición de acoso sexual que clarifique los supuestos y/o conductas consideradas ilícitos laborales.

**El art. 4.2. e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores** (en lo sucesivo TRET), reconoce como derecho básico de los trabajadores “...respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, por lo que puede definirse el acoso sexual como “ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

**La sentencia de 13 de diciembre de 1999** del Tribunal Constitucional, la primera dictada en materia de acoso sexual por el Alto Tribunal, conceptúa el acoso en su fundamento jurídico tercero en el sentido siguiente: “...queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador.” Este concepto integra los dos tipos de acoso: chantaje sexual y acoso ambiental, si bien, como pone de manifiesto J.F. Lousada Arochena<sup>1</sup>, la sentencia del TC acoge un estándar objetivo en la apreciación del acoso sexual ambiental, pero utilizando, para ponderar la gravedad, elementos característicos del estándar subjetivo, integrando así el contenido del art. 4.2. e) del TRET que comprende, por su amplitud, lo ofensivo subjetivo –indeseado– y lo ofensivo objetivo en relación de alternabilidad pues tan antijurídico es uno como otro.

Así mismo y por lo que respecta a la **doctrina**, interesa destacar la definición de acoso sexual formulada por Salvador del Rey Guanter: “Conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio”.<sup>2</sup>

---

1 José Fernando Lousada Arochena “El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional.”

2 Salvador Del Rey Guanter. Acoso sexual y relación laboral. Relaciones laborales. Tomo primero, pag. 233.

## **1.2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **1.2.1. SUJETO ACTIVO O ACOSADOR**

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

Según los diversos informes publicados, el perfil del **acosador hombre**, en el 98% de las ocasiones coincide con la figura de “Don Juan”, chulo, ligón, y cargado emocionalmente de rasgos negativos. Suelen ser pequeños patronos y jefes de sección, sobre los 40 años de edad; en general, están casados y con hijos.

### **1.2.2. SUJETO PASIVO O VÍCTIMA**

Los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. La protección, en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores, sea su relación común o especial.

El art. 63.1º de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado estipula que “Los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, aunque los mecanismos de protección–acción difieren de la del resto de trabajadores.

Puede ser, teóricamente, sufrido tanto por hombres como por mujeres, pero dada la constatada situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, (mayor precariedad, categorías profesionales más bajas, peor cualificadas, mayor índice de desempleo, mayor inclusión en la economía sumergida), las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual.

El tipo de mujer víctima del acoso sexual no es, sorprendentemente, la trabajadora joven y atractiva. El acoso sexual lo sufren principalmente:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares, (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico.
- Por sectores de actividad, los índices más altos se dan en el sector del comercio, en los hospitales y en los centros directivos de la Administración.
- Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.

El perfil de la víctima evoluciona al igual que el mercado de trabajo, pudiéndose incluir últimamente a mujeres de minorías étnicas.

Ahora bien, nada tiene que ver el perfil de la víctima con el perfil de la denunciante de una conducta de acoso sexual. Según las estadísticas publicadas, sólo un 1% de las mujeres acosadas decide denunciarlo, y ese 1% se corresponde, en general, con mujeres que tienen una situación estable en el mercado de trabajo; suelen ser fijas, trabajadoras en empresas grandes y sindicalizadas..., y, desde luego, conocedoras de sus derechos.

Resulta ilustrativo el caso que publicó el periódico “Clarín”, de Buenos Aires, Argentina, el 1 de abril de 2000, en el que se relata el caso de la Teniente General y Subjefa de Espionaje del Ejército de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, Claudia J. Kennedy. El titular era el siguiente “La militar de mayor rango en Estados Unidos denunció acoso sexual”. El incidente



ocurrió en 1996. El acusado es un oficial de su mismo rango. La Teniente General inmediatamente se quejó a sus superiores que prometieron investigar el caso. En 1999 la mujer formalizó su denuncia ante un comité de disciplina. “La difusión de la noticia estalló como una granada en el Pentágono, que quiere promocionar una imagen de que es justo y equitativo con ambos sexos”; continúa relatando el periódico en una entrevista que “USA Weeken” hizo a la afectada, quien admitió que el acoso sexual existía en las fuerzas armadas y ella lo había sufrido. Los investigadores que han tratado el caso no han terminado aún su tarea y por lo mismo, se han negado a hacer comentarios sobre la cuestión.

### 1.2.3. ÁMBITO

El acoso sexual se manifiesta en la empresa o centro de trabajo. Si es fuera de la empresa o centro de trabajo, ha de tener relación necesariamente con el trabajo de la víctima.

### 1.2.4. CONDUCTA

Estamos ante un comportamiento que puede tener multitud de variables: proposición, requerimiento, coacción, (aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico).

Según Ignacio Serrano<sup>3</sup>, se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad de la conducta:

- a) **Requerimiento de favores sexuales**, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- b) **Contacto físico de carácter sexual**, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.

---

<sup>3</sup> Ignacio Serrano Butrageño “El acoso sexual”. Revista Tapia. Febrero 1995.

- c) **Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.**
- d) **Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.**

Para Carlos Molero<sup>4</sup>, los elementos que definen el acoso sexual son: solicitud, rechazo y persistencia. Es necesaria su concurrencia y han de darse de forma sucesiva en el tiempo. Analizando por separado los elementos, entiende:

**SOLICITUD.** Es necesario en primer lugar, que exista una propuesta de carácter libidinoso (lujurioso, lascivo) referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio. Estas manifestaciones pueden ser verbales, factuales o de índole mixta. Para aclarar este extremo recoge algunas expresiones que han sido reproducidas literalmente en las sentencias: “echarte un par de polvos”, STSJ Cataluña de 7 de Enero 1999 AS. 69; “chuparte las tetas”, “pegarte tres folladas” y “te voy a bajar las bragas”, STSJ Cataluña de 17 de Enero de 1995 AS. 269; “tienes un cuerpazo”, “que buenorra estás”, STSJ de Extremadura 29 de abril 1998 AS. 1648; “te haría un hijo ahora mismo”, “vaya tetas que tienes”, “debes tener frío porque llevas los pezones en punta”, STSJ Cataluña de Julio 1998 AS 3177.

La STC de 13 de diciembre de 1999 recoge en los hechos probados manifestaciones de carácter mixto: El Sr. D. Salvador B.A. provocaba roces físicos continuos con la actora, sólo por el hecho de cruzarse en la tienda y luego a ofrecerle las llaves de una casa que tenía y hacerle manifestaciones como “cuando lo hagas conmigo verás la diferencia”.

**RECHAZO.** A la propuesta debe seguir una reacción de rechazo –que no hace falta que sea inmediata–. Los Tribunales exigen que no se acepte o tolere. El rechazo supone la frontera entre acoso sexual y relación amistosa.

Señala el Tribunal Constitucional en la sentencia ya citada que la relación amistosa es aceptada y recíproca, mientras que el acoso es unilateral e indeseado, y que la cortesía, y hasta

---

<sup>4</sup> Carlos Molero Manglano “El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999”. Actualidad Laboral. Tomo I, pág. 243.

la relación cordial, no justifican el acoso, como no lo justifica un físico atractivo en la empleada o una forma de vestir desenfadada.

En un sentido similar, el Código de Conducta (Anexo I) recoge que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado para la persona que lo sufre y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

**PERSISTENCIA.** Sólo hay acoso si, conocido el repudio, se insiste a pesar de ello. Es entonces cuando se pone de relieve de manera más contundente el desprecio absoluto hacia la persona, su libertad de elección, su capacidad de decisión. Según Carlos Molero, para que haya acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

Disentimos en este extremo con Molero. La sentencia del Tribunal Constitucional exige como tercer requisito que “la conducta sea lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora”, y tal requisito, desde nuestro punto de vista, debe ser matizado en el sentido de que no se exige una reiteración o persistencia de la conducta del acosador, como apunta Molero, sino que debe distinguirse entre una sola conducta de acoso grave, en cuyo caso no es necesaria la persistencia, (ejem. chantaje sexual), y una conducta leve (acoso ambiental), caso en el que sí debería tenerse en cuenta la persistencia.

### **1.2.5. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

### 1.2.5.1. CHANTAJE SEXUAL

El sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe **una relación de jerarquía**.

Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario...).

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a **la forma**, se distingue entre chantaje **explícito o implícito**:

- a) **Chantaje explícito:** proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.
- b) **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus **efectos**, se distingue:

- a) **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** el empresario o directivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).
- b) **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza.

### **1.2.5.2. ACOSO AMBIENTAL**

Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

La STC de 13 de diciembre de 1999 dice que "...para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto".

## **1.3. MEDIOS DE PROTECCIÓN. LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

**El artículo 4.2.e) del TRET** considera la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual comprendida en el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo. Así, el trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad y, por tanto, **la protección frente al acoso sexual es un derecho de los trabajadores** y se concede a todos ellos.

**El artículo 3 de la Ley 3/89, de 3 de Marzo**, adicionó un nuevo párrafo al **artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado** en el sentido de que "Los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Existen dos corrientes doctrinales respecto de los derechos que se ven conculcados por actos o conductas que implican acoso sexual:

- A) MAYORITARIA. Considera el acoso sexual como una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española (en lo sucesivo CE), es decir, del derecho a la igualdad. En ese sentido se entiende discriminatorio el acto del empresario o sujeto activo que ejerce el acoso sexual.
- B) MINORITARIA. Considera el acoso sexual como una vulneración del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona reconocido en el artículo 18 de la CE en relación con el artículo 10 del mismo cuerpo legal.

Desde nuestro punto de vista, el acoso sexual constituye una conducta pluri-ofensiva. Tanto el derecho a la igualdad como el derecho a la intimidad y dignidad de la persona son derechos fundamentales y, a nuestro juicio, no tienen porqué ser excluyentes. El acoso sexual vulnera ambos derechos y también, el derecho a la seguridad, a la salud y a la integridad física del trabajador, el derecho a la libertad sexual e, incluso, de una manera directa, el propio derecho al trabajo.

Ante un acto de acoso sexual podemos, en función de las circunstancias y valorando la situación de hecho, así como la relación laboral de la víctima, utilizar los siguientes medios de protección:

### **1.3.1. SOLICITUD DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Se presenta ante el Juzgado de lo Social “**Demanda de solicitud de extinción del contrato por voluntad del trabajador**”. Como ya hemos dicho, la protección frente al acoso es un derecho de los trabajadores.

- **BASE LEGAL**

- El artículo **50.1 a) del TRET** habilita al trabajador para solicitar la extinción del contrato cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- El artículo **50.1.c) del TRET** habilita al trabajador a solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario. El acoso sexual es causa justa de resolución en cuanto que se puede calificar como incumplimiento grave.

- **CONSECUENCIAS**

La demanda de rescisión del contrato de trabajo, en caso de prosperar, supone:

- a) Extinción de la relación laboral.
- b) Derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente.
- c) Derecho a la prestación por desempleo si se cumplen los requisitos exigidos para causar el derecho.

- **VENTAJAS**

Esta acción se puede plantear tanto en los supuestos de acoso ambiental como de chantaje sexual, siempre que sea grave.

- **DESVENTAJAS**

- Pérdida del puesto de trabajo.

- No puede aplicarse en supuestos de acoso relativos al momento de la contratación (selección de personal...).
- Sólo puede dirigirse la demanda contra el empresario.

### **1.3.2. SOLICITUD DE NULIDAD DEL ACTO DISCRIMINATORIO QUE IMPLICA EL ACOSO SEXUAL**

Se presenta ante el Juzgado de lo Social “**Demanda de tutela de derechos fundamentales**”. El acoso sexual es un acto discriminatorio y se produce con violación de derechos fundamentales: derecho a la intimidad, derecho a la dignidad, derecho a la salud, derecho a la integridad física del trabajador, derecho a la libertad sexual. En cada caso se determinará, en función de las circunstancias, los derechos vulnerados.

Si la demanda prospera, según el **artículo 180 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral (en lo sucesivo TRLPL)**, supondrá:

- a) Que se ordene el cese del comportamiento.
- b) La reposición al momento anterior al que se produjo el acoso sexual.
- c) La reparación de las consecuencias derivadas del acto.
- d) La indemnización por daños morales.
- e) La declaración de nulidad radical de la conducta de acoso.

#### • BASE LEGAL

El **artículo 17 del TRET** establece que “son nulas y sin efecto... las decisiones unilaterales del empresario cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...”



- VENTAJAS

El proceso de demanda de Tutela de Derechos Fundamentales regulado en los **arts. 175.a) y 180 del TRLPL** presenta las siguientes ventajas:

- a) Proceso especial de carácter preferente y sumario.
- b) No se exige conciliación previa.
- c) Existe inversión de la carga de la prueba: artículos 96 y 179.2 del TRLPL.
  - **Artículo 96 del TRLPL:** “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonables, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
  - **Artículo 179.2. del TRLPL:** “En el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
- d) Puede solicitarse la suspensión de la prestación de servicios, sin pérdida de los derechos económicos, cuando suponga más riesgo físico o moral para el trabajador. **Art. 178.1º del TRLPL.**
- e) El sindicato puede actuar en el proceso como coadyuvante del actor para apoyar su demanda. **Art. 175.2º del TRLPL.**
- f) Es parte el Ministerio Fiscal. **Art. 175.3º del TRLPL.**

- g) Puede dirigirse la demanda contra cualquier persona que sea el sujeto activo del acoso sexual, además de contra el empresario (asociación patronal, Administración Pública, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada).
- h) No se pierde el puesto de trabajo.

- DESVENTAJAS

- a) No puede aplicarse en supuestos de chantaje sexual en los que no exista represalia.
- b) No puede acumularse a la acción de solicitud de rescisión del contrato de trabajo.

### 1.3.3. SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

La indemnización económica para reparar daños y perjuicios de un acoso sexual en el ámbito laboral es un mecanismo de protección por los siguientes motivos:

- 1º.- La indemnización abarca daños materiales y morales. Téngase en cuenta que éstos últimos pueden ser relevantes en los casos de acoso sexual ambiental en los que no existe pérdida de derechos o condiciones laborales.
- 2º.- La indemnización opera como incentivo para la empresa al objeto de que establezca procedimientos de prevención de acoso sexual.

En los dos procesos que hemos tratado como medios de protección ante la conducta de acoso, puede solicitarse la indemnización por daños y perjuicios. Así:

- A) En los casos de demanda de tutela de derechos fundamentales, la sentencia, si se solicita, puede ordenar la condena a una indemnización por daños morales y materiales (**artículo 180 del TRLPL** “...incluida la indemnización que procediere”).

- B) En los casos de solicitud de extinción de la relación laboral a instancias del trabajador por incumplimiento grave del empresario no parece posible que exista más indemnización que la prevista para un despido calificado de improcedente. Ahora bien, **el artículo 6 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976**, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, que fue interpretado en la sentencia de 2 de agosto de 1993, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, determinó que “...dicha Directiva se opone a que la indemnización del perjuicio sufrido por una persona perjudicada por un despido discriminatorio esté limitada a un tope máximo fijado a priori... Una persona perjudicada por un despido discriminatorio puede invocar las disposiciones del artículo 6 de la Directiva contra una autoridad del Estado que actúe en calidad de empresario a fin de excluir la aplicación de una disposición nacional que impone límites al importe de la indemnización que puede ser obtenida en concepto de reparación”.

**El empresario** siempre debe responder de la indemnización, aun en el caso de que el acoso fuera realizado por directivos, jefes o trabajadores sin poder de dirección o mando, ya que es responsable de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo y es el único que debe y puede adoptar las medidas necesarias para obtener un ambiente exento de conductas de acoso. Por ello, **siempre debe ser demandado**. El empresario responde de los actos cometidos por sus trabajadores en el ámbito de la relación laboral, salvo que demuestre lo siguiente:

- a) Que si conoció el acoso sexual, lo sancionó debidamente.
- b) Que si no lo conoció, no fue por causa a él imputable. Debe demostrar que existe en el seno de la empresa un procedimiento específico para resolver las denuncias de acoso sexual a los trabajadores en el sentido que determina el Código de Conducta del Anexo de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas (Anexo I).

En los supuestos en los que el sujeto activo sea un trabajador debe demandarse conjuntamente al empresario y al trabajador-acosador. La responsabilidad del empresario en este caso, como ya hemos apuntado, no es subsidiaria, sino directa o solidaria.

### **1.3.3.1. VALORACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS**

A efectos de determinar la indemnización por daños y perjuicios en un caso de acoso sexual, cabe reclamar, previa justificación, los siguientes:

#### **a) Daños materiales.**

Son los sufridos en el patrimonio de una persona, implican el valor de la pérdida que haya soportado y la ganancia que haya dejado de obtener.

- En el caso de resolución del contrato a instancia del trabajador: la indemnización prevista por el artículo 56 del TRET por despido improcedente.
- Si el trabajador se encuentra en Incapacidad Temporal: la diferencia existente entre el salario del trabajador y el subsidio de Incapacidad Temporal. También deben incluirse los gastos derivados de tratamiento médico y/o psiquiátrico.

#### **b) Daños físicos.**

Son los sufridos en la integridad física de la persona.

Para su valoración podría aplicarse, por analogía, la indemnización a las víctimas de accidentes de tráfico que viene determinándose en los pronunciamientos judiciales a razón de cantidad por día, e indemnizaciones de cantidad por secuelas.

### **c) Daños morales.**

Son los sufridos en los llamados bienes de la personalidad. Para su valoración ha de atenderse a las circunstancias del caso y la gravedad de la lesión efectivamente producida.

Su reparación va dirigida a proporcionar, en la medida de lo posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado, ya sea psíquico o espiritual.

En este sentido, la STSJ de Galicia 20/9/1996 determina que no se requiere una prueba directa de los daños morales, por la dificultad que ello entraña, sino demostrar la existencia del acto que necesariamente lleva aparejada la existencia de daño moral.

A efectos de conocer los criterios judiciales de valoración de daños, puede consultarse el Anexo III-A, en el que constan las fichas de las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia en los seis últimos años. como puede observarse, casi todas proceden a minorar las indemnizaciones otorgadas por el Juez de Instancia.

### **1.3.4. PRESCRIPCIÓN**

La prescripción de las acciones de nulidad, resolución del contrato de trabajo e indemnización viene regulada en el art. 59 del TRET. En función de la que se pretenda utilizar habrá que tener en cuenta el plazo que determina el referido artículo, el cual dispone:

**Art. 59.1º.** “Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios, continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.
3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas”.

#### **1.4. SENTENCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

A continuación, y por el interés que sin duda tiene a efectos de ilustrar este capítulo, nos hemos permitido realizar una síntesis de las sentencias sobre acoso sexual en la Jurisdicción Social dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia y por el Tribunal Constitucional en los últimos seis años y que figuran en el Anexo III-A.

De todas ellas, hemos elaborado una especie de ficha en la que se hace constar quien es el sujeto activo o acosador, quien es el sujeto pasivo o víctima, qué tipo de conducta ha sido enjuiciado, qué respuesta ha recibido en primera instancia (Juzgado de lo Social) y qué resuelve

el recurso de suplicación respectivo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia). Además, hemos incluido un breve comentario en cada una de ellas donde se destacan cuestiones novedosas o de interés respecto de la responsabilidad del empresario, la valoración de los daños, las conductas enjuiciadas...

No obstante, como podrá observarse, los criterios jurisprudenciales están bastante lejos de ser homogéneos, pero no nos cabe duda acerca de su interés –unas más que otras– siquiera a efectos ilustrativos. Finalmente, y por su relevancia, hemos decidido incluir el texto de la única sentencia sobre el tema dictada por el Tribunal Constitucional en fecha 13 de Diciembre de 1999, y que figura como Anexo III-C.





## 2. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO PENAL

### 2.1. ANTECEDENTES

El 24 de noviembre de 1.995, el nuevo Código Penal publicado por la Ley Orgánica 10/1995, (en lo sucesivo CP) haciéndose eco de las reivindicaciones de los colectivos feministas y sindicales tipifica el delito de acoso sexual. Con anterioridad, el acoso solo era reconducible a la “falta contra las personas” del art. 585.4 del CP. Este antiguo artículo tipificaba como falta “los actos que causaren a otro una coacción o vejación injusta de carácter leve” y condenaba a la pena de 5 días de arresto y multa de 5.000 a 25.000 pesetas.

El artículo 184 del CP establecía que “El que solicitase favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de 6 a 12 meses”.

Sin embargo, a nuestro entender, la tipificación contemplada se quedaba corta porque no recogía situaciones de acoso ambiental (es decir, coacciones o vejaciones mediante palabras y actos que persigan favores sexuales para sí o terceros) y, además, sólo se refiere a superiores jerárquicos, cuando pensamos que también debía referirse a situaciones que se producen entre personas de las mismas categorías laborales. No obstante, supuso, en su momento y a nuestro juicio, destacados aspectos positivos:

- La función preventiva. La tipificación expresa tiene una función pedagógica en el sentido de que, al ser un delito, el acosador sabrá que puede ser castigado por la ley.
- La ampliación de los ámbitos a otros no estrictamente laborales (el docente).

- La difusión y concienciación social.
- El hecho de establecer una pena de fin de semana o multa es también un aspecto positivo, pues se trata de evitar, al igual que en otros delitos menores, que el culpable o la culpable tenga que abandonar su trabajo y finalmente salga perjudicada su familia.

Sin embargo, la inclusión del delito de acoso sexual fue objeto de duras críticas por buena parte de la doctrina que consideró que las manifestaciones más graves de acoso podían incluirse en las amenazas condicionales o en la tentativa de abusos sexuales de prevalimiento y los más leves, en falta de amenazas, coacciones o vejación injusta, entendiendo que no existía laguna legal que exigiera una tipificación en exclusiva para el delito de acoso sexual y proclamando el carácter innecesario del precepto.<sup>5</sup>

No obstante, una doctrina minoritaria considera que debía ser bienvenido en cuanto muestra que legislativamente se ha reconocido la existencia del acoso sexual y hay cierta voluntad de afrontarlo. Para Suárez Mira Rodríguez<sup>6</sup>, la redacción del art. 184 goza de rasgos positivos, a saber:

- 1.- Servir como eficaz instrumento de prevención general, ya que representa la existencia de una figura delictiva de comisión frecuente, pero de escasa persecución.
- 2.- Favorecer la mejor integración socio-laboral de la mujer al sentirse protegida frente a cierto tipo de ataques que la colocan en una situación, a menudo, incómoda.
- 3.- Complementar la protección que el Estatuto de los Trabajadores y el Código Penal dispensa a los trabajadores.
- 4.- Clausurar el elenco de conductas sexuales dignas de represión, acogiendo algunas que no tendrían fácil acomodo en otros delitos contra la libertad sexual.

---

<sup>5</sup> En este sentido, Muñoz Conde<sup>5</sup> señala que la inserción del acoso sexual en el Código Penal de 1995 se debe en exclusiva a la presión de los grupos feministas. Muñoz Conde F. Derecho Penal. Parte Especial. Duodécima Edición Tirant lo Blanch Valencia 1999 pág. 217 y stes. En el mismo sentido, A.A.VV. Derecho Penal Parte Especial 3ª Edición Tirant lo Blanch 1999, pág. 241.

<sup>6</sup> Suárez Mira Rodríguez, C. "El delito de acoso sexual". Poder judicial. 1998.

## **2.2. EL DELITO DE ACOSO SEXUAL. EL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO PENAL.**

Las reivindicaciones sindicales y de asociaciones feministas, básicamente, pretendían ampliar los supuestos, en concreto, incluir el chantaje sexual y que el sujeto activo se extendiera a todos los integrantes de la relación laboral (a compañeros y no exclusivamente a los superiores jerárquicos). Estas reivindicaciones provocaron la reforma operada por la **Ley 11/99, de 30 de abril**, que tipificó nuevamente el delito de acoso sexual en los siguientes términos:

**Art. 184.1º:** 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 en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

**184.2º:** Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose 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 pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

**184.3º:** Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce 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 del presente artículo.”

### 2.3. CONDUCTA. UN TIPO BÁSICO Y TRES AGRAVADOS. PENAS

Como puede observarse, la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, supone un cambio esencial en la regulación del delito de acoso sexual.

Actualmente son cuatro las conductas tipificadas:

1<sup>a</sup> La conducta recogida en el **art. 184.1º** es el **tipo básico** y consiste en “**solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero**”, pero para que la solicitud pueda calificarse de delictiva es necesario que se cumplan tres requisitos:

- a) Que se dé en el ámbito de una relación laboral (entendida ésta en sentido amplio) docente o de prestación de servicios.
- b) Que la relación sea continuada o habitual.
- c) Que provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

2<sup>a</sup> El **art. 184.2º** recoge **un tipo cualificado** de acoso sexual y **se sustenta sobre el prevalimiento** de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, y se cumplen los elementos de ese supuesto agravado cuando:

- a) El sujeto activo ocupa un status superior por razones laborales, docentes o jerárquicas.
- b) El sujeto activo aprovecha esa situación de superioridad.
- c) El sujeto activo solicita favores sexuales a una persona que está en una situación de inferioridad respecto de él.
- d) Provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria hostil o humillante.

- 3ª La segunda parte del **art. 184.2º** recoge otro **tipo cualificado**: es el acoso sexual realizado con **el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas**.

La estructura de esta modalidad delictiva es idéntica a la del tipo básico, pero, además, requiere dos elementos:

- a) Necesidad de que la demanda sexual se acompañe del anuncio expreso o tácito de un mal.
- b) El anuncio del mal debe concretarse en alguna expectativa legítima de la víctima.

El incremento de la pena se justifica en que el sujeto que acompaña su solicitud con las amenazas de un mal relacionado con las legítimas aspiraciones de la víctima, genera con más facilidad un clima objetivo y gravemente intimidatorio, hostil o humillante.

- 4ª Finalmente, el **art. 184.3º del CP** configura **el acoso sexual cualificado por la especial vulneración de la víctima por razón de edad, enfermedad o situación**, y prevé una pena diferente en función de que se trate del tipo básico o cualificado. Así, para los supuestos previstos en el párrafo 1º, la pena es de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses, y en los previstos en el párrafo 2, la de prisión de seis meses a un año.

## **2.4. PRESCRIPCIÓN**

El delito de acoso sexual, como delito menos grave, **prescribe** a los tres años contados a partir de la fecha en que se haya cometido la infracción.

La prescripción significa la expresa renuncia por el Estado de Derecho a juzgar, en razón a que el tiempo transcurrido borra de alguna manera los efectos de la infracción, pues el transcurso del tiempo excluye la necesidad de la aplicación de la Pena (STS. 9/5/97).

El art. 131.2º del CP trata del cómputo de los términos a efectos de prescripción así como de los supuestos de la interrupción de la misma.

**Artículo 132.1º.** “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 y delito permanente, tales términos se computarán, respectivamente, desde el día en que se realizó la última infracción y desde que se eliminó la situación ilícita.

2º. La prescripción se interrumpirá, quedando sin efecto el tiempo transcurrido, cuando el procedimiento se dirija contra el culpable, comenzando a correr de nuevo el término de la prescripción desde que se paralice el procedimiento o se termine sin condena”.

El plazo de prescripción hay que entenderlo desde el día en que se comete el delito hasta aquel en que comienzan las actuaciones para su descubrimiento y persecución, es decir, hasta que el procedimiento se dirige contra el culpable (STS 13/6/97).

Sólo los actos procesales de contenido sustancial son capaces de interrumpir la prescripción, pero no las diligencias inocuas y sin contenido sustancial porque no son verdaderos actos de procedimiento. (STS 28/10/97).

## **2.5. EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. SUJETO ACTIVO: FUNCIONARIO**

El tratamiento que recibe el acoso sexual en el ámbito de la Administración Pública viene definido por **los arts. 443 y 444** del CP que contemplan el **supuesto de acoso sexual realizado por un funcionario público en general** y por un **funcionario de Instituciones Penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores respectivamente**. Su dicción literal es la siguiente:

**Art. 443.** “Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior”.

**Art. 444.1º.** “El funcionario de Instituciones Penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que solicitare sexualmente a una persona sujeta a su guarda, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años”.

**Art. 444.2º.** “En las mismas penas incurrirá cuando la persona solicitada fuera ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza por adopción, o afines en los mismos grados, de persona que tuviere bajo su guarda. Incurrirá, asimismo, en estas penas cuando la persona solicitada sea cónyuge de persona que tenga bajo su guarda o se halle ligada a ésta de forma estable por análoga relación de afectividad”.

## **2.6. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS**

**El art. 191.1º del CP** recoge por primera vez la posibilidad de que el Ministerio Fiscal, y no sólo la víctima, pueda iniciar la persecución del delito interponiendo la correspondiente querrela, si bien “ha de ponderar los legítimos intereses en presencia”, es decir, la víctima debe manifestar si se opone o no a la persecución del delito, y el fiscal valorará, en su caso, los motivos del agraviado para no perseguir el delito. También deberá tener en cuenta si el autor es reincidente.

**El art. 191.2º del CP** establece que en los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, el perdón del ofendido o de su representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad, precepto que impide los eventuales chantajes que suelen inferirse a las víctimas de estos delitos.

Para finalizar este apartado, es interesante poner de manifiesto la existencia de ayudas para todas aquellas personas que hayan sido víctimas directas o indirectas de delitos dolosos contra la libertad sexual, las cuales podrán solicitar éstas ayudas si reúnen las condiciones y requisitos exigidos que se prevén en el Real Decreto 738/1997, de 23 de Mayo de 1997, por el que se aprueba el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, norma que desarrolla la Ley 35/1995, de 11 de Diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

## **2.7. SENTENCIAS DE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN PENAL**

Hay que poner de manifiesto la escasez de sentencias dictadas con fallos condenatorios por delitos de acoso sexual. Uno de los motivos fundamentales es la poca utilización de la Jurisdicción Penal en la persecución de estos delitos. Los servicios jurídicos de los sindicatos preferimos reconducir el acoso sexual por el ámbito laboral, ya que desde nuestro punto de vista presenta un tratamiento más ventajoso.

No obstante, hemos considerado interesante referenciar los dos sentencias que hemos localizado dictadas por Audiencias Provinciales sobre acoso sexual en ámbito penal. La estructura de la ficha confeccionada es idéntica a la de las sentencias dictadas en la jurisdicción social. Es decir, descripción del sujeto activo, –acusado–, sujeto pasivo –víctima–, conducta, fallo de la sentencia del juzgado de lo penal, y de la Audiencia, así como un pequeño comentario sobre cuestiones de interés. Pueden consultarse en el Anexo III-B.



# 3. ACOSO SEXUAL. ÁMBITO ADMINISTRATIVO

## 3.1. ANTECEDENTES

Antes de que el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo LISOS) derogara expresamente los arts. 93 a 97 del TRET, no existía referencia expresa al acoso sexual como infracción, debiéndose incluir tales conductas en las infracciones genéricas de los preceptos que se contemplaban en el art. 96.14º de ET. y en el 96.12º, en función de que fuese considerada como un ataque a la dignidad y al respeto de la intimidad del trabajador, o como un acto discriminatorio respectivamente. Así:

- El art. 96.11º tipificaba como infracción muy grave “Los actos del empresario que fuesen contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a lo dignidad de los trabajadores”.
- El art. 96.12º tipificaba también como infracción muy grave las decisiones unilaterales del empresario “...cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo”.

## 3.2. EL ART. 8.13º DE LA LISOS. EL ACOSO SEXUAL COMO INFRACCIÓN MUY GRAVE

La Ley 50/1998, de 3 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social introdujo a través del art. 37 la nueva redacción del actual **art. 8.13º del Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de

Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Así, se conceptúa el acoso sexual como infracción muy grave “cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.”.

### **3.3. SUJETOS RESPONSABLES DE LA INFRACCIÓN**

Lo primero que hay que destacar es que el empresario es susceptible de ser sancionado en vía administrativa por una conducta de acoso, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que el acoso sexual se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.

A tenor del art. 2 de la LISOS son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente ley.

Buena parte de la doctrina<sup>7</sup> ha entendido que cabe dar una interpretación amplia al concepto de empresario a los efectos de una sanción administrativa, dando para ello los siguientes argumentos:

- a) Por el carácter abierto del art. 2 de la LISOS.
- b) Porque el art. 96.14 del TRET, (actual art. 8.3º LISOS), lleva a la necesidad de entender incluidos en el concepto “empresario” a aquellos sujetos que son responsables de la obligación, cuyo incumplimiento se tipifica como sanción, especialmente si se pone en relación con los arts. 24, 42 y 47.13º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 16 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT).
- c) Porque, de lo contrario, la referencia hecha “el ámbito a que alcanzase las facultades de dirección” es un tautología.

---

<sup>7</sup> Esther Sánchez, Elena Larrauri “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral.”

Coincidimos plenamente con esta postura doctrinal, pues, de lo contrario, podrían quedar impunes los supuestos de acoso en los que resulten implicadas una ETT y una empresa usuaria o una empresa principal y una contratista.

Por otra parte, para que se dé una responsabilidad solidaria (de ambos empresarios), deberá tenerse en cuenta si existe un uso fraudulento de los fenómenos de descentralización productiva y, en todo caso, si se ha actuado correctamente en el ejercicio de los poderes empresariales correspondientes conforme a los arts. 15.2º, 16.2º y 17.1º del TRET.

Con la redacción de este nuevo artículo queda resuelto el problema de responsabilidad administrativa del empresario por actos de sus trabajadores que, con anterioridad, se planteaba la doctrina, ya que sólo podía exigirse respecto del personal directivo en tanto que actuaba por “delegación del empresario”.

### **3.4. LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA Y SU CUANTÍA**

El art. 40.a) de la LISOS determina que las infracciones muy graves se sancionarán con las siguientes multas:

- en su grado mínimo: de 500.001 a 2.000.000 pts.
- en su grado medio: de 2.000.001 a 8.000.000 pts.
- en su grado máximo: de 8.000.001 a 15.000.000 pts.

Según el **art. 39** del referido texto legal, las sanciones se graduarán en atención a:

- la negligencia o intencionalidad del sujeto infractor.
- el fraude o connivencia.
- incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección.
- cifra de negocios de la empresa.
- número de trabajadores afectados.
- perjuicio causado y cantidad defraudada.

Respecto de la graduación de la sanción por acoso sexual, Ferrán Gomila Mercadel<sup>8</sup> mantiene acertadamente a nuestro entender, al hilo del comentario de la STSJ Baleares de 30 de Junio de 2000, comúnmente conocida como la sentencia de la “palmadita”, que la ecuación propuesta de “todo tocamiento inconsciente es igual a la máxima sanción laboral nos devuelve a los esquemas disciplinarios propios del Antiguo Régimen. Para Ferran Gomila, “si el principio de proporcionalidad es excluido del enjuiciamiento de los actos libidinosos, con el mismo ardor podría defenderse la desvinculación de otros principios sillares del derecho disciplinario penal, administrativo y laboral, como son los principios de legalidad, de tipicidad, de intervención mínima de favorecimiento del reo en caso de la duda, de finalidad resocializadora.

En caso de reincidencia, la cuantía de las sanciones puede incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el art. 40.

A estos efectos se considera que existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación a la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de éste, siempre que la resolución sancionatoria sea firme. (**art. 41. LISOS.**)

Es importante destacar que no podrán ser sancionados los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento (**art. 3.1 LISOS**). Ahora bien, la responsabilidad administrativa del empresario sólo será incompatible con la penal cuando sea el propio empresario el autor de la conducta de acoso; no así cuando el responsable penal sea un directivo o trabajador de la empresa.

Además, en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal

---

<sup>8</sup> Gomila Mercadel Ferran. “Los límites del despido por acoso sexual”. Social Mes a Mes, nº 58. Diciembre 2000.

no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. En el caso en que se estime por el órgano judicial competente que no existe delito, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los tribunales hayan considerado probados (**art. 3 de LISOS**).

### **3.5. PRESCRIPCIÓN**

Las infracciones en el Orden de lo Social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción (**art. 4 LISOS**). A los efectos de considerar el acoso sexual como accidente laboral susceptible de prevención hay que tener en cuenta la prescripción de los riesgos laborales según el art. 4.3º LISOS: “En materia de prevención de riesgos laborales: las infracciones prescribirán al año las leves; a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves contados desde la fecha de la infracción”.

La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, en virtud de acta de infracción o aquellas otras actuaciones inspectoras en forma de demandas de oficio o propuestas a la autoridad laboral que pueden ser origen de actos administrativos.

### **3.6. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS**

La acción de denuncia por incumplimiento de las normas de orden social es pública –puede ejercerse por cualquier persona física o jurídica–. El escrito de denuncia está exento de formalidades, sólo es necesario que consten los siguientes datos:

- a) Identificación personal del demandante, domicilio a efectos de notificaciones y firma.
- b) Relación de los hechos que se denuncian. Lo mejor es hacer un relato cronológico donde consten fecha y lugar de los hechos, así como los posibles implicados.

- c) Solicitud de que se levante acta de propuesta de infracción y, si se sabe, también puede alegarse la norma vulnerada.

Los Inspectores de Trabajo –también los Subinspectores– están obligados por el deber de sigilo profesional a guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes.... (art. 10 del RD 138/2000).

Los Inspectores pueden visitar los centros y lugares de trabajo, sin necesidad de previo aviso, practicar las diligencias o pruebas que considere oportunas, adoptar medidas cautelares para que no se oculten o desaparezcan pruebas, requerir información y examinar documentos...

Una vez finalizadas las actuaciones, si se constata la veracidad de los hechos denunciados y son constitutivos de infracción, levanta acta con la propuesta de sanción correspondiente.

Las pocas denuncias formuladas ante la Inspección de Trabajo han sido interpuestas por el sujeto afectado o víctima. Que sepamos, no se ha puesto en práctica en ninguna Inspección Provincial un programa destinado a combatir el acoso sexual. Sugerimos desde esta instancia a la Inspección de Trabajo la realización de una campaña específica de vigilancia contra el acoso y, en especial, en aquellas empresas que hayan podido ser objeto de denuncias por acoso sexual o por cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo. Los criterios de programación de servicios de la Inspección de Trabajo se regulan en el art. 31 del RD 138/2000, de 4 de Febrero, y como puede observarse, una campaña contra el acoso es plenamente factible.

### **Art. 31. “Criterios de programación de servicios**

1. En aplicación de los programas de objetivos a que se refieren los artículos 29 y 30, las Inspecciones Provinciales y sus unidades especializadas dispondrán la programación interna de sus servicios, en función de su capacidad y medios disponibles y en consideración, entre otros, a los factores siguientes:

- a) La trascendencia o repercusión social de los asuntos objeto de la actuación, según los objetivos señalados por aplicación de los artículos 29 y 30.
- b) El efecto disuasor que se pretenda obtener con la acción inspectora.
- c) La importancia, tipo y situación del centro o lugar de trabajo, o del sector de actividad.
- d) La incidencia en el régimen económico de la Seguridad Social del volumen de ingresos defraudados.
- e) La incidencia del fraude en las prestaciones sociales.
- f) El volumen de empleo de las empresas o sectores afectados.
- g) La peligrosidad de los riesgos del trabajo y la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- h) Los que deriven de necesidades evidenciadas por los agentes sociales, o denoten reiteraciones en las denuncias recibidas”.

Nos ha parecido interesante consultar a la Inspección de Trabajo de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia sobre el número de denuncias que se han tramitado desde el 1 de Enero de 1999 a fecha 30 de Noviembre de 2000.

La labor de la Inspección de Trabajo en este período de tiempo se circunscribe a dos denuncias formuladas por las afectadas ante la Inspección de Trabajo de Alicante y Valencia. La primera de ellas acabó archivándose y la segunda está todavía en suspenso, pues está tramitándose una querrela por los mismos hechos en la jurisdicción penal.





# 4. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO COMO RIESGO LABORAL

## 4.1 EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL

El acoso sexual supone una actuación pluri-ofensiva, es decir, vulnera o puede vulnerar a la vez varios derechos fundamentales; a saber: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también, ¿por qué no?, el derecho a la salud.

El Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo señala que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo padecen pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro...; puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen obligación de tomar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros peligros.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no contiene norma específica que se refiera concretamente al acoso sexual como una conducta susceptible de prevención, por lo que a falta de norma concreta será necesario acudir a las generales que estipula la Ley, relativas a la obligación del empresario de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales.

**Art. 14.1º.** “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**2º.** En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo VI de la presente Ley.”.

De la dicción del anterior artículo así como del art. 19.1º del TRET, que reza “El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”, se extrae la siguiente conclusión: los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual y el empresario tiene obligación de establecer los medios y medidas preventivas a tal efecto, así como de sancionar a aquellos trabajadores que pongan en peligro la salud de sus compañeros con conductas de acoso sexual.

La doctrina sostiene que <sup>8</sup>“...el empleador es responsable de la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro, por tanto, exento de riesgos de acoso sexual en el trabajo y por ello también es responsable de los daños que sus trabajadores pudieran sufrir como efecto de actuaciones de acoso sexual realizadas en su empresa, evidentemente por él mismo o incluso por terceros, sean o no sus trabajadores. La previa adopción de un programa de

---

8 Teresa Pérez del Río y Amparo Ballester Pastor. “Mujer y Salud Laboral”. Pag. 110 y stes. La ley, 1ª edición 1999.

prevención del acoso sexual podrá ser considerada como causa de exoneración de dicha responsabilidad. Sin embargo, la mera alegación de que se ha dado una orden más por garantizar que dicha orden se cumpla por todos empleados, sería insuficiente a estos efectos ya que sobre el empleador recae la obligación de exigir de sus trabajadores de forma coactiva el cumplimiento cabal y exacto de todo tipo de medidas preventivas de riesgos laborales y de sancionar a aquellos, que, incumpléndolas, hayan puesto en peligro la salud de sus compañeros.”

Así, las mencionadas autoras, si bien reconocen que, en principio, pueden existir dificultades de tipo técnico en la adopción de medidas preventivas, “...es difícil, por no decir imposible, medir el riesgo de acoso sexual en el trabajo; es imposible predecir a priori el nivel de riesgo de acoso de cada trabajadora o trabajador en una empresa individualmente considerada, ya que depende de las características subjetivas de las propias víctimas de acoso... Pero es perfectamente factible medir el nivel de riesgo colectivo teniendo en cuenta los ambientes y el entorno psicosocial u organizacional de la empresa... resultando posible su detección y evaluación y, consecuentemente, su prevención a través de medidas de protección de carácter colectivo”.

## **4.2. EL ACOSO SEXUAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO**

**El art. 115.1º de la Ley General de la Seguridad Social** (en lo sucesivo, LGSS), define el **concepto de accidente** de trabajo en el siguiente sentido “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

La sentencia de la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Albacete, Castilla-La Mancha, de 16 de noviembre de 1989, calificó las secuelas psicofísicas producidas a la demandante a consecuencia de una agresión sexual como accidente laboral.**

El referido pronunciamiento judicial no ha encontrado continuidad jurisprudencial, pero nada obsta a que en el supuesto en que la víctima deba solicitar la baja laboral (Incapacidad Temporal) debido a una conducta de acoso sexual, la misma se tramite como accidente laboral, ya que presenta ventajas sobre la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

En caso de **accidente de trabajo** nace el derecho a la prestación económica desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro del día de baja. En este caso, el subsidio asciende al 75% de la base reguladora correspondiente a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo.

En caso de **enfermedad común** es a partir del cuarto día de baja cuando el trabajador empieza a percibir el subsidio. En este caso, desde el 4º día a partir de la baja hasta el 20º día, ambos inclusive, el subsidio consiste en el 60% de la base reguladora, y a partir del 21º día corresponde el 75% de la base reguladora.

Para Vicente Pachés F.<sup>9</sup> el acoso sexual debe considerarse un riesgo laboral porque tiene su origen y fundamento en las relaciones de trabajo y mantiene esta tesis en base a las siguientes consideraciones:

- a) Existencia de una relación de causalidad entre la relación de trabajo y el acoso sexual. Del acoso se derivan lesiones corporales, sean físicas o psíquicas, que deben considerarse como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo.
- b) El acoso sexual debe considerarse como un riesgo de naturaleza laboral, tanto por la definición de “riesgo laboral “ como por la del “daño derivado del trabajo”.
- c) Hay que concebir el riesgo laboral también como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, y el acoso sexual es origen de importantes desequilibrios para la salud.
- d) Desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo, el acoso sexual en cuanto riesgo tiene también sus consecuencias: piénsese en la promoción laboral del trabajador que está siendo acosado o en traslados por no acceder a requerimientos sexuales...

---

<sup>9</sup> Vicente Pachés “El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo”. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . Valladolid Mayo 1996.

En definitiva, y a pesar de que, lamentablemente, la cuestión no ha sido objeto de una elaboración doctrinal en profundidad, podemos afirmar con rotundidad que:

- **Las consecuencias derivadas del acoso sexual suponen un riesgo para la salud de los trabajadores que lo sufren y, en general, para la seguridad en el trabajo.**
- **Los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual.**
- **Los empresarios tienen obligación de establecer los medios y medidas de protección y prevención.**
- **La adopción de medidas de prevención puede liberar o minorar la responsabilidad del empresario en caso de producirse alguna conducta de acoso sexual en la empresa.**

La calificación de las agresiones físicas o psíquicas del trabajador víctima del acoso sexual como accidente laboral permite, además, en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, que se pueda solicitar el **RECARGO DE PRESTACIONES** por falta de medidas de seguridad, que en este caso se concretaría con una falta de política de prevención idónea. (similar a la propuesta en el Código de Conducta).

Según Lousada Arochena<sup>10</sup> “...si consideramos el acoso sexual como una medida de seguridad e higiene en el trabajo, resulta factible que, faltando esa prevención se genere el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo ... y se reconduce a la problemática, sobradamente estudiada por la doctrina científica, de si el recargo sólo nace por incumplimiento de normas concretas o bastará el de normas generales. Manuel Alonso Olea y José Luis Tortuero Plaza consideran que ...la amplitud del deber empresarial de protección... no reclama la presencia de una medida específica prevista e impuesta”.

**El art 123.1º** de la LGSS dice: “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo ...se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%;

---

<sup>10</sup> Lousada Arrochena, J.F. “ El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual”. Editorial Comares. Granada 1996.

cuando ... no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo, y demás condiciones del trabajador.”.

### **4.3 PRESCRIPCIÓN**

Según lo estipulado en el art. 43.1º de la LGSS el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate”.

El art. 43.2º añade que la prescripción se interrumpirá por las causas ordinarias del artículo 1.973 del Código Civil, que reza “La prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor”. Y, además, por la reclamación ante la Administración de la Seguridad Social o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como en virtud de expediente que tramite la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el caso de que se trate.

En el supuesto en que se entable acción judicial contra un presunto culpable, criminal o civilmente, la prescripción quedará en suspenso mientras aquella se tramite, volviendo a contarse el plazo desde la fecha en que se notifique el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza, según previsión del art. 43.3º de la LGSS.

# 5. EL ACOSO SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 5.1. INTRODUCCIÓN

La prevención es el medio idóneo para erradicar las conductas de acoso sexual. En este sentido, el Código de Conducta propone medidas de protección-prevención encaminadas a eliminar las conductas de acoso. El objetivo del Código de Conducta es garantizar que no se produzca el acoso sexual y si ocurre, garantizar que se dispone de procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

La UGT considera que los mecanismos establecidos en el Código de Conducta son los idóneos para conseguir un ambiente laboral exento de acoso sexual y propone que, a través de la negociación colectiva, por ser el mejor cauce para hacer efectivo el cumplimiento del procedimiento, se acuerde el establecimiento del mismo. Sin embargo, nada obsta a que sea el propio empleador en exclusiva el que instaure el procedimiento pero, qué duda cabe, si este es negociado con los representantes de los trabajadores gozará de más ventajas acerca de su aceptación, su publicidad, su carácter obligatorio y, en definitiva, llegado el caso, su efectividad, pues es evidente que un acuerdo consensuado tiene más posibilidades de ser efectivo que un procedimiento impuesto.

Ahora bien, este mecanismo de protección tiene, como ha puesto de manifiesto la doctrina,<sup>11</sup> un límite obvio, no entra en juego cuando el acosador es el propio empresario, sino sólo cuando el acosador es otro trabajador. Hay que considerar también que si el acoso lo realiza un directivo, a la empresa le resultará más fácil prescindir de la víctima –de categoría inferior y más fácilmente sustituible– que del directivo.

---

<sup>11</sup> Lousada Arochena, J.F. “ El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual”. Editorial Comares. Granada 1996.

## 5.2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNO. OPCIONES Y REQUISITOS

Independientemente de que la víctima decida acudir a la vía jurisdiccional laboral y/o penal y, en su caso, formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo, el sindicato UGT considera que debe, en primer lugar o simultáneamente, utilizarse el procedimiento de denuncia interno –en el seno de la empresa– porque aunque el resultado no sea el esperado por la víctima, cuando menos servirá para acreditar ante los Tribunales la prueba de indicios y confirmar los elementos de la conducta (que el acoso ha existido, que ha sido denunciado y que la víctima ha mostrado su rechazo ante la conducta del acosador...).

Por tanto, y en función de las posibilidades de cada empresa o centro de trabajo, se recomienda la adopción de una de las dos siguientes vías:

**1ª. Declaración del empresario sobre la dignidad de las personas.** El Código de Conducta propone en el Anexo I un modelo que, por su interés, reproducimos íntegramente en este apartado.

### DECLARACIÓN SOBRE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

La dirección de esta empresa considera que actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y por ello manifiesta que no se admitirán y que pueden considerarse falta laboral.

Se entiende por acoso sexual aquellos comportamientos de naturaleza sexual en los que la persona que los recibe manifiesta que no son deseados y a pesar de ello continúan, o si se pretende intercambiarlos por promoción en el empleo, mejoras salariales, mantenimiento del puesto de trabajo ...

La dirección de la empresa junto con los trabajadores se hace responsable de terminar con ese tipo de actitudes. Para ello:



NOMBRE DEL CONSULTOR/A .....

LUGAR .....

TELÉFONO .....

HORARIO .....

Estará a su disposición para atender las consultas o quejas que sobre el tema quisieran realizar, así como a transmitirles toda la información que pudieran necesitar.

Se garantizará la discreción en las consultas así como la no adopción de represalias con los denunciantes y testigos.

**2ª. Inclusión en el Convenio Colectivo de aplicación o en el Acuerdo de Empresa de una cláusula de procedimiento interno de denuncia en caso de acoso sexual.** El Departamento de la Mujer Confederal de UGT ha elaborado una cláusula tipo al respecto en los siguientes términos:

#### CLAÚSULA DE PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE ACOSO SEXUAL

Con independencia de la vía jurisdiccional laboral y/o penal, la persona objeto de acoso sexual podrá acudir a la Comisión mixta de igualdad de Oportunidades, si existiera, al/la agente para la igualdad, o en defecto de una u otra, a la persona o personas designadas en la empresa a los efectos de atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual.

La persona o Comisión encargada de atender estas demandas procederá a realizar la investigación y estudio necesario sobre el caso denunciado, y emitirá un informe sobre la existencia o no de acoso, y sobre la calificación del grado de la infracción (por ejemplo, infracción muy grave en grado mínimo, en grado medio o en grado máximo). Las sanciones

correspondientes a cada una de ellas se remitirán a lo establecido en el procedimiento sancionador previsto por el convenio colectivo y en su defecto a lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y/o el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se garantizará la protección de los posibles testigos frente a las posibles represalias laborales que se adoptarán por parte de la empresa contra los mismos.

Ambas cláusulas son sólo propuestas que pueden completarse y mejorarse atendiendo a las particularidades típicas o especiales de cada sector de actividad, a los supuestos de contrataciones externas, a la estructura y dimensión de la empresa... No obstante, consideramos necesario que los procedimientos internos que se pacten tengan en consideración los siguientes extremos:

**1. Declaración del empresario sobre la política de la empresa en materia de acoso sexual.**

**2. Funcionamiento del procedimiento de tutela establecido, debiéndose contemplar:**

- a) Ante quien debe el trabajador dirigir su denuncia.
- b) Establecimiento de cláusulas de confidencialidad, incluidos los posibles testigos.
- c) Establecimiento de cláusula de garantía respecto de los siguientes extremos:
  - Garantía de realizar una investigación objetiva e independiente.
  - Garantía de que el procedimiento se llevará a cabo con absoluto respeto de la dignidad y de los derechos tanto del denunciante como del denunciado.
  - Garantía de resolución rápida.
  - Garantía de resolución eficaz (que se tomen las medidas adecuadas para erradicar el acoso).
- d) Posibilidad de que acosador y víctima pueden ser representados o acompañados de una persona de su confianza (no necesariamente por un abogado, el representante sindical puede ser idóneo. La figura civil de “un hombre bueno” cumple todos los requisitos).

**3ª. Previsión de los recursos humanos y materiales necesarios para dirigir eficazmente el procedimiento.**

**4ª. Posibilidad de que los tramitadores del procedimiento reciban formación adecuada respecto de los cauces adecuados para tramitar, investigar, recoger pruebas e instruir el expediente así como de la mejor manera de resolverlos.**

Como puede observarse, la inclusión en la negociación colectiva de medidas de prevención y protección contra el acoso sexual tiene una enorme importancia.

Siguiendo en este punto, a Salvador del Río Guanter<sup>12</sup> mostramos nuestra absoluta coincidencia en cuanto entiende que la negociación colectiva puede constituir una enorme labor en la ordenación de la protección contra el acoso sexual por los siguientes motivos:

- a) Desde un punto de vista simbólico, en tanto que son los propios representantes de los trabajadores y de los empresarios quienes se comprometen en la política contra tal tipo de comportamiento, desarrollando y consolidando la conciencia social contra el mismo.
- b) Porque implica una participación activa de las partes contratantes, dotando así de la legitimación típica de la autonomía colectiva a las iniciativas que en este ámbito se adopten.
- c) Se puede atender a la individualización y especificación. Las características de la protección contra el acoso, el procedimiento interno a establecer y las medidas a adoptar dependen de factores variables (características sectoriales, geográficas, de dimensiones de empresas...) que pueden ser contemplados y tratados con mayor acierto desde las distintas unidades de negociación colectiva.
- d) La flexibilidad para adoptar esta regulación a las necesidades cambiantes, característica esencial de la negociación colectiva. Es importante que la protección desarrollada por los convenios colectivos pueda ir perfeccionándose y corrigiéndose en función de las ventajas y desventajas que la aplicación concreta de la misma vaya mostrando en la práctica.

---

<sup>12</sup> Salvador del Río Guanter. "Acoso Sexual y relación laboral." Relaciones laborales. Tomo primero. 1993.

### **5.3. TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Todo lo anteriormente expuesto puede llegar a quedar vacío de contenido si previamente no se ha determinado qué conductas constituyen acoso sexual. Ya hemos visto que no existe una definición universal del concepto de acoso sexual y correlativamente tampoco existe consenso sobre qué conductas constituyen acoso sexual. Esto, además de provocar inseguridad jurídica, implica pronunciamientos judiciales dispares y aún contradictorios.

Por tanto, la primera tarea que se impone es establecer, al menos, en el ámbito que nos compete, una cláusula tipo que conceptúe el acoso sexual y contenga las conductas que merecen ser reprochables.

La UGT Confederal, Departamento de la Mujer, propone la siguiente cláusula de tipificación del acoso sexual que debe incluirse en los Convenios Colectivos:

#### **CLÁUSULA DE TIPIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Las conductas de acoso sexual se considerarán como infracciones muy graves.

Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta de naturaleza sexual o comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Dichas conductas pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales “indeseados” por parte de la persona que los recibe.

El tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resultar inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta inaceptable y el que le resulta ofensivo.

Cuando el acoso sexual se realice por parte de un superior jerárquico, tales conductas tendrán la consideración de infracción muy grave en su grado máximo. En todo caso se garantizará el derecho de la persona objeto del acoso al cambio de puesto de trabajo si así lo solicitara.

#### **5.4. TRATAMIENTO ACTUAL DEL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

El tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva ofrece un panorama desolador. Los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre el acoso sexual apenas representan un 5%. La regulación que del mismo se presenta es, en general, bastante deficitaria.

En el presente estudio se ha utilizado la base de datos de Aranzadi en la que se encuentran publicados 2.194 convenios colectivos vigentes a 30 de noviembre de 2000. De ellos, sólo 126 contienen alguna referencia al acoso sexual. La inmensa mayoría se recoge en las disposiciones relativas a faltas y sanciones. La mayor parte, en un 61%, se califica como falta muy grave, pese a que en algunas ocasiones sólo merece tal consideración si se realiza con abuso de autoridad sobre un subordinado, o incluso si hay reiteración. En estos casos, el acoso

sexual entre compañeros merece la calificación de falta grave. Un 2% de los Convenios permite su calificación como leve.

En el 15% de los casos hay una disposición específica dedicada al acoso sexual; de estas hay algunas de carácter programático, que hacen una declaración de buena voluntad para próximas negociaciones o proponen una comisión para su estudio, o simplemente definen el término. Otras, en cambio, establecen la sanción a aplicar y el catálogo de derechos que se ven atacados con la conducta que se describe.

Sólo el 2% de los Convenios establece el procedimiento a seguir en caso de que en el seno de la empresa se produzca una denuncia de acoso; normalmente se refiere a la apertura de expediente contradictorio.

Las regulaciones más completas y sugerentes que se han localizado son, a nuestro juicio, las cláusulas que recoge el Convenio Colectivo Interprovincial para la Industria Metalgráfica de Cataluña, (LCAT 1998\643, Resolución 1-9-1998, DO. GENERALITAT DE CATALUÑA 3-12-1998, núm. 2782, pág. 15140) y el Convenio Colectivo de Limpieza de Sevilla, ambos suscritos por U.G.T. y C.C.O.O. Con el fin de que puedan servir a futuras negociaciones, pasamos a transcribirlas íntegramente.

## **CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA METALGRÁFICA DE CATALUÑA**

Titulo VI. Disposiciones varias Capitulo Primero.

### **Principio de igualdad y no discriminación**

Sección Primera. Declaración de Intenciones

#### **Art. 46. Formalización.**

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.Q 2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso. ideológico, cultural o social.

### **Sección 2. El acoso sexual en las relaciones de trabajo**

#### **Art. 47. Planteamiento general.**

1. Como primera concreción de su iniciativa. las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona –artículo 10.1 de la citada norma fundamental–.

2. Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad –aunque se manifieste, precisamente, a través de ella– cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo –con independencia de que luego se garantice la protección. incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos–. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

3. En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo –las mujeres– en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su “status” como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

#### **Art. 48. Concepto.**

1. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo. ~ 2. La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

#### **Art. 49. El acoso sexual de intercambio.**

1. En este tipo de acoso constitutivo de un auténtico chantaje sexual– la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el “status” laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de “quid pro quo”.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.



2. En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario –persona física–, los directivos de la empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir cuestiones que incidan sobre su trabajo.

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir, de alguna forma, en la decisión empresarial afectante, clientes, proveedores, etc.–

#### **Art. 50. El acoso sexual ambiental.**

1. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio, es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica– y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

2. Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 49.2, pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la persona afectada.

#### **Art. 51. Diligencias informativas previas.**

1. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito –firmado por el sujeto pasivo–

donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

2. La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa, especialmente encaminadas –además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas– a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

3. La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical de los trabajadores, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de la misma para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente, en la propia denuncia.

4. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

5. Durante este proceso –que deberá estar substanciado en un plazo máximo de siete días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## **Art. 52. Resolución.**

1. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio regulado en el artículo 56 del Convenio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa.

2. A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE SEVILLA**

**Art. 42.16.** El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo a la dignidad e intimidad de las personas.

### **Art. 44.f) Resolver las denuncias presentadas sobre acoso sexual**

Cláusula Adicional Segunda del mismo convenio

1. La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.

2. En este sentido queda expresamente prohibida toda aquella conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3. Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

- a) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de esos favores.

- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador en razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual

4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

5. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha Comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o Comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con la dotación presupuestaria y la elaboración de un Reglamento Interno de funcionamiento.

En el Anexo V puede consultarse el listado de convenios colectivos que contienen alguna referencia en su articulado de acoso sexual. Además, se acompaña una tabla-resumen indicativa del tipo de cláusula que contiene cada uno de los convenios analizados. Para ello se ha procedido a enumerarlos, haciendo constar la referencia de Aranzadi y la fecha de publicación en los respectivos boletines.

En la tabla se señala el artículo concreto del convenio que contiene referencia al acoso sexual y, a continuación, se determina el tipo de cláusula; es decir, si se trata de una disposición específica, si contiene alguna norma sobre el establecimiento de un procedimiento interno de

resolución del conflicto, y finalmente, cómo se tipifica y sanciona, en su caso, el acoso sexual (si es falta muy grave, grave o leve).

También nos ha parecido interesante incluir en el citado Anexo el listado de los convenios colectivos publicados en el ámbito de la Comunidad Valenciana que hacen referencia en alguna de sus cláusulas al acoso sexual.<sup>13</sup>

## **5.5. PROPUESTAS DE UGT-P.V. PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La UGT-PV propone que a través de la negociación colectiva se establezcan:

- a) Cláusulas tipo en las que se determine el concepto de acoso sexual, en sentido amplio, así como las conductas de acoso, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental.
- b) Un procedimiento de resolución informal en el ámbito interno de la empresa que, a nuestro juicio, debe ser el propuesto en el Código de Conducta para combatir el acoso sexual recogido en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas cuyos requisitos esenciales son: accesibilidad, formalidad, confidencialidad, sumariedad, fiabilidad e inmunidad.
- c) Un régimen sancionador con graduación de sanciones adecuadas, debiendo siempre considerar como falta muy grave en su grado máximo el chantaje sexual.

Ahora bien, como hemos podido comprobar, la inmensa mayoría de los convenios colectivos no hace referencia alguna al tema del acoso sexual.

Mientras tanto, proponemos la inclusión como contenido mínimo necesario de los convenios colectivos del art. 85.2º. del TRET, de una regulación sobre el acoso sexual. Podría indicarse la necesidad de que en todo convenio se especifiquen expresamente los

---

<sup>13</sup> La investigación sobre los convenios colectivos ha sido realizada por Rosario Benítez Morón, colaboradora del Servicio Jurídico de la UGT-P.V.

procedimientos arbitrados en el mismo para conocer, prevenir y, en su caso, sancionar, los comportamientos discriminatorios y las conductas atentatorias contra la dignidad e intimidad de trabajadores, especialmente aquellas consistentes en ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

## 6. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

Todos los estudios e investigaciones que se han elaborado confirman los efectos perjudiciales del acoso sexual en la persona que lo padece, que en la mayoría de los casos es la mujer trabajadora.

El Código de Conducta anexionado en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, deja constancia de los siguientes extremos:

“El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo sufran pidan bajas por enfermedad sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado”.

### 6.1. CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR

**El acoso sexual produce en la víctima** las siguientes consecuencias:

#### **De orden laboral.**

- Absentismo laboral (bajas por enfermedad).
- Baja productividad.

- Dificultad en el desempeño de su trabajo.
- Crea un ambiente tenso y hostil que puede afectar a la salud de la persona e incluso a los trabajadores testigos de la conducta de acoso.
- Puede provocar incluso la pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de perspectivas de promoción, y muchas veces, de estabilidad en el empleo.

### **De orden Social.**

En muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima, a la que provoca la consiguiente pérdida de autoestima e incluso, a veces, el rechazo social hacia la propia víctima.

### **De orden Personal.**

Fundamentalmente, provocando efectos sobre la salud: ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima.

El acoso sexual en el trabajo empieza a ser reconocido como un doble problema. Ya hemos visto cuales pueden ser las consecuencias para la víctima, pero, qué duda cabe, el acoso sexual también produce consecuencias para el empleador.

## **6.2. CONSECUENCIAS PARA EL EMPRESARIO**

### **El acoso sexual produce en el empleador las siguientes consecuencias:**

- Absentismo laboral.
- Descenso de productividad y de la motivación.



- Nerviosismo.
- Estrés.
- Enrarecimiento del clima laboral.
- Eventual pago de indemnizaciones, lo que produce un incremento en los costes del empresario.

Un estudio citado en el informe de la OIT realizado en 160 grandes empresas estadounidenses señala que el acoso sexual cuesta a cada empresa una media de 6'7 millones de dólares anuales por razones de absentismo y baja de la productividad. El Merit Systems Protection Board de EE.UU. determinó que el acoso sexual en el trabajo le había costado al Gobierno federal 1898 millones de dólares entre 1.978 y 1.980. Estos costes no incluyen los judiciales ni las indemnizaciones.

La empresa de contratación de agentes, MANAGEMENT RECRUITERS INTERNACIONAL, fue condenada en 1997 a pagar 190 millones de pesetas en concepto de indemnizaciones por acoso sexual.

Como se puede apreciar, en Estados Unidos, país especialmente sensible a estos abusos, las indemnizaciones por acoso sexual son de cuantía importante. El 7 de febrero de 1998 se publicó en la contraportada de "El País" el siguiente titular: "EL ACOSO SEXUAL MÁS CARO DEL MUNDO". La noticia refiere al acoso sexual perpetrado por los directivos y mandos intermedios de la empresa estadounidense ASTRA, dedicada a la fabricación de productos farmacéuticos. La política de la empresa era "despedir a madres y mujeres maduras para sustituirlas por jóvenes bellas y solteras" que después eran presionadas por sus jefes para que mantuvieran relaciones sexuales con ellos. El lema de trabajo era "LA EMPRESA ASTRA NECESITA A TIEMPO COMPLETO A SUS EMPLEADAS Y UN DÍA DE TRABAJO INCLUYE FIESTAS NOCTURNAS". De un total de 120 mujeres interrogadas durante las investigaciones, alrededor de 80 fueron objeto de algún tipo de acoso. Esta situación duró algo más de 15 años. La

empresa fue condenada a pagar más de 1500 millones de pesetas que destinaron a un fondo para indemnizar a las afectadas y que fue administrado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

En España, las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia recortan sistemáticamente las indemnizaciones por acoso sexual. Hasta el momento, salvo error u omisión, la indemnización más alta concedida es la de 7.000.000 ptas., que fue revocada por el TSJ de Galicia en sentencia de 20/01/95 (ver Anexo III-B).

# 7. ¿QUÉ HACER ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL?

Como hemos podido comprobar a lo largo de estas páginas, la conducta de acoso sexual puede considerarse una falta disciplinaria, una infracción administrativa y/o un delito. Los medios que utilice la víctima para protegerse, defenderse y acusar al sujeto activo no son intrascendentes; por el contrario, pueden llegar a determinar el resultado. Entendemos por ello que lo vital es conseguir un resultado eficaz en el tratamiento de una conducta de acoso sexual. Pensamos que lo oportuno sería ofrecer una serie de recomendaciones a las posibles víctimas sobre los pasos que deben seguir.

No obstante, dada la casuística (diferentes sujetos activos, diferentes conductas, diferentes situaciones laborales de la víctima), no podemos dar un tratamiento genérico o universal para todas las conductas de acoso, por lo que se recomienda acudir a los servicios jurídicos del sindicato para que el profesional encargado del asunto valore las circunstancias y, junto con las opciones personales, se opte por un procedimiento u otro. Ahora bien, sí que podemos ofrecer una serie de recomendaciones a la víctima que ayudarán a resolver de forma satisfactoria la conducta de acoso sufrida.

## RECOMENDACIONES

**1º. Decidirse a denunciarlo.** Si estás siendo víctima de acoso sexual, no lo ocultes, no es culpa tuya. Considera que la persona que te acose es un problema para el medio laboral y no tu responsabilidad personal. Él es el único culpable de la situación. Quede claro que cuando decimos que se decida a denunciarlo, en ningún momento estamos hablando de acudir al juzgado de guardia a denunciarlo. Sólo pretendemos que la afectada tome la decisión personal de no ocultarlo, de hacerlo público, y de poner los medios para que el acoso cese.

**2º Comunícalo a la Secretaría de la Mujer del Sindicato y a la Federación de Industria correspondiente.** No pretendas luchar sola. Los responsables del sindicato podrán ayudarte, incluso nombrar un agente con formación en el tema que te acompañará y asesorará en el procedimiento interno de resolución.

**3º Recoger pruebas** y, de entre ellas, intentar obtener las más decisivas: documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Proponemos la grabación sonora. Para que la captación de las mismas sea legítima y pueda hacerse valer en juicio es necesario que ésta se lleve a cabo por el afectado, no por un tercero, y que se mantenga el deber de secreto, pues de lo contrario se entiende vulnerado el derecho a la intimidad y la cinta puede carecer de valor probatorio.

**4º Averiguar si existe un procedimiento interno** –en la empresa– de resolución de los problemas de modo informal. Si es así, inicia los trámites. Si no es así, ponlo en conocimiento de la representación sindical y del empresario (por escrito y con acuse de recibo). Describe detalladamente la situación (fechas, frases, tocamientos, actitudes...). En principio, es recomendable no dar noticias de las pruebas con que se cuenta (testigos, escritos o documentos, grabaciones). Puede ser que la situación cese y no se considere necesario utilizar la vía de denuncia formal.

**5º Recoger información.** Observa si el acoso tiene algún motivo e intenta, en su caso, describirlo. Averigua si otros compañeros tienen problemas similares y pídeles información, busca el apoyo de los compañeros, en especial de aquellos que hayan sido objeto de acoso (puede que en algunos casos existan testigos). No pretendas luchar sola.

**6º Solicita**, en su caso, **la baja por Incapacidad Temporal** por depresión –como accidente laboral– Si el acoso afecta a tu rendimiento en el trabajo y no puedes desarrollarlo en condiciones por ansiedad, estrés, insomnio, solicita a tu “médico de cabecera” la mencionada baja y requiérele para que haga constar en el parte correspondiente la patología que padeces y que es consecuencia de sufrir una situación de acoso en el trabajo. Exige que se considere

accidente laboral, pues ya existen pronunciamientos que así lo valoran, (ejemplo: sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 6 de noviembre de 1989, que califica como accidente de trabajo las lesiones físicas y psíquicas que la trabajadora sufrió como consecuencia de las agresiones producidas por acoso sexual).

Si en algún momento se produce agresión física, acude al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, haciendo constar las causas y el autor de las agresiones.

**7º Solicita apoyo psicológico** a través de los médicos especialistas de la Seguridad Social. El psicólogo o psiquiatra debe realizar un informe que se aportará como prueba en el procedimiento judicial (art. 95 TRLPL).

**8º Consulta a la Asesoría Jurídica del sindicato.** Los abogados del sindicato con experiencia en los procesos de acoso sexual delimitarán las actuaciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de cada caso. Obsérvese que en ningún momento hemos aconsejado acudir al Juzgado de Guardia para formular una denuncia de acoso sexual.

Aunque puede deberse a una deformación profesional, los abogados sindicalistas habitualmente elegimos la Jurisdicción Laboral para el tratamiento de una conducta de acoso sexual. Ello obedece a varios motivos:

- los jueces laborales son más receptivos en este ámbito que los penales (sobre todo por el contenido de los temas que enjuician).
- el procedimiento es más rápido y, además, existe inversión de la carga de la prueba.
- el procedimiento es gratuito (no hay gastos de procurador; y no suele haber condena en costas –sólo por temeridad y mala fe–). Si la víctima es afiliada, en función del tiempo de afiliación tampoco pagará honorarios de letrado.
- las indemnizaciones son más elevadas en el ámbito laboral que en el penal.

No obstante, una buena estrategia en la defensa de un expediente por acoso sexual aconseja la interrelación y utilización de todos los medios de defensa jurídica; por ejemplo, puede iniciarse una demanda ante la Jurisdicción Social a través de un procedimiento de Derechos Fundamentales y, una vez obtenida la sentencia, acudir a la Jurisdicción Penal, en su caso, a formular la correspondiente denuncia o querrela.

Puede también, de forma simultánea, formularse denuncia ante la Inspección de Trabajo, aunque esta será incompatible con la querrela si el acosador es el empresario en base al principio “non bis in idem” (no dos veces la misma cosa) que impide, en definitiva, que un mismo sujeto activo pueda ser condenado dos veces por el mismo hecho.

## 8. CONCLUSIONES

1. El acoso sexual se identifica como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Téngase en cuenta que estos últimos deben soportar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores afectados (nerviosismo, estrés...) y el eventual pago de indemnizaciones.
2. El resultado de las diferentes investigaciones pone de manifiesto que se puede situar entre el 30% y el 45% el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas.
3. Sólo un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo. Es necesario realizar campañas de formación, asesoramiento y concienciación de la sociedad para que el acoso sexual aflore, “se haga visible”.
4. Se constata la reticencia de las empresas a hacer frente al problema del acoso sexual, así como la falta de una política preventiva en el seno de la empresa.
5. Se constata la insuficiente movilización de las organizaciones sindicales frente al problema del acoso sexual en particular, y a los problemas de discriminación por razón de sexo en general.
6. Se constata el desequilibrio de fuerzas en el mercado de trabajo como uno de los principales factores que determinan la existencia de acoso sexual; “la división del trabajo” en relación al sexo es inherente al acoso sexual.
7. El tratamiento de acoso sexual en la negociación colectiva es insuficiente. De una parte, porque menos de un 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual y, de otra, porque la mayoría de los convenios

se refieren al acoso exclusivamente para tipificarlo como falta disciplinaria. Sería aconsejable la inclusión de cláusulas tipo en la negociación colectiva que determinasen el concepto de acoso sexual, el procedimiento interno de solución de conflictos y la relación de conductas con las consiguientes tipificaciones y sanciones.

8. El acoso sexual debe ser considerado como un riesgo laboral. A estos efectos se considera oportuno establecer una política preventiva que, además ejerza un efecto coercitivo.



## ANEXO I.

### **A) RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 27 DE NOVIEMBRE DE 1991 RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL TRABAJO (Recomendación 92/131/CEE)**

**Artículo 1.** Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

**Art. 2.** Se recomienda a los Estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, adjunto a la presente Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las acciones de los Estados miembros para la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana deberían servir de ejemplo para el sector privado.

**Art. 3.** Se recomienda a los Estados miembros que animen a los empresarios y a los representantes de los trabajadores a desarrollar medidas para aplicar el código de conducta de la Comisión relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

**Art. 4.** Los Estados miembros informarán a la Comisión, en el plazo de tres años a partir de la fecha de la presente Recomendación, acerca de las medidas que adopten para hacerla efectiva, con el fin de permitir a la Comisión elaborar un informe sobre el conjunto de dichas medidas. La Comisión asegurará, dentro de ese mismo período, la más amplia difusión posible del código de conducta. El informe versará sobre el grado de conocimiento del código, su eficacia tal como ha podido observarse y su grado de aplicación y de uso en la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

**Art. 5.** Los destinatarios de la presente Recomendación serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 1991. Por la Comisión Vasso Papandreou. Miembro de la Comisión

## **B) CÓDIGO DE CONDUCTA**

PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL TRABAJO.

**CÓDIGO DE CONDUCTA SOBRE LAS MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL.**

### **INTRODUCCIÓN**

El presente código de conducta se presenta de conformidad con la resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1) y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión sobre esta cuestión.

Su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El

código está concebido para su aplicación tanto en el sector privado como público, y en él se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el código de la manera que resulte adecuada al tamaño y la estructura de su establecimiento. Para las pequeñas y medianas empresas, puede resultar de especial importancia para adaptar algunos de los aspectos prácticos a sus necesidades específicas.

El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

El informe de los expertos realizado por encargo de la Comisión puso de manifiesto que el acoso sexual es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea (2), y la investigación llevada a cabo en los Estados miembros ha mostrado de manera fehaciente que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual, y por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados en diversos Estados miembros, que documentan la relación entre el riesgo del acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo sufran pidan bajas por enfermedad sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el

perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo.

En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y la Comisión se ha comprometido a fomentar el desarrollo de medidas globales para mejorar dicha integración (3).

## **DEFINICIÓN**

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1). Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. (1)

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo

suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

## **LA LEY Y LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS**

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo pueden contravenir el principio de igualdad de trato que se refieren los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207 CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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 (2). Este principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

En determinadas circunstancias, y dependiendo de la legislación nacional, el acoso sexual puede también ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley, como son las obligaciones en materia de salud y seguridad, o el deber, contractual o de otra naturaleza, de ser un buen empresario. Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido de los trabajadores y deben evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

Sin embargo, el presente código se centra en el acoso sexual como un problema de discriminación sexual. El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso. En diversos Estados miembros ya se ha establecido que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo contravienen la legislación nacional sobre la igualdad de trato, y los empresarios deben tratar de asegurar que en el entorno laboral no se den tales comportamientos (6).

Como el acoso sexual a menudo está en función de la situación de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar el acoso sexual tienen más posibilidades de resultar

eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer. En la guía de la Comisión para la acción positiva se ofrece asesoramiento sobre las medidas que pueden adoptarse de manera general para aplicar una política de igualdad de oportunidades (7).

De igual modo, la existencia de un procedimiento para ocuparse de las denuncias de acoso sexual debería considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial debería ser cambiar el comportamiento y las actitudes y procurar garantizar la prevención del acoso sexual.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La mayoría de las recomendaciones incluidas en el presente código se refieren a las acciones que pueden emprender los empresarios, ya que éstos tienen el deber de garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Los sindicatos también tiene responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüen en caso de denuncia.

## **RECOMENDACIONES A LOS EMPRESARIOS**

Las políticas y los procedimientos recomendados más adelante deberían adoptarse, según sea necesario, tras consultar o negociar con los sindicatos o con los representantes de los trabajadores. La experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores tiene más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Debería subrayarse que una característica distintiva del acoso sexual es que los trabajadores que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista. Puede significar que las personas afectadas por el acoso sexual piensan que denunciarlo no tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, o porque no se les toma en serio o se les ridiculizará, o porque temen las represalias. La aplicación de las recomendaciones preventivas y de procedimiento indicas más adelante debería facilitar la creación de un clima laboral en el que esos temores sean infundados.

## **1. Prevención**

### **A) Declaración de principios**

Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se va a permitir ni tolerar el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se proteja a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

## B) Comunicación de la declaración de principios

Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.

Dicha comunicación debe subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

## C) Responsabilidad

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que debe seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos de acoso sexual y velar para que no se planteen más problemas de acoso sexual o para que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

## D) Formación

Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.



Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal de examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial, tal y como se ha indicado más arriba.

También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación información relativa a la política del establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

## **2. Procedimientos**

La elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido reviste una gran importancia. Los procedimientos deberían garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva. La orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo deberían proporcionarse desde un principio. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

### **A) Resolución de los problemas de modo informal**

La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas.

Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y bastará que el trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva, o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.

En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos.

Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia.

## B) Asesoramiento y asistencia

Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorece su aceptación. Las personas seleccionadas deberían proceder, por ejemplo, de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades. En algunos establecimientos se les denomina “asesores confidenciales” o “amigos comprensivos”. A menudo, dicho papel lo desempeña una persona del sindicato de los trabajadores o pertenecientes a un grupo de ayuda a la mujer.

Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento, se recomienda que se le proporcione la formación sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso sexual.

## C) Procedimiento de denuncia

Se recomienda que, cuando la persona que presente la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se proporcione un procedimiento formal para atender la denuncia. Este procedimiento debería asegurar a los trabajadores que el establecimiento trata con seriedad las denuncias de acoso sexual.

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomado en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Por consiguiente, el procedimiento formal debería especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer también una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento normal de solución de conflictos no resulta adecuado, por ejemplo, porque la persona a la que se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador. También es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean.

Es aconsejable que los empresarios controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos resultan eficaces.

#### D) Investigaciones

Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se llevan a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverlas con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por vía legal.

Se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpellar a testigos, debe subrayarse la importancia del carácter confidencial.

Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perjudicar la dignidad del trabajador. Por consiguiente, no debe pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.

La investigación debería centrarse en los hechos indicados en la denuncia, y es aconsejable que el empresario mantenga un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

#### E) Faltas contra la disciplina

Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina

y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden ponerse a las personas que violen la norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual sean consideradas como una falta contra la disciplina.

Cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes, debe permitirse cuando sea posible que la persona que ha presentado la denuncia decida si debe permanecer en su puesto o ser trasladada. No debe sancionarse en ningún modo a la persona que ha presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario debe supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo, porque se considere que las pruebas no son contundentes, debe ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

## **RECOMENDACIONES A LOS SINDICATOS**

El acoso sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial. Se recomienda como práctica adecuada que los sindicatos formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto. Por ejemplo, los sindicatos podrían intentar ofrecer a todos sus directivos y representantes formación sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, e incluir esta información en cursos de formación patrocinados o aprobados por el sindicato, así como información sobre la política del sindicato al respecto. Los sindicatos deberían estudiar la posibilidad de declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido, y se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados y dirigentes sobre sus consecuencias.

Los sindicatos también deberían tratar la cuestión del acoso sexual con los empresarios, e instar a los establecimientos a que adopten políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Se aconseja a los sindicatos que informen a sus afiliados de su derecho de no ser acosados sexualmente en el trabajo y les

proporcionen una orientación clara sobre qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales pertinentes.

En caso de denuncia, es importante que los sindicatos la traten con seriedad y comprensión, y que se aseguren de que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada si se atiende la denuncia. Es importante crear un ambiente en el que los afiliados sientan que pueden presentar dichas denuncias sabiendo que van a contar con la comprensión y el apoyo de los representantes sindicales locales. Los sindicatos podrían estudiar la posibilidad de nombrar a personas formadas al efecto para asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias de acoso sexual y actuar en nombre de los mismos si es necesario. Esto constituye un punto de apoyo fundamental. También es buena idea asegurarse de que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Asimismo se recomienda que cuando el sindicato esté representando tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma se deje claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. En cualquier caso, las dos partes no deberían estar representadas por la misma persona.

Es práctica adecuada aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un registro de los incidentes, ya que esto le ayuda a llevar a feliz término cualquier recurso formal o informal, que el sindicato desea que se le informe de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tendrá carácter confidencial. Convendría también que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz.

## **RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores tienen una clara función que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas.

Los trabajadores pueden contribuir en gran medida a impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Los trabajadores que son objeto de acoso sexual deberían, cuando sea posible, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces basta con que una persona se dé claramente cuenta de que su conducta no es bien recibida para que ponga fin a la misma. Si dicha persona persiste en su comportamiento, los trabajadores deberían informar a los directores o a su representantes por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales.

- (1) DO n° C 157 de 27.6.1990, p. 3, punto 2 del apartado 3.
- (2) La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas, de Michel Rubenstein, octubre de 1987, (ISBN 92-825-8764-9).
- (3) Tercer programa de acción sobre igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres 1991-1995 [COM (90) 449 de 6.11.1990].
- (4) Resolución del Consejo relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO n° C 157 de 27.6.1990, p.3 punto 2 del apartado 3).
- (5) DO n° L 39 de 14.2.1976, p. 40, artículo 2 (Anexo II).
- (6) Resolución del Consejo relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO n° C 157 de 27.6.1990, p.3, punto 2 del apartado 3).
- (7) Acción positiva: Igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Guía OPOCE, 1998.

# **ANEXO II. PROPUESTA DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, POR LA QUE SE MODIFICA LA DIRECTIVA 76/207/CEE**

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 7.6.2000

COM(2000) 334 final

2000/0142 (COD

## **PROPUESTA DE**

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se 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** (presentada por la Comisión)

**(Texto pertinente a efectos del EEE)**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 3 de su artículo 141,

Vista la propuesta de la Comisión<sup>1</sup>,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social<sup>2</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,<sup>3</sup>

---

1 DO C

2 DO C

3 DO C

Considerando lo siguiente:

- (1) De acuerdo con el apartado 2 del artículo 3 del Tratado, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus actividades.
- (2) El principio jurídico de la igualdad de trato entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental de la legislación comunitaria, tal como queda establecido en el artículo 141 y, en particular, en su apartado 3, que hace referencia específica a la igualdad de trato para hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.
- (3) En la Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo,<sup>4</sup> se reconoce que el acoso sexual en el trabajo puede, en ciertas circunstancias, ser contrario al principio de igualdad de trato tal como se define en la Directiva 76/207/CEE del Consejo.<sup>5</sup> Hay que recoger tal afirmación en la propia Directiva 76/207/CE, pues el acoso sexual suele afectar al rendimiento laboral de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.
- (4) La Directiva 76/207/CEE no define el concepto de discriminación indirecta; por ello resulta apropiado incluir tal definición, en línea con la de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo,<sup>6</sup> cuya última modificación la constituye la Directiva 98/52/CE.<sup>7</sup>
- (5) Debe restringirse el número de las actividades profesionales que pueden quedar excluidas del ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE. Hay que especificar hasta qué punto determinadas actividades no pueden excluirse, en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
- (6) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente la legitimidad, en cuanto al principio de igualdad de trato, de proteger la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después del mismo. La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada,<sup>8</sup> que haya dado a luz o esté en período de lactancia, persigue el objetivo de proteger la salud física y mental de la mujer embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. En los considerandos de esta Directiva se establece que la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo de la

---

4 DO C 157, de 27.6.1990, p.3.

5 DO L 39, de 14.2.1976, p.40

6 DO L 14, de 20.1.1998, p.6

7 DO L 205, de 22.07.1998, p.66.

8 DO L 348, DE 28.11.1992, p.1.



trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres. La protección del derecho al empleo de las mujeres, en particular por lo que respecta a su derecho a reincorporarse al trabajo, entra dentro del ámbito de la Directiva 76/207/CEE. Debe garantizarse explícitamente este derecho a las mujeres que han dado a luz recientemente.

- (7) En el apartado 4 del artículo 141 del Tratado se consagra la posibilidad de que los Estados miembros mantengan o adopten medidas de acción positiva. Esta disposición del Tratado hace que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE sea superfluo. La publicación de informes periódicos de la Comisión sobre la aplicación de la posibilidad que ofrece el apartado 4 del artículo 141 del Tratado ayudará a los Estados miembros a comparar la manera en que se aplica, y a los ciudadanos a hacerse una idea cabal de la situación en cada Estado miembro.
- (8) El Tribunal de Justicia ha establecido que, dado el carácter fundamental del derecho a una protección judicial eficaz, los empleados gozan de dicha protección incluso después de concluida la relación laboral.<sup>9</sup>
- (9) Asimismo ha afirmado el Tribunal de Justicia que, para ser eficaz, el principio de igualdad de trato implica el derecho de quien haya sido víctima de discriminación a una compensación que sea proporcionada al daño sufrido.<sup>10</sup>
- (10) Para brindar una protección más eficaz a los trabajadores víctimas de discriminación en razón de su sexo, se refuerza el derecho a la protección jurídica mediante la posibilidad de que asociaciones u organismos independientes puedan ejercer el derecho a la defensa, en nombre o para protección de cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato.
- (11) Los Estados miembros deberán fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales para estudiar las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo y combatirlas.
- (12) Los Estados miembros deberán prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones impuestas por la Directiva 76/207/CEE.
- (13) Con arreglo al principio de subsidiariedad y al principio de proporcionalidad mencionados en el artículo 5 del Tratado, los objetivos de la presente Directiva no pueden ser

---

<sup>9</sup> Sentencia de 22 de septiembre de 1998, en el Asunto C-185/97, Coote, Rec. 1998, p. I-5199.

---

<sup>10</sup> Sentencia de 22 de abril de 1997 en el Asunto C-180/95, Draehmpaehl, Rec. 1997, p. I-2195

alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y por consiguiente pueden lograrse mejor a nivel comunitario. La presente Directiva se limita a lo mínimo necesario para alcanzar estos objetivos y no excederá de lo necesario a estos efectos.

(14) Procede, por lo tanto, modificar la Directiva 76/207/CEE, en consecuencia.

## **HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:**

### **Artículo 1**

Se modifica la Directiva 76/207/CEE de la siguiente manera:

1. En el artículo 1 se introducirá el siguiente apartado:

«1bis. Los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que puedan promover de modo activo y visible el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular mediante su incorporación en todas las leyes, reglamentos, disposiciones administrativas, políticas y actividades de las áreas mencionadas en el apartado 1».

2. Se introducirá el siguiente artículo 1bis:

#### «Artículo 1bis

El acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento, o su aceptación, se utiliza como base para una decisión que la afecte.»

3. El artículo 2 se modificará de la siguiente manera:

a) Se añadirá el siguiente guión al apartado 1:

«Habrà discriminación indirecta, en el sentido del primer guión, cuando una disposición, un criterio, o una práctica aparentemente neutros puedan tener efectos negativos para una proporción sensiblemente mayor de los miembros de un sexo, a menos que sean apropiados y necesarios y estén objetivamente justificados por factores no relacionados con el sexo.»

b) El apartado 2 se sustituirá por el siguiente:

«2. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de determinadas actividades profesionales o el contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya una cualificación profesional genuina.

Las excepciones al principio de igualdad de trato no deberán traspasar los límites de lo que es adecuado y necesario para la consecución del objetivo propuesto».

c) Se añadirá el siguiente guión al apartado 3:

«La trabajadora que ha dado a luz tiene derecho, al finalizar su permiso por maternidad, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a otro equivalente, sin que se modifiquen sus condiciones de trabajo».

d) El apartado 4 se sustituirá por el siguiente:

«4. A partir de la información transmitida por los Estados miembros de conformidad con el artículo 9, la Comisión redactará y publicará cada tres años un informe de evaluación comparativa de las medidas positivas adoptadas por los Estados miembros de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado».

4. Se añadirá la siguiente letra (d) al apartado 2 del artículo 3:

«(d) Se declararán nulas o se modificarán cualesquiera disposiciones contrarias al principio de la igualdad de trato, en lo relativo a la inscripción y participación en una organización sindical o empresarial, o en cualquier otra organización, cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, así como en lo relativo a las prestaciones otorgadas por las mismas. »

5. El apartado 6 se sustituirá por el siguiente:

«6.

1. Los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato en el sentido de los artículos 3, 4 y 5 pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional, tras haber recurrido a otras autoridades competentes, incluso después de concluida la relación laboral.

2. Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico nacional las medidas necesarias para que la reparación del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación contraria a los artículos 3, 4 o 5 no esté limitada por un tope máximo fijado a priori, ni estén excluidos los intereses destinados a compensar la pérdida sufrida por el beneficiario de la reparación, debido al tiempo transcurrido hasta el pago efectivo del capital concedido.»

6. Se introducirán los siguientes artículos 8bis 8ter y 8quater:

«Artículo 8bis

1. Los Estados miembros crearán un organismo independiente para la promoción del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Dicho organismo podrá formar parte de agencias independientes ya existentes, encargadas a escala nacional de la salvaguardia, en particular, de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las funciones de los organismos independientes mencionados en el apartado 1 figuren las de recibir y dar curso a las quejas de particulares relativas a su discriminación por motivos de sexo, iniciar investigaciones o encuestas al respecto, y publicar informes sobre cuestiones relativas a la discriminación por motivos de sexo.
3. Los Estados miembros garantizarán que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas puedan emprender, en nombre del demandante y con su aprobación, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo previsto para el cumplimiento de las obligaciones de la presente Directiva.

#### Artículo 8ter

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover el principio de igualdad de trato, en especial a través del control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
2. Los Estados miembros incitarán a empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, a celebrar a nivel apropiado convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### Artículo 8quater

Los Estados miembros establecerán el sistema de sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales establecidas para dar cumplimiento a la presente Directiva, y tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Estas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas, a más tardar el 31 de diciembre de 2001 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.»

## **Artículo 2**

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2001, o garantizarán que para esa fecha la patronal y los sindicatos hayan introducido dichas disposiciones mediante acuerdos. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas oportunas para poder, en todo momento, garantizar los resultados que exige la presente Directiva e informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. En el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles con el fin de que ésta pueda redactar un informe, que se someterá al Parlamento Europeo y al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.
3. Sin perjuicio del apartado 2 del presente artículo, los Estados miembros notificarán cada tres años a la Comisión los textos de las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas sobre medidas positivas adoptados de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado.

## **Artículo 3**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo,  
La Presidenta

Por el Consejo  
El Presidente

## **ANEXO III. SENTENCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL**

### **A) SENTENCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

#### **1. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS, SANTA CRUZ DE TENERIFE SALA DE LO SOCIAL. ST. 15/04/1994 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 35/1994**

**– SUJETO ACTIVO:**

Trabajador encargado de la oficina técnica de la Empresa.

**– SUJETO PASIVO:**

Trabajadora a las ordenes del sujeto activo.

**– CONDUCTA**

Tras una comida después de una sesión de trabajo, le puso la mano en la pierna y le dijo: “deseo hacer el amor contigo aunque sólo sea una vez”. Insinuaciones a la forma en que iba vestida, ropa que llevaba y a su físico, actitud despótica e hiriente. En la investigación que inició la empresa se constató que ocho meses antes el sujeto activo mantuvo una actitud similar con una telefonista de la empresa.

–SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Califica el despido como procedente

– STSJ CANARIAS- SANTA CRUZ DE TENERIFE

Revoca la Sentencia de Instancia y califica el despido de improcedente, porque la empresa debió concretar los hechos en la carta de despido, “no se dice cuando ocurrieron, en que lugares y en que fechas...”. Además, según la Sala también se debió iniciar una investigación en profundidad.

COMENTARIO

Parece no bastar el reconocimiento de dos miembros del Comité de empresa y el precedente de otra trabajadora que también fue acosada por el actor, además de que si considera la Sala que queda demostrado que el actor propuso a la trabajadora mantener relaciones sexuales, pero, paradójicamente, parece que no es suficiente para entender que existe conducta de acoso.

## **2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ DE 17/02/1995 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 354/1994**

– SUJETO ACTIVO

Compañero de trabajo que actúa de encargado en ausencia del jefe.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora con categoría profesional inferior, que recibe órdenes del sujeto activo.



– CONDUCTA

El compañero de trabajo pretendía obtener de la demandante favores sexuales que solicita verbalmente, en un primer momento, llegando después a propasarse físicamente con la demandante, quedando probado que, al menos, una vez ésta tuvo que “sacárselo de encima”.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE VIGO

Aprecia vulneración de los derechos fundamentales de la actora de integridad física y moral y derecho a la intimidad personal y condena únicamente al acosador a una indemnización de 1.000.000 ptas., desestimando la pretensión contra los dos empresarios.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Revoca la Sentencia en la cuantía de la indemnización, minorándola, por considerar de escasa gravedad la agresión sexual y cierta pasividad de la víctima al dejar pasar al menos un mes sin poner en conocimiento del empresario los hechos. Cita como criterio de valoración del daño causado a la víctima la situación de superioridad del causante del daño, así como criterios de proporcionalidad en relación con las indemnizaciones que se señalan para casos semejantes.

También resuelve que la jurisdicción laboral es la competente para esta causa por ser codemandados los empresarios.

– COMENTARIO

La Sala considera improcedente tener en cuenta a efectos indemnizatorios los daños materiales que pueden derivarse de una eventual pérdida del puesto de trabajo.

**3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ  
DE 20/01/1995 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 4522/1994**

– SUJETO ACTIVO

Empresario.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora con categoría de aprendiz y con contrato temporal de un año sujeta a las ordenes directas del sujeto activo.

– CONDUCTA

El empresario le requería para la realización de actos de contenido sexual, como “besos de tornillo” y tocamientos en los pechos, manteniendo la trabajadora en un principio, una actitud pasiva, con lo que éste conseguía ocasionalmente sus propósitos en lo relativo a los tocamientos. La retribución era entregada a la trabajadora con inmediata anterioridad a los requerimientos sexuales. La trabajadora comienza a negarse, incluso con resistencia física, rechazando, además, la entrega de dinero. Ante esta negativa el empresario la tiró al suelo y le dio una patada en la zona genital, escapando entonces la trabajadora. La trabajadora fue diagnosticada en urgencias de ligero edema en el labio mayor izquierdo doloroso y síndrome ansioso depresivo con ideas de suicidio.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE VIGO

Declara la existencia de vulneración de la prohibición de discriminación sexual y otros derechos fundamentales, derivada del acoso sexual, condenando a la empresa y al empresario, solidariamente, al abono de una indemnización: por daños materiales 83.165 ptas.; por daños físicos 1.090.000 ptas. y por daños morales 7.000.000 ptas.

#### – TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Resuelve una cuestión de prejudicialidad penal, por ser los hechos constitutivos de agresión sexual y de violación en grado de tentativa, tipificados en el Código Penal, al haberse enjuiciado un acto en el ámbito de la jurisdicción laboral, y que es, sin duda alguna, un delito. La Sala determina que lo que se enjuicia en este proceso es la ilicitud o juridicidad de un acto del empresario en el ámbito laboral, abstracción hecha de si constituye o no ilícito penal.

Estima parcialmente el recurso, minorando la cuantía de la indemnización fijada en la instancia en 600.000 ptas..

#### – COMENTARIO

La sentencia minorla indemnización por daños físicos y también la derivada del daño moral sentando los criterios que deben tenerse en cuenta a los efectos de cuantificar estos últimos, que son:

- a) Que no se requiere prueba directa por la dificultad que ello entrañaría, sino demostrar la existencia del acto que, necesariamente, conlleva aquel daño.
- b) La fijación de su cuantía queda al arbitrio judicial, con la debida ponderación de todas circunstancias concurrentes.
- c) La determinación del daño moral y su repercusión económica es subjetiva, atendiendo a las necesidades y circunstancias del caso concreto. La Sala termina minorando la cuantía indemnizatoria para daños morales a 600.000 ptas. lo que, desde nuestro punto de vista, es absolutamente desproporcionado teniendo en cuenta el cuadro clínico de la víctima y sus futuras secuelas.

**4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ  
DE 23/07/94 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 3141/1994**

– SUJETO ACTIVO

Representante de la empresa e inmediato Jefe de la trabajadora.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora con contrato en prácticas de seis meses de duración

– CONDUCTA

El representante de la empresa la solicitó sexualmente, con propuestas como “tiene que tener un amante” o que “no me importaría tener una aventura contigo”, habiéndose negado ésta, de manera tajante, por lo que dicho representante comunicó a la gestoría encargada de la llevanza de cobros y pagos no prorrogar el contrato y detraer en la paga ordinaria el mes de vacaciones. Posteriormente se le comunica la finalización del contrato.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE VIGO

Declara la existencia de la vulneración de la prohibición de discriminación sexual y otros derechos fundamentales, derivada del acoso sexual y condena a la empresa y al sujeto activo al pago solidario de una indemnización de 1.500.000 ptas.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Estima en parte el recurso, minorando la indemnización, respecto a la responsabilidad de la empresa recurrente, y dejándola definitivamente en 500.000 ptas.

– COMENTARIO

Resuelve la Sentencia sobre la responsabilidad solidaria de la empresa respecto de la indemnización, que califica por culpa “in vigilando” o “in eligendo” de sus empleados, en aplicación del artículo 1903.4 del Código Civil.

**5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ DE 20/09/1996 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 4196/1996**

– SUJETO ACTIVO

Socio de la empresa.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de la empresa.

– CONDUCTA

El acosador propone a la trabajadora mantener relaciones sexuales en varias ocasiones, lo que ella rechaza y en dos ocasiones llega a realizar contactos con ella y tocamientos, a pesar de su oposición, siendo sorprendido por una empleada, que declara que estaba “tapándole la boca y ella intentando quitárselo de encima y vio como le metía la mano por debajo de la falda...”, además de llamarla por teléfono, dirigiéndole insultos deshonestos.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE VIGO

Declara vulnerados los derechos fundamentales de la trabajadora de integridad física y moral y derecho a la intimidad personal, condenando solidariamente a la empresa y al socio al pago de una indemnización de 500.000 ptas. a la víctima.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Revoca en parte la Sentencia minorando la indemnización a 250.000 ptas, y determina que por ser una acción de tutela de derechos fundamentales, la relación laboral no tiene porque estar viva, ya que en este caso se había extinguido la relación laboral, por despido conciliado como improcedente.

– COMENTARIO

La Sentencia refiere como criterio jurisprudencial para la fijación de la indemnización derivada del daño moral:

- a) Que no se requiere su prueba directa, por la dificultad que ello entrañaría, sino demostrar la existencia del acto, que necesariamente conlleva aquel daño.
- b) La fijación de la cuantía queda al arbitrio judicial, con la debida ponderación de todas las circunstancias concurrentes.
- c) La fijación de daño material es objetiva, atendiendo a las necesidades y circunstancias del caso concreto.

**6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA  
SALA DE LO SOCIAL. STSJ 03/11/1997 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 3374/1996**

– SUJETO ACTIVO

Compañero de trabajo.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora

– CONDUCTA

El compañero dirigía a la trabajadora frases procaces, invitaciones eróticas y la hacía objeto de provocaciones de naturaleza sexual. La trabajadora denuncia la situación a la empresa, ésta advierte al trabajador y se abre una investigación, dándose traslado a los representantes sindicales, que constatan la realidad de los hechos denunciados, procediéndose por la empresa a despedir al trabajador denunciado. Las quejas de la trabajadora de la situación que padecía se hacen diariamente.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO QUINCE DE VALENCIA

Declara el despido improcedente, por no quedar acreditado el acoso sexual a la trabajadora.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA:

Desestima el recurso, por considerar que solamente existen indicios de acoso sexual, no pudiendo aceptar que el mismo se produjera porque no se ha acreditado que el trabajador dirigiera frases procaces, invitaciones eróticas o que hiciera provocaciones de naturaleza sexual.

**7. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID SALA DE LO SOCIAL. STSJ 29/05/1997  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 481/1996**

– SUJETO ACTIVO

Director de la empresa

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de la empresa.

– CONDUCTA

El director lleva a la trabajadora a su casa a las dos de la mañana, después de haberle pedido que le acompañara por motivos de trabajo. Se pide por la actora resolución de contrato, al considerar ésta una actuación extraña y por vía de presunciones, dicha actuación viene dirigida a preparar las condiciones para el lanzamiento de una propuesta de inequívoca naturaleza sexual. Añadir que la trabajadora causa baja por “estado depresivo con ansiedad”.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE MADRID

No se entiende probado el acoso y se desestima la demanda.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Desestima el recurso

– COMENTARIO

En el Juzgado de Instancia, pese a quedar acreditados los indicios, no se admite la prueba del careo, pues alega el juzgador el carácter subsidiario y su reserva al proceso penal.



**8. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES SALA DE LO SOCIAL. STSJ 22/12/1997  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 511/1997**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador, con la categoría profesional de encargado.

– SUJETO PASIVO

Trabajadoras a las órdenes del sujeto activo.

– CONDUCTA

La empresa despide al trabajador por acoso sexual haciendo constar en la carta de despido que, reiteradamente, abusa de su cargo, intentando propasarse con las trabajadoras y contra su voluntad, cogerlas de la mano, intentando besarlas en la boca, tocarles las piernas e intentando tener citas con ellas, abusando de la superioridad de su cargo. Las trabajadoras se han negado y han remitido informes negativos a la empresa.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE PALMA DE MALLORCA

Declara el despido del trabajador improcedente, por no quedar acreditados los hechos.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la Sentencia de Instancia.

– COMENTARIO

Pese a que se considera probado que han existido actuaciones impertinentes o de dudoso gusto, actos, que según la sentencia debió evitar, entiende la Sala que éstos no suponen acoso sexual. Da la impresión al leer los hechos probados que pudiera ser una estrategia de la empresa para conseguir un despido procedente, pues las trabajadoras se desdicen de sus informes en el juicio oral al que comparecen como testigos.

**9. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ 16/03/1998  
NºDE RECURSO DE SUPPLICACIÓN 331/1998**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador, Jefe de Sección de charcutería.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de otra empresa, que prestaba servicios como promotora de productos en el centro de trabajo del sujeto activo, siempre con contratos de duración determinada.

– CONDUCTA

La actora es cesada bajo la alegación de no superar el periodo de prueba, (a pesar de que llevaba desarrollando la misma función con contratos sucesivos más de un año), tras no acceder a las proposiciones del trabajador, que continuamente insistía en ir a cenar o a comer, la esperaba a la salida del trabajo, la llamaba por teléfono a casa.... Había pasado anteriormente con otra trabajadora.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE MURCIA

Se declara que no existe vulneración de derechos fundamentales.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la Sentencia de instancia, ya que no existe solicitud sexual directa probada.

– COMENTARIO

Se pide por la parte recurrente la declaración de la conducta como un “acoso sexual implícito”, ya que, aunque no exista requerimiento sexual directo y expreso, cabe deducir la posibilidad de mejora o perjuicio en las condiciones laborales de la actora en función de la aceptación de la “actitud amorosa” del actor. La Sala, en cambio, reconoce la vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora, por lo que, a nuestro juicio, podría haberse obtenido un fallo favorable si en la demanda se hubiese alegado la vulneración del derecho a la intimidad, además del de no discriminación, del derecho a la dignidad y el derecho a la salud...

**10. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA SALA DE LO SOCIAL. STSJ 06/04/1998  
NÚMERO DE RECURSO DE SUPPLICACIÓN 1083/1997**

– SUJETO ACTIVO

Gerente de la empresa.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, auxiliar de clínica

– CONDUCTA

Había acudido varias ocasiones a buscarla a su casa, negándose ella a salir con él, llegando en una ocasión a arrinconarla contra su voluntad, siendo despedida, coincidiendo con su negativa al acceso pretendido por el gerente.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CARTAGENA

Desestima la pretensión de la actora de que se declaren vulnerados sus derechos fundamentales.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la sentencia de instancia, fijando como cuestión de fondo, dilucidar si la actora se ha visto sometida a acoso sexual ambiental, por lo que debe valorarse la reacción del sujeto pasivo ante las propuestas o insinuaciones de contenido sexual que le dirigen. Alega la Sala en su fundamentación jurídica los criterios esgrimidos por la STS Galicia que fue anulada por el Tribunal Constitucional en sentencia del 13 de diciembre de 1999.

– COMENTARIO

Se hace una referencia al “carácter animoso, alegre y decidido de la actora”, para considerar que debió ponerlo en conocimiento de la empresa inmediatamente y no tras su despido.

**11. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA SALA DE LO SOCIAL. ST. 30/06/1998.  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN N°773/1998**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador, con la categoría profesional de Jefe de almacén.

– SUJETO PASIVO

Trabajadoras, con la categoría profesional de auxiliar administrativa

– CONDUCTA

El sujeto activo hacía comentarios ofensivos a las trabajadoras del estilo de “necesitas un polvo”, acompañados de gestos y sonidos libidinosos, además de continuas bromas de mal gusto relacionadas con las prácticas sexuales y continuo menosprecio de la mujer en general, rozando la sexofilia sexista, llegando una vez a perseguir desnudo a una de las trabajadoras y en otra, a ofrecerles una taza de café a las trabajadoras, diciéndoles que había mojado el pene en el café y tenían que beberlo. En un primer momento cuenta con la aquiescencia de la Dirección de la empresa, y tras un cambio de titularidad de la mercantil, el nuevo empresario decide despedir al trabajador.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BARCELONA

Se declara la improcedencia del despido, sin perjuicio de que la empresa pueda aplicar una menor sanción dentro de las que la ordenanza describe como faltas muy graves.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Se estima el recurso, ya que se ha acreditado el acoso sexual, considerando que la falta ha sido debidamente calificada con la máxima sanción disciplinaria y por tanto el despido es procedente.

– COMENTARIO

Se considera la conducta constitutiva de una transgresión de la buena fe contractual grave y culpable y de malos tratos de palabra u obra. La valoración de la conducta por la Sala es correctísima.

**12. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA SALA DE LO SOCIAL. ST. 05/10/1992. RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 817/1992**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador, con la categoría profesional de almacenista, en una empresa farmacéutica.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de otra empresa que presta sus servicios como limpiadora en la mercantil para la que trabaja el acusado.

– CONDUCTA

El acusado propone una masturbación mutua, y ante la negativa de la trabajadora, insiste.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE TOLEDO

Declara la improcedencia del despido del trabajador por calificar la conducta de “quebrantamiento leve” y en consecuencia desproporcionada la sanción impuesta.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Revoca la sentencia de instancia ya que por la gravedad de los hechos, concluye que es perfectamente ajustada y proporcionada la sanción de despido con la falta cometida.

– COMENTARIO

La conducta evidencia de forma clara y precisa desprecio hacia la dignidad, intimidad y libertad sexual de otra persona, además de constituir transgresión de la buena fe contractual.

**13. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS, LAS PALMAS SALA DE LO SOCIAL.  
ST. 29/09/1998 NÚMERO DE RECURSO 741/1998**

– SUJETO ACTIVO

Encargado de la empresa, con plenas funciones para contratar y cesar al personal, organizar el trabajo, dar permisos, guardar el orden, obtener el mejor rendimiento posible.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, con la categoría de peón fija discontinua.

– CONDUCTA

El encargado, aprovechando hallarse a solas con ella en un cuarto, situación que había provocado, le cuenta que una trabajadora, anteriormente “le había metido mano a él”, la trabajadora comienza a ponerse nerviosa, contestándole que no quería saber nada, él se le aproxima y le pide que le deje darle un beso, diciéndole que no se va a enterar nadie y que lo

que necesitaba ella era cariño. La trabajadora cuando el encargado se le acerca demasiado, sale corriendo.

#### – JUZGADO DE LO SOCIAL DE GÁLDAR

Declara vulnerados el derecho a la dignidad de las personas y a la intimidad personal por acoso sexual verbal, declarando la nulidad de los hechos, su reposición a la situación anterior, ordenando al trabajador el cese de tal conducta y condena solidariamente a la empresa y al encargado a una indemnización de 500.000 pts. por daños morales.

#### – TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma íntegramente la sentencia de instancia.

#### – COMENTARIO

Se procede a enjuiciar la responsabilidad de la empresa al quedar acreditado que conocía la conducta del trabajador-acosador y no sancionarla. La empresa se considera responsable solidaria junto con el trabajador-acosador en virtud del art. 1904 del Código Civil, sentando las siguientes bases para su aplicación:

- a) Existencia de relación mercantil o industrial entre el dueño o el director del establecimiento o empresa y sus dependientes.
- b) Que el dependiente o empleado realice el daño cuando actúe en el servicio de los ramos en el que se le tuviere empleado o con ocasión de su función.

Se trata de una responsabilidad que cesa cuando se prueba que se empleó toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.



**14. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, GRANADA SALA DE LO SOCIAL. ST.  
16/10/1998 RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 1410/1998**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador con la categoría profesional de Jefe de Campo.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, subordinada del anterior.

– CONDUCTA

El trabajador introduce en el sobre de la nómina de su subordinada una nota anónima, referente a la vida privada de la trabajadora. Ella lo denuncia porque sabe que es él, y la empresa inicia una investigación, en la que al final admite el acusado que él es el responsable y que había inducido a mentir a otro trabajador a su cargo para que se responsabilizara de la nota. De las investigaciones se desprende que era práctica habitual del acusado las proposiciones deshonestas al personal femenino, subordinado, así como el acoso.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 3 DE ALMERIA

Declara la procedencia del despido, por constituir su conducta, probada, falta muy grave de abuso de superioridad, así como de la transgresión de la buena fe contractual.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la Sentencia de instancia.

**15. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS, SANTA CRUZ DE TENERIFE SALA DE LO SOCIAL. ST. 07/01/1998 RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 1335/1997**

– SUJETO ACTIVO

Cliente de un Hotel donde presta sus servicios la víctima.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, Relaciones públicas de un Hotel, con contrato de duración determinada.

– CONDUCTA

El cliente hacía insinuaciones verbales y físicas, con palabras referidas a la apariencia física de la trabajadora y con gestos obscenos, llegando en una ocasión a lamer el brazo de la trabajadora, delante de otras trabajadoras. Ella lo denuncia a la dirección de la empresa, y tras hacer averiguaciones, le es confirmado el acoso sufrido y que ese cliente había acosado también a otras trabajadoras. La empresa comunica a la trabajadora el cese de la relación laboral por no superación del periodo de prueba.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE LAS PALMAS

Declara la existencia de vulneración del derecho a la integridad física, moral y dignidad de la actora con nulidad radical de la conducta de la empresa y condena a ésta y al director del Hotel, condenándoles solidariamente al pago de una indemnización a la actora de 300.000 ptas. Absuelve al cliente en la jurisdicción social.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Se confirma la Sentencia de instancia.

– COMENTARIO

Se hace especial mención a la falta de diligencia de la empresa, por no impedir tales actos y tratar de convencer a la trabajadora de que no denuncie los hechos, por lo que debe asumir la responsabilidad del daño causado. La Sala manifiesta que sobre el empresario recae el deber de que las circunstancias en que el trabajo que el empleado realice no mengüe su dignidad humana (art. 10 C.E. ). “Derecho a la dignidad que ostenta el trabajador frente al empresario y frente a los demás trabajadores o ante cualquier persona que se relacione con la empresa a fin de que el trabajo permita al hombre o a la mujer realizarse, debiéndose rechazar cualquier conducta tentativa de la dignidad con motivo de éste, cuyo menoscabo será justa causa para solicitar la extinción del contrato, en su caso, o la indemnización correspondiente”.

16. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA SALA DE LO SOCIAL. ST. 15/12/1998  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN Nº 1565/1998

– SUJETO ACTIVO

Trabajador de unos grandes almacenes.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de una empresa de limpieza, destinada al centro de trabajo del acusado, concretamente en la cafetería.

–CONDUCTA

Realiza todo tipo de comentarios obscenos de carácter sexual, preguntaba a las trabajadoras de la empresa de limpieza sobre su vida sexual, comentando también las relaciones sexuales que mantenía con su mujer, mirando por debajo de la falda de una de las trabajadoras,

a la que le decía que “no se iría sin que el le viera algo” y “que le echaría un polvo”,..., cogiéndose sus órganos sexuales, y haciendo comentarios ofensivos sobre el físico de las trabajadoras. Una de las trabajadoras lo comunica a su empresa, que a su vez da traslado de la denuncia a la empresa del trabajador, que lo despide.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE MURCIA

Declara procedente el despido.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la sentencia de instancia. Es de destacar que en este caso la empresa que tenía contratados los servicios de limpieza de la mercantil donde prestaba sus servicios la trabajadora que denunció, tiene convenio de empresa que tipifica como falta muy grave “toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto, a la intimidad y dignidad mediante ofensa verbal o física de carácter sexual”.

**17. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA SALA DE LO SOCIAL. ST. 05/02/1999  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 291/1998**

– SUJETO ACTIVO

Encargado jefe del establecimiento de una empresa, socio y administrador de una cafetería.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, con la categoría profesional de camarera, sujeta a las ordenes del acusado.

– CONDUCTA

En varias ocasiones le hizo comentarios a ella y a sus compañeras del estilo de “sois la cola de la villavesa”, “sois la delantera de la cafetería”, sugerentes y libidinosas. Ha tocado en alguna ocasión el cuerpo de la trabajadora y en otras lo ha rozado aproximando el suyo al de ella.

La trabajadora pide la declaración de extinción de la relación laboral.

–JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE NAVARRA

Declara extinguida la relación laboral, condenando a la empresa al pago la indemnización correspondiente a 45 días de salario por año de servicio, absolviendo al encargado.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la sentencia impugnada.

– COMENTARIO

En este caso la trabajadora ha optado por solicitar la rescisión del contrato de trabajo concretando su petición en: indemnización de 45 días de salario por año de servicios y a la cantidad de 1.800.000 pts. en concepto de daños y perjuicios morales y materiales. El Juzgado de Instancia condena a la empresa al pago de la indemnización de 45 días por año de servicio. No da lugar a indemnización por daños morales y materiales por entender que están incluidos en lo que al ámbito laboral se refiere en la indemnización de 45 días por año. La sentencia del TSJ confirma la sentencia. En otro orden de cosas, el encargado-acosador fue condenado en la Jurisdicción Penal por delito continuado de abusos sexuales a indemnizar a la víctima en la cantidad de 1.000.000 de ptas.

**18. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA SALA DE LO SOCIAL. ST. 21/04/1999  
RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 8768/1998**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador, responsable de turno.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora de una E.T.T., que presta sus servicios en la empresa del sujeto activo, en función de las necesidades de la producción.

– CONDUCTA

Se da la situación en la E.T.T. de que ninguna trabajadora quiere aceptar un contrato con la empresa en la que trabaja el acosador y es cuando la trabajadora denuncia que este trabajador acostumbra a tocarla cuando pasa por su lado, guiñarle el ojo, enviarle besos a través de la cristalera y dirigirse a ella con expresiones del tipo “que buena que estás”, “¿Por qué no te pones cachonda?” .... La E.T.T. se dirige a la empresa del trabajador y le comunica los hechos, ésta inicia una investigación, dando traslado de la denuncia al Comité y nombrando un instructor, suspendiendo al trabajador, cautelarmente, de empleo. Así mismo se le da traslado del expediente abierto, para que realice las alegaciones oportunas y tras concluir la misma con la constatación de los hechos, le sanciona con el despido disciplinario.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE BARCELONA

Declara la procedencia del despido.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Confirma la sentencia recurrida.

– COMENTARIO

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia se resuelve sobre la cuestión de la presunción de inocencia, que con referencias a jurisprudencia y como tal presunción, puede quedar desvirtuada a través del desarrollo de la actividad probatoria, y que en el ámbito laboral, haciendo referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional, 30/1992, de 18 de Marzo, es inaplicable ya que el despido no es más que una resolución contractual y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal o sancionador administrativo. No supone un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador, sino valoración o consideración de que una determinada conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral, por lo que su derecho a ser presumido inocente no puede haberse vulnerado.

**19. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES, PALMA DE MALLORCA SALA DE LO SOCIAL. ST. 30/06/00 RECURSO DE SUPPLICACIÓN N° 192/2000**

– SUJETO ACTIVO

Trabajador de la empresa con categoría de Jefe de Investigación y Director Técnico.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora, adscrita al departamento del acusado.

– CONDUCTA

El sujeto activo se aproxima silenciosamente a la compañera de trabajo, le da una palmada en el culo. Tras la denuncia de la trabajadora, se abre expediente disciplinario, que cumple con todos los requisitos formales, quedando los hechos acreditados, por lo que la empresa procede a despedirle. Esta conducta ya la habían sufrido otras trabajadoras.

– JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE PALMA DE MALLORCA

Califica el despido como procedente.

– TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Deja sin efecto al sentencia recurrida y califica el despido de improcedente, por considerar que los hechos no son constitutivos de acoso sexual.

– COMENTARIO

Al parecer la Sala no considera que la conducta que se declara probada, sea de la suficiente gravedad para ser sancionada con un despido disciplinario, y dice textualmente que “deben expresarse algunas matizaciones, como que el actor se limitó a dar una palmada en el culo de una compañera de trabajo, cosa distinta a los tocamientos”. Añade que la conducta, aunque sea reprobable e injustificada, no debe ser considerada como acoso sexual y por lo tanto como falta muy grave, por adolecer de uno de los requisitos establecidos, que es que las ofensas verbales, gestuales o físicas de tendencia libidinosa, “además de indeseado por la víctima”, sean lo suficientemente graves por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora.

No se entiende que una conducta que es tipificada por la jurisdicción penal como acoso sexual, este Tribunal no la considere de suficiente gravedad para que sea calificada de acoso sexual en el ámbito laboral. Tenemos conocimiento de que la sentencia ha sido recurrida.

También resulta interesante el comentario de Gomila Mercadel, en el sentido de exigir el principio de proporcionalidad en el ámbito de la potestad disciplinaria del empresario. Al respecto, mantiene que:



- a) El despido es la máxima pena de Derecho del Trabajo. Es pena de muerte del contrato. Puede arruinar la vida de una persona. Existen otras sanciones graduales que responden a Faltas del orden grave, menos grave y leve.
- b) Considerar la gravedad de las infracciones es responsabilidad de los Tribunales, de las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus misiones, sujetas en último extremo a los Tribunales, y de los Jurados populares en algunas materias penales.
- c) Las teorías del “gradualismo”, del “uso alternativo del Derecho” y de la “extinción de los juristas” (E. Pasukanis, P. Barcellona, J.R. Capella), que para la ocasión son ninguneadas bajo el casco del “pensamiento único”, han sido hasta épocas reciente moneda común entre los juristas progresistas. El laboralismo del país, en defensa de los trabajadores, ha sudado tinta china para introducir los criterios “graduales” en el enjuiciamiento de las sanciones y desterrar de los Tribunales la simplificación draconiana de que toda falta de mediano porte es merecedora del despido.
- d) Todavía hay Tribunales reacios a la aplicación de la teoría gradualista. En concreto, raramente se admiten los principios moderadores –no se puntúa, como se ha dicho gráficamente– en los casos de transgresión de la buena fe. Las exigencias de la proporcionalidad tienen que afrontar todavía muchas resistencias en esta materia.
- e) El fundamento intrínseco del despido, correspondiente a las faltas de máxima gravedad, estriba en la perturbación que el sancionado ha introducido en la dinámica productiva, que ha de ser especialmente grave. El TSJ/ Baleares no ha valorado esta especial gravedad siguiendo una lógica racional: este asunto, desde la perspectiva de la eficiencia productiva, no sitúa en peligro grave la estructura y funcionamiento de la empresa, que es el bien jurídico protegido mediante la facultad empresarial del despido.
- f) Si de lo que se trata por contra es de proteger la dignidad de la trabajadora, valor importantísimo por supuesto (Cons art. 10, ET. Art. 4.2.e), pregúntemonos si cabe racionalmente asignar al empresario un papel “patriarcal” como defensor titular de aquella dignidad. Si por esto suspira cierto sector del feminismo (o sea transferir a la empresa el rol tradicional asignado al padre, reactivando la etimología de la voz “patrono”) debo constatar mi radical desacuerdo. Si, como es de temer y esperar, la posición menoscabada del trabajador/a en la empresa, debilitada precisamente por

el sistema social y por la ideología patronal imperante ex art. 38 de la Constitución, no le permite al trabajador/a defenderse personal o sindicalmente de un ataque sexual padecido en la empresa, no será el regalado por semejante estado de cosas quien le dé amparo, sino que habrá de buscarse el remedio en la actuación del Ministerio Fiscal, que debería intervenir en esta clase de procedimientos (llamado de oficio por el Juez o por la parte), al igual que interviene en los demás procedimientos en los que se pone en solfa la dignidad de la persona humana o un derecho fundamental. El empresario, en todo caso, aprovechará la situación en un beneficio, como lo ha demostrado palpablemente el caso debatido.

- g) De otro modo, la interposición del empresario le convierte en dueño y señor del honor, de la dignidad y de la intimidad de sus empleados/as, lo cual pugna con su reo económico, con su competencia moral y con múltiples supuestos prácticos, suficientemente conocidos y tratados, de conculcación de estos derechos en algunas empresas.

EXERGO. El empresario usa del despido como facultad, no como imperativo moral. Llevar a extremos abusivos esta facultad patronal podría generar despidos selectivos, dirigidos en contra de trabajadores que resulten molestos por otros conceptos. El despido a ultranza por “acoso sexual”, sin controles o indicativos moderadores del Ministerio Fiscal si la gravedad es relativa, no debería sellar y propagar maniobras atentatorias a los valores de la Equidad, entendida ésta no en un sentido técnico jurídico del art. 3.2 del Código Civil, sino en su dimensión ética subyacente.

Y esto ya no tiene nada que ver con la protección genuina de la dignidad de la mujer trabajadora, sino en todo caso con la cosificación o instrumentación patronal de la incuestionable autoestima de la mujer en su trabajo y en todos los órdenes de la vida social. El autor de este comentario no pone en duda que toda persona –en su relación de trabajo, así como en otras– debería verse libre de ataques sexuales descarados, malintencionados o simplemente indeseados.

**20. TRIBUNAL SUPREMO SALA DE LO SOCIAL. ST. 13/10/89 RECURSO DE CASACIÓN POR INFRACCIÓN DE LEY N° 1989/7172**

– SUJETO ACTIVO

Compañero de trabajo de la víctima.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora adscrita al mismo centro de trabajo del acusado.

– CONDUCTA

El compañero realizaba actos de exhibicionismo ante la acosada, así como posesión indebida de objetos personales de la trabajadora, y otras conductas similares, durante un dilatado periodo de tiempo.

– MAGISTRATURA DE TRABAJO

Declara la procedencia del despido, al quedar probado el acoso sexual sufrido por la trabajadora, por quebranto de la buena fe contractual y abuso de confianza, ofensa a una compañera de trabajo, perjudicando su libertad y su dignidad.

– TRIBUNAL SUPREMO

Confirma la Sentencia de instancia.

– COMENTARIO

Entre el acosador y la víctima hubo una relación afectiva anterior, que es alegada por el trabajador para desvirtuar el acoso, resolviendo el Tribunal que no tiene nada que ver con el posterior acoso sexual, que por inconstituido, atentaría contra la libertad y la dignidad de quien hubo de sufrirlo.

Se alega también en el recurso la prescripción de la falta, considerada muy grave, y que prescribe según el art. 60 del TRET a los 60 días. Según el recurrente, le fue notificada la sanción sin que constaran las fechas en que se produjeron los actos de acoso que se imputan. La STS manifiesta que la sanción no fue impuesta por un acto aislado, sino por pluralidad de ellos, realizados durante dilatado período de tiempo. La falta cometida debe conceptuarse como continuada, lo que determina que el día inicial para el cómputo de plazo de prescripción no lo sea el de realización de un concreto acto que manifiesta tal clase de falta, sino desde la fecha en que el trabajador desistiera de su conducta infractora.

**21. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. ST DE 13/12/99 RECURSO Nº 892/1995**

– SUJETO ACTIVO

Empresario que atendía directamente el negocio.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora a las órdenes del sujeto activo, con contrato de aprendizaje de seis meses de duración.

#### – CONDUCTA

El empresario, desde el inicio de la relación laboral hace constantes y reiteradas alusiones de tipo sexual, referentes a su físico en relación con la vestimenta, y a su vida matrimonial y provoca también de forma continuada aproximaciones físicas o rozamientos, haciéndola objeto, en una ocasión, de un tocamiento, por el que pidió disculpas ante la reacción airada de la víctima, siendo la trabajadora y el empresario las únicas personas que estaban trabajando en el centro de trabajo.

#### – JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE VIGO

Considera que existe vulneración del derecho a la integridad física y moral y la intimidad personal derivados del acoso sexual a la trabajadora, condenando solidariamente a la empresa, una sociedad anónima, y al empresario a abonar una indemnización por daños materiales, físicos y morales.

#### – TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Revoca la Sentencia de instancia, por considerar que la reacción de la víctima no es la adecuada y exigible a una persona que se encuentre en un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante, como para que se configure la agresión a sus derechos fundamentales.

#### – COMENTARIO

Se exige a la víctima una actuación inmediata, bien denunciándolo o planteando una resolución contractual o “a través de los medios que estime oportunos”, considera la Sala que no es suficiente el rechazo mostrado por la trabajadora a la actitud del empresario, y su denuncia a los dos meses de iniciada la relación laboral, teniendo en cuenta que media el mes de vacaciones, añadiendo que la actitud del empresario “para una persona puede ser ofensivo, para otra puede ser simplemente incomodo, y para una tercera absolutamente indiferente”.

#### – TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Otorga amparo a la trabajadora, reconociendo que se ha vulnerado su derecho fundamental a la intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 CE) y en consecuencia condena a restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sala de lo Social del TSJ Galicia de 9/02/95.

#### – COMENTARIO

El Tribunal hace una descripción del acoso sexual ambiental, introduciendo como criterio interpretativo el Código de Conducta y manifestando que, simplemente con una señal del carácter no querido de tal conducta por su destinataria, deshace cualquier equívoco, sin poderse hablar entonces de tolerancia de la conducta por parte de la víctima.

Rechaza, pues, el razonamiento que parece imponer a la víctima una reacción de carácter inmediato y de una importante contundencia, por ir en contra de la interpretación de la referida Recomendación Europea.

Recoge, también, que el hecho de que la víctima buscara asesoramiento jurídico y médico, es considerado como un indicio racional de que la conducta no era querida.

En la Sentencia se incluye como derecho vulnerado por el acoso sexual, además de los alegados, la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo del artículo 14 de la Constitución.

## **B) SENTENCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN PENAL**

### **1. SENTENCIA DE AUDIENCIA PROVINCIAL DE MURCIA. ST DE 21/09/1998 N° RECURSO 82/1998**

#### **– SUJETO ACTIVO**

Gerente y propietario de una empresa

#### **– SUJETO PASIVO**

Trabajadora (asistente interna) a las ordenes del acusado, sin contrato de trabajo.

#### **– CONDUCTA**

El acusado le pide a la trabajadora que “tuviese media hora tonta con él” y que entonces “le haría contrato de trabajo”, a lo que la trabajadora se niega diciéndole que desde el punto de vista laboral estaba dispuesta a cumplir lo que le fuera exigido, pero no en otros aspectos. A la semana recibe una nota del acusado en la que le comunica que prescinde de sus servicios. La trabajadora reclama y el despido se declara improcedente.

Posteriormente la vuelve a emplear, también le da de alta en Seguridad Social y sin contrato escrito, superando el periodo de prueba, y le propone ir a tomar unas copas con él y que después harían “eso”, aclarando que “ya sabía a lo que se refería, que no era tonta y no se chupaba el dedo” requiriéndole una respuesta ese mismo día, diciéndole que de ser positiva “lo tendría todo en la empresa” y caso de ser negativa, “no tendría nada”. A los dos días le dice que prescinde de sus servicios.

– JUEZ DE LO PENAL NÚMERO DOS DE CARTAGENA

Condena al acusado como autor de un delito de acoso sexual, y a indemnizar a la víctima en la cuantía de 500.000 ptas.

– AUDIENCIA

Confirma la Sentencia de instancia en todos sus extremos, excepto en la cuota de multa, que la rebaja de 10.000 ptas. por día a 2.000 ptas. por día.

– COMENTARIO

Se recoge en la Sentencia, con respecto a los daños morales, que no es exigible para establecer una indemnización como consecuencia de la producción de los mismos que el perjudicado haya sufrido perjuicios económicos.

**2. SENTENCIA DE LA AUDIENCIA PROVINCIAL DE TERUEL. ST DE 9/02/99 N° RECURSO 7/1999**

– SUJETO ACTIVO

Hombre con hemiplejía que contrata a una asistente interna para el cuidado de la casa y el suyo propio, incluyendo las labores de vestirlo y ducharlo.

– SUJETO PASIVO

Trabajadora con cargas familiares que dependen de su sueldo.



#### – CONDUCTA

El acusado, transcurrida una semana desde el inicio de la relación laboral, comienza a masturbarse en su presencia, solicitando que le hiciera compañía mientras veía películas pornográficas o aprovechando cualquier ocasión para rozarle, para propiciar con cualquier excusa que ésta le tocara sus partes erógenas. Cuando ella se queja él le dice que sea amable con él o la despedirá.

La trabajadora siempre se niega a acceder a los deseos del acusado, y pese a necesitar el dinero, acaba por marcharse de la casa, momento en el que el acusado reacciona violentamente y le agrede.

#### – JUEZ DE INSTANCIA

Declara autor al acusado de un delito de acoso sexual y una falta de lesiones, condenando también a indemnizar a la víctima en una cuantía de 260.000 ptas.

#### – AUDIENCIA

Confirma la Sentencia.

#### – COMENTARIO

En la Sentencia de la Audiencia se hace mención a la dificultad de prueba de estos delitos, que a parte de la declaración de la víctima, necesita de pruebas periféricas del hecho, que sean objetivas.

Añade también que el anuncio de causar un mal a la víctima, que no accede a los requerimientos de acosador, no tiene por qué ser expreso, cabe que sea tácito.

## **C) SENTENCIA DE LA SALA 2ª DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Nº 224/99, DE 13 DE DICIEMBRE**

La Sala 2ª del TC compuesta por los Sres. Vive Pi-Sunyer, de Mendizábal Allende, Diego González-Campos. Vives Antón, Conde Martín de Hijas y Jiménez Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

### **EN NOMBRE DEL REY**

#### **la siguiente**

#### **SENTENCIA**

En el recurso de amparo núm. 892/95, interpuesto por Dª Ana María I.E., contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, de 9 de Feb. 1995. Han sido partes además del MF, D. Salvador B. A. Ha sido Ponente el Magistrado Sr. De Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

#### **Antecedentes**

Primero: Mediante escrito presentado en el Juzgado de Guardia el 10 Mar. 1995 y registrado en el Tribunal el 13 Mar. 1995, Dª Ana María I.E. representada por el Procurador de los Tribunales D. Juan Carlos Estévez Fernández-Novoa, interpuso el recurso de amparo de que se hace mérito en el encabezamiento y en la demanda se nos dice que la actora prestó servicios para O.T.G., S.L., desde el día 1 Jun. 1994 en virtud de contrato de aprendizaje pactado con una duración de 6 meses. Con fecha de 20 Oct. 1994, la actora, en situación de baja laboral desde el 17 Ago. 1994, formuló demanda sobre protección de derechos fundamentales contra la citada empresa y contra D. Salvador B.A., denunciando ser víctima de acoso sexual por parte del citado Sr. D. Salvador B.A., e invocando la vulneración del art. 4.2 e) ET, y de los arts. 10, 14, 15 y 18 CE. El Juez de lo Social núm. 2 de Vigo en S 19 Nov. 1994, estimó parcialmente la

demanda y declaró la existencia de vulneración de los derechos a la integridad física y moral y a la intimidad personal de la ahora recurrente como consecuencia del acoso sexual padecido y condenó solidariamente a los demandados a indemnizarla en la cantidad de 775.000 ptas. por los daños materiales, físicos y morales sufridos, declarando probados los siguientes hechos:

- “1. La actora viene prestando servicios con la categoría profesional de dependienta, con contrato de aprendizaje de seis meses de duración. La actora presta servicios en un vídeo-club. La O.T.G., S.L., está constituida por D. Salvador B. A. y su esposa.
2. La actora prestó servicios en la empresa A., como cajera –dependienta con contratos de naturaleza temporal desde el 8 Jun. 1992, y entre los períodos de verano y Navidad.
3. En May 1994 la actora fue llamada por la empresa A. para su contratación temporal a partir del 30 May. 1994, y por 3 meses, no aceptando dicho trabajo por haber encontrado otro como encargada de un vídeo-club.
4. La actora estuvo de baja por ILT desde el 4 jul. 1994, hasta el 11 jul. 1994, por dolor en un brazo.
5. El 1 Ago. 1994 la actora empezó a disfrutar de sus vacaciones hasta el 16 Ago. 1994, y el 17 Ago. 1994 fue dada de baja por ILT con el diagnóstico de depresión.
6. El día 24 Jul, 1994 la actora estuvo comiendo con su esposo y su hija con el Sr. D. Salvador B.A. y su esposa, en la casa que éstos tiene en Gondomar..
7. El 26 Jul. 1994 la actora invitó a tomar café después de comer y porque era su santo, al Sr. D. Salvador B.A. y a D. Emilio C. (que ayuda a su padre en un bar que está frente al vídeo-club donde la actora prestaba servicios), pero éstos no fueron.
8. A finales de Jun. 1994 la actora comentó a D. Emilio C., que era muy conocido del jefe,...., que se sobrepasaba con ella.
9. El Sr. D. Salvador B.A. en una ocasión tocó a la actora en el trasero y ella le amenazó con darle una hostia si volvía a hacerlo, ante lo cual el Sr. D. Salvador B.A. le pidió disculpas. En múltiples ocasiones el demandado Sr. D. Salvador B. A. hizo alusiones sexuales a la actora, que la incomodaban, como que podía acostarse con él, seguir felizmente casada y que ello reforzaría la vida matrimonial, o que se le iban las manos a la blusa que llevaba la actora, o que no tuviera complejo de pechos grandes porque

él veía que los tenía muy bonitos. El Sr. D. Salvador B.A. provocaba roces físicos continuos con la actora, sólo por el hecho de cruzarse en la tienda y llegó a ofrecerle las llaves de una casa que tenía y hacerle manifestaciones como “como lo hagas conmigo verás la diferencia”.

10. El 8 Ago. 1994 y estando de vacaciones la actora, que se encontraba incómoda por los comportamientos del demandado y no quería volver a trabajar al finalizar sus vacaciones, acude al Servicio de información y asesoramiento de los derechos de la mujer, dependiente del Concello de Vigo y cuenta a la asesora jurídica sus problemas en el trabajo, quien le aconseja que denuncie y que hable con la psicóloga.
11. La psicóloga adscrita al Centro de información citado examina a la actora y emite informe en el que diagnostica que la actora presenta un cuadro ansioso, con síntomas de tipo nervioso, y es dada de baja laboral el día 17 de Ago. 1994 con el diagnóstico de depresión secundaria y stress laboral.”

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia dictó en suplicación la Sentencia de 9 Feb. 1995 y estimando el recurso, revocó la Sentencia de instancia y declaró que la actora no había sido agredida sexualmente por el empresario, ni se habían vulnerado sus derechos fundamentales. A tal efecto, la Sala admitió la revisión del hecho probado quinto solicitado por el recurrente en suplicación, en el sentido de adicionar el dato relativo a que la situación de incapacidad laboral transitoria que inició la actora el 17 Ago. 1994 subsistía el 12 de noviembre del mismo año (fundamento de Derecho primero). Por otra parte, respondiendo al motivo de infracción normativa articulado en el recurso, la Sala, con base en el concepto de acoso sexual utilizado por la sentencia de instancia, afirmó que exige un acto inicial que ha de ser una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y en el supuesto de autos puede entenderse que ha concurrido dicho acto inicial, pues efectivamente, y según se recoge en los hechos probados, las aproximaciones físicas del empresario a la trabajadora y sus reiteradas manifestaciones verbales directas, referidas a cuestiones de sexo, configuran desde un punto de vista objetivo una conducta que puede resultar atentatoria de la libertad sexual e intimidad de la mujer.

Pero, a juicio de la Sala, es exigible también la concurrencia de un segundo elemento esencial “cual es la negativa clara, terminante e inmediata por parte de la mujer afectada, al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del empresario, pues en caso contrario, lo que para una persona puede ser

ofensivo, para otra puede ser simplemente incómodo y para una tercera absolutamente indiferente. Y en este extremo la Sala entiende que la reacción de la trabajadora no es consecuente con su afirmación de persecución constante e intolerable por parte del empresario, por las razones que se expondrán a continuación” (fundamento de Derecho cuarto). Por otra parte la Sala dice también que “si la conducta del empresario se inició desde el comienzo de la relación laboral, resulta obligado que la actora reaccione de inmediato, ya sea denunciándolo, ya sea planteando una resolución contractual o a través de los medios que estime oportunos, pero resulta muy poco defendible que admita la situación, continúe en el trabajo, y se limite a comentar con unos y otros el evento en cuestión, además de hacer partícipe de su incomodidad por la persecución del empresario, a conocidas y vecinas a las que no resulta lógico se le hagan confidencias de dicha índole, y menos todavía al SR. D. Emilio C., en su condición de amigo del empresario, con el fútil pretexto de si podría intervenir ante aquél, para que cesase la susodicha persecución...

Si efectivamente la actora se considera intimidada, vejada y sexualmente perseguida a lo largo del mes de Jun. y Jul. 1994, tampoco se explica cómo acude en unión de su marido a comer a casa del empresario el 24 de julio y menos todavía que le invite a su casa a tomar café el día 26 del mismo mes. Aunque no existiese situación de persecución o acoso y sí tan sólo alguna insinuación o alusión de contenido sexual, por parte del empresario, que la actora considerase compatible con su trabajo, en modo alguno se compaginaría con esa concurrencia a su domicilio e invitaciones mutuas, que sólo se admiten dentro de un clima de amistad y cordialidad, pretender explicarlas como medio o fórmula para ver si se resolvía la situación que la actora venía soportando, resulta absolutamente increíble. Admitido, pues, que por los menos hasta las fechas citadas la actora no se sentía esencialmente intimidada en su libertad sexual, ni por ello agredida, menos todavía puede sostenerse que la situación haya variado en los días que median entre el 27 y el 31 de julio, ya que el 1 de agosto se fue de vacaciones.

Pero es que incluso una vez de vacaciones, tampoco surge la necesidad de solventar la intolerable situación que dice soportaba, pues esto se produce cuando por conversaciones con compañeras y amigas, llega a su conocimiento la posibilidad de ejercitar determinados derechos, que se concretan una vez que acude a la oficina ya citada de Ayuntamiento de Vigo, pero esto sucede el día 8 y con posterioridad obtiene la baja por incapacidad laboral transitoria en la fecha, 17 de agosto, en que tendría que incorporarse al trabajo. Aludir como explicación y justificación de no haber producido antes su denuncia, a que hasta la fecha en cuestión no tuvo conocimiento de sus derechos, es algo que ha de rechazarse de plano. Cuando se trata de una vulneración de derechos fundamentales, cuya íntima relación con los derechos naturales es patente, no es preciso

asesoramiento de clase alguna, cualquier mujer en edad adulta, sabe sobradamente qué conductas son o no reprobables y más aún y de forma espontánea, cuál debe ser su reacción ante actos de terceros que afecten a su dignidad de persona o a su intimidad libertad de mujer. A nadie se le ocurre suponer que quien es agredido físicamente o atracado en la vía pública, haya de asesorarse para consultar cuáles son sus derechos, sino que de inmediato reacciona denunciando lo sucedido ante los organismos competentes, ninguna asesoría precisa decirle a la mujer qué conductas son simples manifestaciones amistosas, y cuáles atentan velada o directamente a su intimidad sexual, por ello resulta inacogible la explicación de la trabajadora en orden a los extremos que venimos analizando”(fundamento de Derecho quinto).

En definitiva y como conclusión la Sala afirma que “han existido unas conductas por parte del empresario que objetiva y teóricamente pudieran tipificarse dentro del marco de la agresión sexual, pero sin embargo, referidas a su alcance respecto al sujeto pasivo cual es la trabajadora, no han dado lugar a que ésta se sintiese afectada agredida o intimidada en su libertad sexual, ni mucho menos en su dignidad personal y por ello no se ha vulnerado ningún derecho fundamental...”(fundamento de Derecho quinto).

Segundo: Se interpone recurso de amparo contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Galicia de 9 de Feb. 1995, interesando su nulidad, al no haber reparado el acoso sexual en el trabajo padecido por la actora, contrario a su dignidad personal (art. 10.1 CE), y lesionando el derecho a no padecer discriminaciones por razón de sexo en el mundo del trabajo (art. 14 CE). El acoso sexual –argumenta la demandante– constituye un atentado a la dignidad de la persona y a su condición específica de mujer y, por tanto, una vulneración de la igualdad que consagra el art. 14 CE. El TSJ Galicia supedita la tutela del derecho fundamental a que la agredida en el ámbito laboral reaccione ante el acoso padecido planteando la resolución de su contrato, pues la continuidad en el trabajo implicaría la conformidad con el acoso. Considera que decae la tutela por demorar la demanda a raíz de un previo e indispensable asesoramiento y conocimiento de sus derechos, que parecen estar sujetos a plazos preclusivos. Consagra pues la sentencia impugnada la idea de que toda discriminación prohibida por la CE que lleve al ánimo del discriminado resignación en su situación, conlleva que su derecho no sea protegible, pues por un lado no habría reaccionado de forma inmediata, y por otro lado la información sobre sus derechos y la consiguiente acción judicial resultarían ineficaces. En definitiva, la tesis de la sentencia parte de consideraciones sobre la naturaleza de los derechos fundamentales del siguiente tenor: el derecho a la igualdad es un derecho estrictamente subjetivo, cuya protección depende la conducta del ciudadano agredido en su derecho; este derecho estaría sujeto a un

plazo preclusivo para obtener su tutela, pues la protección decae sino se articula de forma inmediata: la vulneración de un derecho fundamental se puede perpetuar sobre el ciudadano afectado si no tiene la convicción o no conoce que el ordenamiento jurídico le protege frente a tal vulneración. Por último se alega que, según la Sala, para obtener la tutela de su derecho a no ser discriminada por razón de sexo, la actora ha de renunciar a otros derechos fundamentales como son el derecho al trabajo, pues trabajar en una situación de discriminación supone la aceptación de la misma, o los derechos a la educación y a la información.

(...)

### **Fundamentos Jurídicos**

Primero: El presente proceso constitucional de amparo tiene como objeto por una parte, la sentencia que el 9 Feb. 1995 dictó en suplicación la Sala de lo Social del TSJ Galicia y, por otra, la pretensión de su nulidad y la razón en que se funda o causa petendi, así como la oposición formulada de contrario, que acotan de consumo el ámbito en su sede. No es ocioso en este lugar y en este momento ofrecer una panorámica esquemática de esas contrapuestas posiciones dialécticas para mayor claridad del razonamiento que ha de seguir. Pues bien, la demandante nos dice que tal decisión judicial vulneró su derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE) en cuanto no reparó las agresiones de naturaleza libidinosa que padeció –según su versión–, con menoscabo de su dignidad personal (art. 10.1 CE). La sentencia impugnada habría consumado, a su juicio, una lesión de los derechos fundamentales afectados en un supuesto de “acoso sexual en el trabajo” y ello a través de una argumentación jurídica que en sí misma es lesiva del art. 14 CE, por perpetuar estereotipos de conducta sólo exigibles a una persona en cuanto mujer. Más en concreto, denuncia que, habiendo sido víctima de ofensas físicas y verbales de significado claramente libidinoso por el empresario, frente a las cuales reaccionó siempre expresando su rechazo e incomodidad, tal y como se desprende de los hechos probados, la sentencia impugnada consideró, sin embargo, que esa reacción no fue suficiente ni adecuada, induciendo de ello el carácter tolerado o consentido de tal conducta, por lo cual, reconociendo que constituyó objetivamente acoso sexual, llegó a la conclusión de que, subjetivamente, la trabajadora no se sintió intimidada o agredida.

En la posición procesal contraria se sitúa, naturalmente, el presunto agresor que niega tal acoso porque su empleada, lejos de rechazar el comportamiento denunciado o simplemente soportarlo pasivamente, exteriorizó siempre una actitud amistosa hacia él, como revela el hecho, destacado en la sentencia de suplicación, de haber comido juntas ambas familias en

alguna ocasión. Por su parte, al Ministerio Público no le parece que se hubiera producido la pretendida lesión de derechos fundamentales, pues la conclusión más arriba mencionada a la cual llegó la Sala responde a una interpretación razonada y razonable de los que dio por probados el Juez a quo.

Segundo: La cuestión así planteada ante este Tribunal estriba en determinar si una trabajadora, como consecuencia de la conducta libidinosa del empresario, ha visto vulnerados sus derechos fundamentales y concretamente el que le garantiza la intimidad personal en el art. 18.1 CE, pues en este se inscribe el derecho a la protección del trabajador contra el conocido también como “acoso sexual” en el ámbito laboral por cuanto se trata de un atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad, en desdoro de la dignidad humana (art. 101 CE), sin olvidar tampoco la conexión que en ocasiones pueda trabarse con el derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su sexo cuando tales comportamientos agresivos, contrarios a los valores constitucionales, puedan afectar todavía en el día de hoy, más a las mujeres que a los hombres (art. 14 CE). Es cierto que aquella norma constitucional no se ha invocado en ningún momento por su número ni por su nombre, pero no lo es menos que los hechos determinantes y el agravio que constituyen son suficientemente significativos por sí mismos y permiten, sin esfuerzo, identificar el derecho fundamental agredido con el soporte de la dignidad humana que se adujo siempre como raíz de la reacción judicial de la víctima. Esto ha de ser suficientemente para nosotros y en tal sentido nos hemos pronunciado tantas veces que hace superflua la cita de los precedentes.

En efecto, una de las varias circunstancias que, como presupuestos de la admisibilidad de pretensión de amparo, sirven de protección a su talante subsidiario, como ultima ratio para garantizar los derechos fundamentales, cuya primera línea de defensa es los Jueces y Tribunales que componen el Poder Judicial, consiste en la alegación de haberse puesto en peligro o lesionado cualesquiera de aquellos, el que se aduzca en sede judicial y cuya vulneración actúe como soporte de la protección que se pida al TC, para que el juzgador, en su ámbito propio, puede remediar por sí mismo la violación del derecho o libertad fundamental, a cuyo efecto ha de brindársele la oportunidad de tal subsanación, haciendo innecesario así el acudir al amparo. La protesta, denuncia o invocación ha de ser expresa y unívoca e inteligible pero no explícita necesariamente y aun cuando “formal”, seria y consistente, se predica del derecho sedicente atacado, no del precepto constitucional que lo cobija y menos aun del ordinal en la CE o de su nombre en el lenguaje jurídico, nomen iuris. Preferir una lectura tal del requisito sería incurrir en el defecto de formalismo, corrupción de la forma cuya función consiste en la garantía, que nunca



puede ni debe volverse contra sí misma. No puede cerrarse la puerta, pues, a la eventualidad de que el tema se introduzca en el debate no ya implícita, sino también tácitamente si se aduce el contenido con suficiente claridad en las alegaciones o se induce de la pretensión. Esto es lo que ha ocurrido en este caso, como pone de manifiesto la lectura de los antecedentes, desde la primera reclamación ante el Juez de lo Social hasta la demanda de amparo.

Tercero.- Comprobada, pues, la dimensión constitucional del problema en tela de juicio conviene iniciar el razonamiento jurídico desde el concepto que, según la terminología acuñada en la jurisdicción social, se conoce como “acoso sexual en el trabajo” para averiguar si se ha producido, o no, un atentado a la intimidad personal (art. 18.1 CE). Esta primera delimitación conceptual dejaría a salvo, claro está, el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el art. 184 CP 1995. Un paso más en ese camino nos lleva al ámbito del ET donde se proclama su derecho a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de tendencia libidinosa (art. 4.2e).

En el ámbito de esa salvaguardia queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador (Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 May. 1990 y art. 1 Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 Nov.1991, para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo ). En tal situación constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece sino objetivamente considerada. Por tanto, en esta modalidad del acoso hay algo más que una repercusión negativa sobre una concreta condición de trabajo del acosado o una explícita discriminación en las condiciones de trabajo.

En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se

erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas.

Cuarto: En el presente caso la Sala de lo Social en su sentencia negó que se hubiera vulnerado derecho fundamental alguno, aun cuando reconociera que “han existido unas conductas por parte del empresario que objetiva y teóricamente pudieran tipificarse dentro del marco de la agresión sexual, pero sin embargo, referidas a su alcance respecto del sujeto pasivo cual es la trabajadora, no han dado lugar a que ésta se sintiese afectada, agredida o intimidada en su libertad sexual, ni muchos menos en su dignidad personal”. En su opinión, la existencia de acoso sexual exige la concurrencia de un elemento esencial “cual es la negativa clara, terminante e inmediata por parte de la mujer afectada al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del empresario”. No habiendo sido ésta la reacción de la empleada, ésta –según la Sala– no se sintió víctima de tal agresión por el empresario, cuyo comportamiento era en efecto objetivamente tan grave como para configurar un supuesto de acoso sexual laboral, aun cuando no pudiera calificarse de indeseado, ya que existía una relación amistosa entre la trabajadora y su empleador en cuyo seno las insinuaciones eróticas de éste eran toleradas por aquella y sólo a partir del momento en que recabó asesoramiento sobre sus derechos empezó a considerar intolerable tal situación, así como adolecer de un menoscabo de su salud mental.

Sin embargo, en el caso presente, atendiendo a la secuencia de los hechos probados y pacíficamente reconocidos por los protagonistas, no puede admitirse tal conclusión del Tribunal Superior, sin que la discrepancia suponga una revisión de la valoración de la prueba hecha por

el juzgador, función privativa suya, sino una interpretación nuestra de ese relato a la luz de los valores constitucionales. Es cierto que, como se ha dicho más arriba, la configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad personal del trabajador (art. 18.1 CE), protege exclusivamente frente a comportamientos de significado erótico que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos. En tal sentido, como se sigue del código de conducta de la Recomendación de la Comisión ya citada, lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que aquel es unilateral e indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo. En consecuencia, parece razonable que, salvo casos extremos, una señal del carácter no querido de tal conducta por parte de su destinataria sea conveniente para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto como ocurrió en este caso sin que en consecuencia quepa hablar de tolerancia por su parte. Debe ser rechazado, pues, el razonamiento judicial, que parece imponer al eventual afectado por un acto de acoso sexual la carga de reaccionar con carácter inmediato y con una contundencia incompatible con la interpretación predicada por la sobredicha Recomendación.

Por otra parte, pueden espigarse datos, en el relato de lo sucedido que revelan la reacción airada de la víctima frente a los primeros avances así como su incomodidad y desagrado ante los requerimientos del empresario, con indicios racionales de que tal conducta no era deseada ni deseable, como son el que comunicara lo sucedido no sólo a compañeras en su anterior empresa (cuyos testimonios se recogen el acta del juicio), y se quejara de ello a un amigo del propio empresario. En el mismo sentido debe interpretarse el hecho de que la empleada se dirigiera al Servicio de información y asesoramiento del Concello de Vigo para recabar asesoramiento jurídico y médico sobre la persecución de la cual se creía víctima y que iniciada la relación de trabajo en Jun. 1994, ya en el mes de octubre planteara la reclamación en sede judicial. Sobre el empresario recaía entonces la carga de probar que su comportamiento fue alentado, consentido o al menos tolerado por la trabajadora, sin que a tal fin tenga eficacia persuasiva el que en alguna ocasión ambas familias almorzaran juntas o que el día de su onomástica ella invitara sin éxito a un café al empresario y a un amigo de éste.

Quinto: Es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la

salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

Las anteriores consideraciones conducen directamente a la concesión del amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda, sin desconocer por ello, como se advirtió al principio, que el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 CE), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con un desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal.

### **Fallo**

En atención a todo lo expuesto, el TC por la autoridad que le confiere la CE,

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado por D<sup>a</sup>. Ana María I. E. y en consecuencia

- 1º Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 CE).
- 2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia que la Sala de lo Social del TSJ Galicia, dictó el 9 Feb. 1995, recaída en el recurso de suplicación núm. 320/1995.

Madrid, 13 Dic. 1999.

## **ANEXO IV. INFORME SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA. LUXEMBURGO 1999**

### **A) PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EUROPEA PARA LOS PAÍSES DEL SUR EN EL ACOSO SEXUAL**

Ante la extensión del problema que suscita el acoso sexual, la Comisión Europea, dentro del marco del programa comunitario de igualdad de oportunidades, en 1999 ha hecho público el segundo informe sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo en la Unión Europea. El estudio trata separadamente el acoso sexual en los países del Norte y del Sur. A continuación, por el interés que tiene así como por las referencias a los países de nuestro entorno, presentamos la traducción íntegra al español de las propuestas de la Comisión Europea para los cinco países del Sur. Así mismo, y por la parte que nos afecta, procedemos a reproducir íntegramente el capítulo de la referida investigación que contempla la posición de los sindicatos en el mismo ámbito.

#### **PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EUROPEA**

Este estudio indica que, si bien en los cinco países del Sur (España, Francia, Grecia, Italia y Portugal), las recomendaciones de la Comisión Europea y del Código de Conducta tienen el mérito de poner de manifiesto el problema y de movilizar a las mujeres en favor de la defensa de su dignidad, las repercusiones sobre los actores sociales en las relaciones del trabajo han sido más limitadas, y las medidas de prevención y de información recomendadas no han sido aplicadas en ninguno de estos países.

Esta investigación muestra también que ninguno de los cinco países dispone de una ley que cubra todo el espectro del acoso sexual. Sin embargo, la permanencia y la extensión del problema no es consecuencia solamente del vacío legislativo sobre el tema, sino de otros factores de orden social, tales como :

- a) El desconocimiento y la incomprensión del concepto de “acoso sexual” por parte de un gran número de mujeres.
- b) Los obstáculos para denunciar los casos.
- c) El peso de los estereotipos ligados al acoso y las dificultades para cambiar determinadas actitudes.
- d) La falta de o la insuficiente movilización de las organizaciones sindicales sobre los temas que se refieren a la dignidad de las personas.
- e) La resistencia de las empresas a hacer frente al problema.
- f) La complicidad masculina de los diferentes actores en las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta esta situación, el acoso sexual sigue siendo una realidad escondida, como ha sido subrayado, y hay muy pocas mujeres que osan denunciar esta agresión. En este contexto hay que tender a medidas que se orienten a hacer visibles los acosos y a hacer legítima su denuncia, y/o para ello parece indispensable poner en marcha una nueva directiva a nivel europeo, para hacer frente al secreto individual y colectivo que envuelve el acoso sexual en los lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta la gravedad de las repercusiones del acoso en las víctimas, como lo muestran los resultados de los estudios realizados en los diferentes países, hace falta, en primer lugar, una política basada en la prevención más que en la represión. Por tanto, más que perseguir la toma de una acción punitiva, la pretensión debería ser más bien la prevención. En efecto, recurrir a la ley puede, por supuestos, reparar en alguna medida las heridas de las víctimas, pero no las sana del todo; no sólo a causa del ataque sexual que han sufrido sino también porque los procedimientos judiciales son demasiado largos y pesados. Es, por tanto, necesario promover una política desde arriba, puesto que como se ha visto, la prevención es inexistente.

Desde esta perspectiva la nueva directiva debería tender antes que nada a :

- a) Una política hacia la prevención y no sólo únicamente hacia el aspecto sancionador.
- b) Una verdadera política que incite a la prevención y no una política excusa.

Tal política podría comprender:

**a) una acción legislativa**

La puesta en marcha de una política de prevención eficaz en las empresas requiere:

- el refuerzo del capítulo represivo, puesto que desde una perspectiva de la prevención el aspecto coercitivo no debe ser descuidado por su valor como medida disuasoria.
- instaurar obligaciones de prevención por el empresario.

**b) medidas preventivas prácticas**

Debe implicarse a toda persona –dentro y fuera de la empresa– que pueda aportar cualquier clave para detener el acoso sexual o prevenirlo desde su comienzo. Además de las direcciones de las empresas, que se supone que deben tomar parte, trabajadores, psicólogos ocupacionales, representantes de los trabajadores o sus delegados sindicales, inspectores de trabajo, la policía. El Departamento de Estado para los derechos de la mujer, asociaciones e incluso las instancias judiciales deben asumir su papel de agentes de prevención.

**c) acciones contra la “victimización”**

Es necesario prohibir que las mujeres acosadas sean despedidas a consecuencia de su rechazo ante comportamientos acosadores o por su denuncia. Igualmente, debería ser el autor del acoso quien fuera cambiado o transferido a otro puesto de trabajo, salvo indicación en contrario de la víctima.

Es, por tanto, una política desde arriba del problema la que debe ser puesta en marcha y que pase a la vez :

- 1) Por la obligación de información para una toma de conciencia individual y colectiva puesto que resulta de las entrevistas que la visibilidad del acoso está por construir, y que hacen falta campañas de información:
  - para informar a la opinión pública sobre la gravedad del problema,

- para informar a las mujeres de sus derechos, explicarles lo que hay que entender por acoso, y cuáles son las posturas que se esconden detrás de este tipo de prácticas, a fin de permitirles comprender lo que conlleva, así como facilitarles los medios de denunciar esas prácticas,
  - para informar a los directores y responsables de recursos humanos en sus obligaciones, para superar su inercia en materia de prevención y hacerles actuar desde arriba.
- 2) Por una obligación de formación de los actores sociales para sensibilizarles a que tomen en cuenta y a su cuenta este problema.
  - 3) Por una obligación de implantación de consejeras de confianza a nivel de las empresas o a nivel territorial, para ayudar a las víctimas a hacer frente a la situación y hacer valer sus derechos.
  - 4) Por una política contra “la victimización” de las mujeres acosadas a fin de prohibir las medidas tomadas por las empresas para resolver el conflicto a su costa en lugar de dirigirse a los culpables.
  - 5) Por una política de la igualdad hombres-mujeres, porque es evidente que en tanto que las relaciones de poder no cambien, y mientras exista una división sexual del trabajo y del poder, las mujeres no podrán más que continuar siendo las víctimas potenciales.
  - 6) Por una política de lucha contra el paro y contra la exclusión de la precarización social, percibidos como contextos favorables a los abusos de poder.

## **1. La obligación de información hacia las mujeres**

Esta necesidad es tanto más legítima que incluso si bien las mujeres son cada vez más proclives a contestar, la estrategia defensiva más utilizada por las mujeres sigue siendo la espera y el encerramiento en el silencio.

Las campañas de información son necesarias para hacer frente a:



- De una parte, al desconocimiento de sus derechos y de los medios existentes en cada país para defenderse,
- Y, de otra parte, al desconocimiento de lo que implica el término, a fin de evitar los problemas de interpretación, las ambigüedades y los malentendidos. Es necesario que en la nueva directiva de la Comisión Europea, se dé una definición precisa y adoptada.

Hay, igualmente, que informar a las mujeres de lo que se esconde detrás de este tipo de prácticas, puesto que no tienen, en general, más que una definición restrictiva y “victimización”; ellas lo viven a la vez como víctima y culpable, puesto que no dominan la problemática en la que se inscriben estas prácticas, es decir, las relaciones de poder y la división sexual del trabajo y del poder.

De este modo se debe promover a gran escala la información a las mujeres –información indispensable si son ellas las que deben entender lo que les ocurre– con el objeto de aumentar el conocimiento de las implicaciones teóricas y prácticas del problema, abrirles los ojos a la realidad del acoso sexual y que les permita atreverse a pensar cuáles son sus derechos y ejercitarlos.

Estas campañas podrán permitir a las mujeres tomar parte activa en la prevención del acoso sexual en el sentido de que teniendo conocimiento de sus derechos individuales, consciencia del problema y mostrándose sensibles, podrán contribuir ampliamente a desanimar todo comportamiento de acoso sexual, mostrando claramente que ellas consideran esta conducta como inaceptable desde su primera manifestación.

Pero la información no debe reservarse solamente a las mujeres, debe dirigirse igualmente a los hombres, haciéndoles tomar consciencia del hecho que todo el mundo puede ser la víctima, sea directamente (las mujeres) o indirectamente (sus mujeres o hijas). El acoso no es una broma y los que no estén convencidos deberían pensar que sus próximos parientes o ellos mismos pueden sufrir tales comportamientos humillantes.

En el marco de la empresa, estas campañas de información no deben ser solamente destinadas a una categoría de mujeres, sino a todas las mujeres en general, y no solamente al personal presente en la empresa en el momento T, sino igualmente a todos los nuevos incorporados.

De otra parte sería necesario promover campañas mediáticas para favorecer la emergencia de la palabra y dar visibilidad al problema a condición :

- Que sea controlable para evitar los efectos inversos de desviación y psicosis que pueden igualmente producirse cuando el problema se toma a broma, las conclusiones falseadas.
- Combatir el sexismo vehiculado por el lenguaje y las imágenes en las campañas de sensibilización puesto que si bien los medios de comunicación tienen un rol mayor a jugar en la prevención de los comportamientos sexistas, hay que cuidar las representaciones que emiten sobre las mujeres.

## **2. La obligación de información a los DRH**

Frente al inmovilismo constante de los empresarios en materia de prevención, frente a la falta de un sistema de prevención en las empresas, y ello porque las direcciones esperan estar frente a la pared para reaccionar, hay que actuar contra esta “política del avestruz”. En este contexto, la directiva tendrá que reforzar las sanciones para poder hacer del aspecto disuasivo uno de los ejes de la prevención. Hay, por tanto, que instaurar verdaderas obligaciones de prevención que sean apremiantes para los empresarios. En esta perspectiva hay que :

- Afirmer el rol de la dirección imponiendo legalmente a los empresarios la obligación de instaurar una política preventiva, con una presunción de responsabilidad en caso de fracaso.
- Obligar al empresario a adoptar medidas de prevención con obligación de resultado, bajo pena de incurrir en sanciones, basado en el principio según el cual el sólo hecho de que el acoso ha podido producirse, demuestra que el empresario ha fallado en el cumplimiento de su obligación de prevenirlo.
- La falta de prevención debe tener una consecuencia para la empresa y comprometer la responsabilidad civil de la empresa en términos de sanciones penales previstas por la ley.

Conviene hacer comprender a los jefes de empresa y a los DRH (Departamentos de Recursos Humanos) que el acoso sexual no sólo tiene un coste humano sino que, igualmente, como toda condición de trabajo nefasto, supone un coste económico no despreciable para las empresas (ausencias, enfermedades...), además de que un “asunto” de acoso puede tener consecuencias negativas en el clima del trabajo interno, pero también sobre la imagen de la compañía en el exterior.

### **3. Una obligación de formación de los actores sociales**

El conjunto de los actores sociales internos y externos a la empresa pueden ser llamados a jugar un rol capital en el problema, no sólo en tratar y reparar el daño sino también en materia de prevención –delegados de personal, médicos de trabajo, CHSCT, inspectores de trabajo, asociaciones, policía, tribunales civiles o represivos, Consejo de Conflictos laborales...

Estas acciones de formación deben proporcionar una cultura en relación al problema y una metodología de trabajo a fin de poder actuar en tanto que agentes de prevención.

### **4. Una obligación de implantación de consejeras de confianza**

Es cierto que las mujeres acosadas necesitan orientación e información sobre los procedimientos a seguir. En esta perspectiva, la implantación de la figura de consejera de confianza a nivel de la empresa o a nivel territorial (en el caso de pequeñas empresas) se evidencia como un buena solución de prevención. El rol de la consejera de confianza podría ser también la de velar para que no se produzcan situaciones favorables al acoso sexual. Ella podría también animar y organizar la formación sobre el tema en el seno de la empresa. Dentro de las medianas y grandes empresas, esta figura podría ser designada entre los representantes de los delegados de personal.

### **5. Una igualdad hombre-mujer para un ambiente de trabajo exento de acoso sexual**

Para que esta política desde arriba no sea superficial, es necesario que se intervenga directamente sobre las **causas** del acoso sexual. Es en este sentido no hay que aislar la problemática del acoso del contexto en el que nace, bajo pena de concebir textos que queden inaplicables. Así, las proposiciones hechas por la Comisión Europea para luchar contra el acoso en los lugares de trabajo no podrán ser pertinentes, ni prevenir a las mujeres de no ser víctimas potenciales, si en ellas no se integran medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. Así, las mejores políticas que permiten resolver el problema del acoso sexual son aquellas relacionadas con una política general de promoción de igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de las mujeres, porque la existencia del acoso sexual coincide con la desigualdad profesional y el reparto desigual de poder entre hombres y mujeres. Es por ello por

lo que la Comisión Europea deberá reforzar las medidas ya establecidas para favorecer la igualdad de oportunidades.

## **6. Una política de lucha contra el paro y la extensión de la precariedad social**

Como ya se ha señalado, la crisis del empleo y los procesos de precariedad son percibidos como contextos favorables a los abusos de poder. En efecto, la progresión de la precariedad del empleo que se está instalando en los cinco países de la Europa del Sur va en contra de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en el sentido en que es un obstáculo en materia de igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo.

Se constata que la precariedad alcanza principalmente a las mujeres, es así que los contratos a tiempo determinado, el trabajo a tiempo parcial y toda una serie de medidas gravan de manera importante su autonomía financiera, aumentan la vulnerabilidad y su probabilidad de ser una víctima potencial del acoso.

Desde ahora, es el debate económico e igualmente todo el debate político –netamente en términos de orientación de las políticas de empleo– el que debe ser cuestionado. Es por lo que concretamente toda política dirigida contra el acoso debería tener en cuenta el contexto de escasez y precariedad del empleo y de las posibilidades multiplicadas del acoso sexual. En este contexto, es urgente que la Comisión Europea se esfuerce en tomar y reforzar las medidas contra la precariedad paralelamente a la implantación de medidas contra el acoso sexual.

## **B) POSICIÓN DE LOS SINDICATOS**

### **LA SENSIBILIDAD FRENTE AL PROBLEMA**

La mayoría de los sindicatos reconocen que el fenómeno es importante y que va contra la integración de las mujeres en el mercado de trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres a nivel profesional. Pero ello no quiere decir que el acoso se sitúe en el centro de sus preocupaciones. Las feministas de diferentes países están de acuerdo en considerar que el acoso es una discriminación fundada en el sexo porque son sobre todo las mujeres las afectadas por el problema. Las feministas interpretan el acoso sexual como una manifestación de poder sobre otra persona, lo que se puede agravar en el lugar de trabajo tomando la forma de un abuso de poder conferido por el rango.

Esta interpretación feminista del problema, adoptada también por los comités de mujeres de la mayoría de los sindicatos de los cinco países del Sur de Europa, ha creado tensiones en el seno de las organizaciones sindicales y ello ha sido constatado en el conjunto de los sindicatos de la Europa del Sur. En efecto, los sindicatos de clase están acostumbrados a defender a los trabajadores (hombres y mujeres) contra el poder patronal, pero no tienen la costumbre de tomar partido solamente a favor de las mujeres trabajadoras. Así, aunque los sindicatos condenan el acoso, en la práctica, la lucha que se supone deben librar contra el fenómeno, es a menudo dejada de lado para dar prioridad a otros problemas más generales.

Sin embargo, la sensibilidad de las organizaciones sindicales frente al problema del acoso, varía considerablemente de un país a otro, puesto que su percepción depende en gran medida de la influencia que las mujeres sindicalistas ejercen en la organización y de la sensibilidad del problema en la sociedad.

Si se hiciese una clasificación de los países en función de la actividad de las mujeres sindicalistas frente al problema, Italia podría ocupar el primer puesto por promover intensas discusiones en el seno de las organizaciones sindicales y porque se han llevado a cabo numerosos estudios en diferentes regiones y sectores profesionales que han permitido definir con mayor precisión el problema, y disponer así de información que permite una más amplia difusión de su magnitud.

Paralelamente, fue también muy importante la implicación de los hombres en el debate sobre la cuestión a fin de motivarles a asumir una iniciativa de reflexión sobre el problema de su sexualidad. Como lo indican las mujeres del sindicato “Si los hombres violan, es imposible que sólo las mujeres continúen hablando, son los hombres quienes tienen que reflexionar sobre las causas de lo que ocurre, sin refugiarse en la excusa de que son comportamientos desviados”. Este trabajo de las mujeres sindicalistas italianas ha sido crucial al convencer a los miembros masculinos de sus organizaciones sindicales a afrontar el problema, a que vean el acoso sexual desde el punto de vista diferente e, incluso, tomar conciencia del fenómeno, a darles otra visión del acoso sexual y a reconsiderar sus relaciones con las mujeres del sindicato.

Como señalan ciertos sindicalistas, cuando discuten de este problema con las mujeres del sindicato, “las relaciones son menos frívolas y más profundas”. Dicho de otra manera, la política llevada por las mujeres del sindicato ha conducido a una nueva sensibilidad, sobre todo, entre los más jóvenes que, lentamente, están ganando terreno.

Ellas han difundido las “líneas directrices” entre grupos de mujeres o en centros de asistencia a las mujeres acosadas. Han sido las pioneras en introducir el tema en los convenios colectivos. Es también en Italia donde el rol de los comités de igualdad de oportunidades ha sido importante en el apoyo de las mujeres acosadas, y en la implantación de la figura de la “consejera de confianza” (sugerido en el Código de Conductas) en el seno de las empresas o a nivel regional.

En definitiva, la actividad y el debate llevado por las mujeres sindicalistas en el seno de las organizaciones sindicales han creado en los sindicatos una actitud propicia para tratar el problema.

**España** es también un país donde las mujeres del sindicato muy pronto han sido sensibles al fenómeno. Fue el Departamento de la Mujer de la Unión Regional de Madrid de la UGT quien se encargó de la primera y única encuesta sobre el acoso en España en 1987. Los Comités de Mujeres de los dos sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), conscientes de la importancia del problema, intentaron hacerlo visible a través de declaraciones y publicaciones. La influencia de los comités de mujeres en el seno de CC.OO condujo al equipo confederal nacional a organizar un congreso titulado “Un sindicato para hombres y mujeres” en 1991. Este congreso representó un compromiso importante de los responsables sindicales sobre el problema de las mujeres trabajadoras y la adopción de las tesis feministas en la doctrina del sindicato. Las decisiones tomadas en los congresos de 1991 y 1993 ayudaron a introducir las

cuestiones sobre la igualdad de oportunidades y el derecho a la dignidad en los programas de formación de sindicalistas responsables en gabinetes jurídicos y delegados sindicales.

El hecho de que el acoso sexual se esté incluyendo como riesgo profesional en los planes de formación para delegados de prevención (seguridad y salud en el trabajo), constituye también otro paso para alcanzar la sensibilidad del problema entre los sindicalistas de CCOO.

La campaña actual contra el acoso lanzada en Cataluña desde la Secretaria de la Mujer con el acuerdo confederal de la región, no es sólo una campaña para hacer visible el problema y animar a las mujeres a denunciar las situaciones, sino que también tiene como objetivo llevar a los responsables sindicales de las federaciones territoriales a implicarse en la cuestión.

La introducción del tema en los convenios colectivos es también el resultado de la voluntad de las Secretarías de la Mujer de las Federaciones de llevar a término un debate interno sobre el acoso entre los negociadores. Por su parte, UGT publicó un folleto sobre el acoso destinado a los delegados sindicales, lo que muestra también la preocupación del departamento de la mujer por sensibilizar a los hombres del sindicato. La UGT y CC.OO. han preparado, igualmente, un documento sobre la cuestión para presentarlo a las organizaciones patronales a fin de negociar que en los casos de acoso, sea el autor del acoso quien sea cambiado a otro puesto de trabajo, salvo que la víctima desee lo contrario.

En lo que concierne a **Francia**, es la CFDT quien tiene mayor sensibilidad por el problema. En 1990, el sindicato realizó una encuesta para conocer mejor la dimensión del fenómeno y participó en la elaboración de una propuesta de ley. Sin embargo, en Francia, el hecho de disponer de una ley específica sobre el acoso sexual en 1992, ha bloqueado completamente la intervención de todas las organizaciones sindicales francesas sobre el tema. Esta manera legislativa de arreglar el problema se hace sentir todavía en la actualidad, tanto es así que recientemente la CGT y la CFDT han cambiado su estrategia. Los otros sindicatos, incluso si son minoritarios, siguen mudos sobre la cuestión, salvo el sindicato Sud que ha tomado posición en el tema.

La CFDT explica que ella es partidaria de que la ley exista, lo que debe permitirle combatir el problema, y a fin de cuentas “descubrimos que la ley no permite combatir el problema y hace falta lugares donde la palabra pueda ser liberada, lo que no permite la ley”, explica la persona encargada en la organización. Así que, aunque la CFDT se preocupa por el problema desde hace varios años, sólo recientemente lo afronta de manera más concreta. El

debate iniciado sobre el tema en 1996 hizo destacar que los sindicatos necesitaban saber cómo trabajar sobre el tema, ya que cada uno hacía lo que podía, y que hacía falta crear útiles para comprometer activamente a los sindicatos en esta vía. Las declaraciones hechas en 1997 por la Secretaria Nacional muestran la voluntad de implicarles activamente: “Si las medidas legislativas adoptadas en 1992 permiten a las mujeres afectadas hacerse escuchar e iniciar procedimientos judiciales, la acción judicial no es más que un útil de la acción sindical. Hemos, también, desarrollado una práctica de prevención y de negociación: levantar el tabú de lo no dicho sobre el acoso sexual en el trabajo, facilitar y liberar la expresión de las víctimas, organizar una toma en cuenta sindical eficaz, sensibilizar y formar a los actores del mundo del trabajo, desarrollar las acciones de prevención, tales son hoy los objetivos de la CFDT”. Existe, por tanto una voluntad de ir más allá de una simple respuesta judicial.

Por ello, diferentes acciones han sido puestas en marcha: un folleto dirigido a los militantes sindicales, una guía, carteles a colocar en los locales sindicales, un tríptico destinado a los asalariados, dos talleres de formación para las sindicalistas en las empresas y los responsables de los tribunales de conciliación.

En lo que concierne a la CGT, tras varios años de acciones empíricas y locales, la toma en cuenta de la lucha contra el acoso en términos de orientación confederal es muy reciente. Fue en el último congreso (diciembre 1995) cuando se marcó una etapa decisiva porque el feminismo fue inscrito entre los valores del sindicalismo: “La CGT debe estar presente en el terreno donde las mujeres quieren que esté presente”. Las declaraciones del debate organizado el 8 de mayo 1996 han insistido en el hecho de que “el sindicato es hoy llamado a abordar este problema que degrada la vida del trabajo de numerosas mujeres”.

Estas declaraciones han sido seguidas por acciones más concretas, tales como una formación sobre el acoso sexual en el seno de un curso para los consejeros de los tribunales de conciliación laboral, cuyo objeto eran las discriminaciones sexistas (otros cursos deben hacerse), aparición en artículos de prensa confederal, difusión de los logros cuando un sindicato a nivel local se moviliza, existencia de una comisión confederal de mujeres donde se aborda el tema, y también la inclusión del tema en formaciones jurídicas sindicales para responsables de las uniones departamentales o de federaciones.

La toma de posición de la CFDT y de la CGT marca una evolución importante en el mundo sindical francés, sin embargo es demasiado reciente para poder sacar conclusiones.



Los sindicatos de **Grecia y Portugal** se encuentran en una situación muy diferente, puesto que no se puede hablar de movilización sindical en el tema. En efecto, no quieren aceptar la extensión y gravedad del fenómeno.

En lo que concierne a **Portugal**, no hace mucho tiempo que la cuestión se debate. Las mujeres sindicalistas consideran que el tema está muy poco divulgado entre las trabajadoras, y que su disposición a presentar demandas depende de su nivel de instrucción y de su nivel social. En 1992, la UGT aprobó en sus estatutos la acción contra el acoso sexual. A pesar de ello, esta cuestión no ha sido incluida en la reciente negociación con el gobierno y la patronal, lo que muestra la distancia entre las declaraciones de principios y la práctica. Por ello, existe muy poca sensibilización sobre el problema y, además, los progresos son mínimos. Por otra parte, la ausencia de un movimiento de mujeres no favorece la organización de seminarios o debates sobre el tema, lo que explica que el acoso sea todavía invisible. Pero un aspecto que puede así explicar la ausencia de sensibilización de los sindicatos sobre el tema es el hecho de que hay casos de acoso donde el autor es un sindicalista. No se trata, pues, de un problema existente sólo en las empresas, sino también en el seno de las organizaciones de trabajadores.

En **Grecia** las organizaciones sindicales son poco sensibles al problema, incluso los casos de acoso son muy extendidos y las quejas aumentan. Sin embargo, hay que señalar la existencia de un comité de mujeres a nivel confederal del sindicato GSEE, que es muy activo. Este comité se ha ocupado de los 4 casos denunciados en 1997 para los cuales las sentencias son esperadas con mucha expectativa. La presencia del Comité ha sido igualmente importante para la negociación del Convenio Colectivo General y Nacional del trabajo en 1993, introduciendo un artículo respecto a la dignidad en el trabajo. Este primer Convenio ha incitado a la Federación de empresarios de la Banca (OTOE), y a la Federación de empleados de Seguros (OASE) a incluir, igualmente, artículos parecidos. Es evidente que la existencia de este comité, así como el de un movimiento de mujeres puede permitir hacer avanzar a las organizaciones sindicales.

Sin embargo, hay que resaltar la implicación de sindicalistas en casos de acoso sexual en Grecia, lo que quita credibilidad a los sindicatos para luchar contra el fenómeno.

La descripción de la situación de las organizaciones sindicales en relación al acoso sexual muestra grandes diferencias entre los cinco países, incluso la magnitud del fenómeno y sus características no difieren mucho de un país al otro, como lo muestran las encuestas y estudios realizados en cada país.

Sin embargo, es importante señalar que incluso en los países donde las mujeres sindicalistas llevan desde hace tiempo una acción de sensibilización al interior de sus organizaciones sindicales (Italia y España), no se puede decir que el acoso sexual figure en el centro de las preocupaciones de los sindicatos, puesto que el tema sigue siendo “el asunto” de las mujeres sindicalistas.

Las razones que pueden explicarlo son diversas :

#### **a) La implantación de los sindicatos**

A pesar del alto grado de integración de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de mujeres inscritas en las organizaciones sindicales, como lo señalan los sindicalistas italianos, las mujeres no representan, todavía, un grupo de presión suficientemente fuerte. Por el contrario, la configuración de las luchas sindicales se apoya en grupos mayoritarios entre los trabajadores inscritos que ocupan posiciones de buen nivel profesional, y en lo que respecta al acoso, los sindicalistas manifiestan que “a los hombres no les gusta demasiado hablar del tema”; además, las reivindicaciones de las mujeres hacen referencia a los grupos más marginales que no tiene mucho peso en el conjunto de los inscritos.

#### **b) La ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad**

Los puestos de poder en los sindicatos son ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que los puestos reservados a las mujeres lo son especialmente en los comités de mujeres o en otros puestos de un nivel de responsabilidad más débil, lo que es un obstáculo para que los problemas que interesan realmente a las mujeres estén entre las prioridades de la organización. Hay que añadir también que, según los sindicalistas italianos, la representación femenina tiene el defecto de ser débil y de no dar coherencia y continuidad a sus necesidades, sino de dejarlas hasta que la **ocasión** se presenta. Y los sindicatos no actúan más que cuando los problemas se presentan, y “si no aparecen, es que no hay problema”.

### **c) Invisibilidad del problema**

El acoso sexual es todavía un problema demasiado invisible, teniendo dificultades las mujeres sindicalistas para sacarlo a la luz, y de hecho, cuando hay que dedicarse a luchar contra ese problema, no presenta una gran rentabilidad política para las organizaciones sindicales. Ello explica que las declaraciones de principios de los sindicatos no respondan a un nivel de actividad y de compromiso equivalente a nivel de la organización, y que las acciones siguen siendo demasiado dependientes de la iniciativa de los comités de mujeres.

## **LAS ESTRATEGIAS SINDICALES**

La lucha sindical contra el acoso ha presentado dos tendencias bastante importantes. De una parte, se puede distinguir una estrategia que se puede calificar de sanción y represión del fenómeno, de otra parte, una estrategia más centrada en el cambio de comportamientos.

### **a) Hacia la sanción y la represión**

En este grupo están los comités de mujeres que se han esforzado en hacer aparecer el problema por la divulgación de los datos y de los hechos, en paralelo con la sensibilización de las mujeres para animarlas a que presenten quejas, lo que constituye la estrategia llevada por los sindicatos españoles y que es también la estrategia que se apunta en Grecia y Portugal, aunque haya menos movilización. Son también estos países los que más se resienten por la mayor falta de marco jurídico para hacer frente al problema. Así, en España, la ausencia de una reglamentación se compensa por la introducción del tema en los convenios colectivos más recientes, lo que representa un tratamiento del tema mucho más completo, son los procedimientos de regulación y sanción los centrales, mientras que no hay medidas de prevención previstas.

Esta estrategia supone que el posible autor del acoso, en vista de las sanciones que se le pueden infligir, corrija su comportamiento, pero hace falta además que las mujeres denuncien los hechos, de lo contrario, los resultados serán escasos. Esta estrategia, aunque sirve para tomar conciencia del problema, se confronta con factores de bloqueo que impiden que las mujeres estén dispuestas a presentar quejas (riesgo de perder el empleo, culpabilización del entorno, falta de estructuras de apoyo, ausencia de ley que las proteja, etc.), y no son más que las que

están muy seguras y muy conscientes las que inician el procedimiento. En definitiva, denunciar representa para la mayoría de las mujeres acosadas un coste demasiado alto. Sólo las mujeres muy convencidas de sus derechos osan hacerlo. Por ello, a pesar de los esfuerzos, los resultados son pocos. Pero esta estrategia tiene efectos perversos y acaba oponiéndose a las mujeres en lugar de dirigirse contra los culpables, puesto que su fracaso se achaca a las mujeres, por cuanto son ellas quienes deberían denunciar el acoso sexual y no lo hacen en número suficiente.

#### b) los cambios de comportamiento

Es en esta dirección en la que se orientan los comités de mujeres de los sindicatos italianos quienes en lugar de centrarse en la sanción, se orientan al cambio de “costumbres”. Es así como en los convenios colectivos que tratan el tema, se incluyen proposiciones de estudios y de investigaciones que tienden a implantar iniciativas preventivas. En esta misma línea se inscribe el rol del comité de igualdad de oportunidades o la implantación de “consejera de confianza” para ayudar a las mujeres acosadas a enfrentarse a la situación y a tratar el problema con más tacto que si se tratase de un hombre sindicalista, fundamentalmente porque las organizaciones no han dado todavía una formación en profundidad a los delegados.

Dar elementos de autodefensa a las mujeres parece también más adecuado para combatir el problema, en lugar de centrarse en los aspectos orientados hacia la sanción, y es, sobretudo, en esta dirección en la que se han orientado los sindicatos italianos.

Sin embargo, en Italia, el debate sobre la introducción de disposiciones y sanciones en los convenios colectivos no se ha terminado, puesto que hay quien se resiente de la falta de una ley de tutela sobre la cuestión. Por el contrario, otros no piensan que la sanción sea la vía correcta para frenar o disuadir el acoso sexual. El debate sigue abierto.

Frente a estas dos líneas, se perfila una tercera, que está ganando adeptos, y que se orienta hacia la prevención. Es sobre esta estrategia que el comité de mujeres griegas se apoya, que los sindicatos franceses CFDT y CGT se orientan, y a la que tienden algunos comités de mujeres italianos. Es sin duda esta tercera vía la que parece más adecuada, puesto que en materia de acoso sexual más vale prevenir que curar.

---

Nota: Traducción a cargo de Zoa Jiménez Pérez, responsable de la Oficina Europea de la UGT-P.V.

## ANEXO V. CONVENIOS COLECTIVOS

La información que aquí se refiere se ha obtenido de la Base de Datos Aranzadi. Todos los Convenios recogidos contienen alguna mención al acoso sexual. Se especifica la referencia y la fecha de publicación en los respectivos boletines.

Así mismo, se ha elaborado una tabla donde se resume el contenido en materia de acoso sexual de estos Convenios.

1. RCL 1999\3074 BOE 16-12-1999, núm. 300, [pág. 44370]. PASTAS ALIMENTICIAS III Convenio Colectivo Nacional para las Industrias (código Convenio número 9903945)
2. RCL 1999\2929 BOE 26-11-1999, núm. 283, [pág. 41058]. BANCOS PRIVADOS XVIII Convenio Colectivo (código Convenio número 9900585).
3. RCL 1999\2645 BOE 20-10-1999, núm. 251, [pág. 36914]. YESO, CAL Y ESCAYOLAS Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (código Convenio número 9911916).
4. RCL 1999\2629 BOE 18-10-1999, núm. 249, [pág. 36629]. OFICINAS Y DESPACHOS Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (código Convenio número 9912405).
5. RCL 1999\2016 BOE 31-7-1999, núm. 182, [pág. 28704]. VIDRIO Y CERAMICA Convenio Colectivo (código Convenio número 9902045).
6. RCL 1999\1650 BOE 22-6-1999, núm. 148, [pág. 23885]. PRODUCTOS QUIMICOS Y DE DROGUERIA Y PERFUMERIA Convenio Colectivo para Empresas Mayoristas e Importadores (código Convenio número 9901095).
7. RCL 1999\1607 BOE 16-6-1999, núm. 143, [pág. 23082]. CALZADO Convenio Colectivo para el sector de Fabricación del Artesano Manual y Ortopedia a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Usado y Duplicado de Llaves.

8. RCL 1999\1568 BOE 11-6-1999, núm. 139, [pág. 22537] INDUSTRIA QUIMICA XII Convenio Colectivo.
9. RCL 1999\1294 BOE 14-5-1999, núm. 115, [pág. 18247] AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACION AEREA II Convenio Colectivo del ente público.
10. RCL 1999\834 BOE 31-3-1999, núm. 77, [pág. 12577] TELEMARKETING Convenio Colectivo para el sector.
11. RCL 1999\712 BOE 16-3-1999, núm. 64, [pág. 10574] SEGUROS PRIVADOS Convenio Colectivo para las Empresas de Mediación para 1996, 1997 y 1998.
12. RCL 1999\459 BOE 17-2-1999, núm. 41, [pág. 6980] NARANJAS Y OTROS AGRIOS Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios (RCL 1957\1487, 1537 y NDL 22168).
13. RCL 1999\102 BOE 22-12-1998, núm. 305, [pág. 43184] CUEROS Convenio Colectivo del Grupo Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro.
14. RCL 1998\2871 BOE 10-12-1998, núm. 295, [pág. 40917] EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA IV Convenio Colectivo.
15. RCL 1998\2809 BOE 2-12-1998, núm. 288, [pág. 39616] PUBLICIDAD Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, II Acuerdo Nacional de formación continua para el sector y Acuerdo sobre aplicación de Acuerdo Interconfederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).
16. RCL 1998\2808 BOE 2-12-1998, núm.288, [pág. 39607] OFICINAS DE FARMACIA Convenio colectivo.
17. RCL 1998\2798 BOE 1-12-1998, núm. [ 287, [pág. 39446] PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO Convenio colectivo único.
18. RCL 1998\2757 BOE 24-11-1998, núm. 281, [pág. 38582] INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES VII convenio colectivo para el personal laboral.
19. RCL 1998\2499 BOE 14-10-1998, núm. 246, [pág. 34052] RED NACIONAL DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES (RENFE) XII convenio colectivo.

20. RCL 1998\2475 BOE 8-10-1998, núm. 241, [pág. 33682] PAN Acuerdo Marco de 30 de julio de 1998, en materia de derogación de la Reglamentación Nacional d Trabajo en la Industria de Panadería (RCL 1946\1164, 1194 y NDL 22934).
21. RCL 1998\2375 BOE 26-9-1998, núm. 231, [pág. 32314] AGUAS Laudo arbitral de 30 junio 1998, dictado en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza Laboral para industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de 27 enero 1972 (RCL 1972\326 y NDL 69).
22. RCL 1998\1559 BOE 25-6-1998, núm. 151, [pág. 21177] MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA Convenio colectivo para el personal laboral procedente del suprimido M<sup>º</sup> de Comercio y Turismo.
23. RCL 1998\1308 BOE 26-5-1998, núm. 125, [pág. 17402] PERFUMERIA Convenio colectivo para empresas de perfumería y afines.
24. RCL 1998\1229 BOE 18-5-1998, núm. 118, [pág. 16423] CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR Convenio colectivo del personal laboral para 1996-1997.
25. RCL 1998\1038 BOE 22-4-1998, núm. 96, [pág. 13493] MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO-INSTITUTO NACIONAL DE CONSUMO Convenio colectivo para el personal laboral.
26. RCL 1998\639 BOE 10-3-1998, núm. 59, [pág. 8294] MINISTERIO DE ECONOMIA y HACIENDA Convenio colectivo para el personal laboral.
27. RCL 1998\243 BOE 29-1-1998, núm. 25, [pág. 3134] TRANSPORTES POR CARRETERA Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.
28. RCL 1998\242 BOE 29-1-1998, núm. 25, [pág. 3115] EMPRESAS DE MENSAJERIA Pacto laboral extraestatutario.
29. RCL 1997\2992 BOE 18-12-1997, [ núm. 302, [pág. 37002] CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Convenio colectivo del personal laboral.
30. RCL 1997\2381 BOE 2-10-1997, núm. 236, [pág. 28824] CURTIDOS, CORREAS y CUEROS Convenio colectivo para industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

31. RCL 1997\2094 BOE 15-8-1997, núm. 195, [pág. 25183] TELEFONOS I convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.
32. RCL 1997\1441 BOE 9-6-1997, núm. 137, [pág. 17656] RELACIONES LABORALES Acuerdo sobre cobertura de vacíos.
33. RCL 1997\1098 BOE 2-5-1997, núm. 105, [pág. 14008] INDUSTRIA SALINERA Convenio Colectivo General.
34. RCL 1997\294 BOE 7-2-1997, núm. 33, [pág. 4067] SEGUROS (SOCIEDADES DE) Convenio colectivo para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.
35. RCL 1996\2891 BOE 21-11-1996, núm. 281, [pág. 35229] SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACION Convenio colectivo del personal laboral.
36. RCL 1996\2624 BOE 16-10-1996, núm. 250, [pág. 30991] INDUSTRIA TEXTIL y DE CONFECCION Convenio colectivo.
37. RCL 1996\2320 BOE 24-8-1996, núm. 205, [pág. 26092] TRANSPORTES POR CARRETERA Laudo arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera de 20-3-1971 (RCL 1971\654, 841 y NDL 29322), en lo que se refiere al subsector alquiler de coche.
- 38 RCL 1996\2297 BOE 20-8-1996, núm. 201, [pág. 25581] ACEITE y ACEITUNA Laudo arbitral de 11 julio 1996 dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del aceite y de aderezo relleno y exportación de aceitunas de 28-2-1974 (RCL 1974\527, 1069 y NDL 478).
39. RCL 1996\1835 BOE 19-6-1996, núm. 148, [pág. 20170] MINISTERIO DE JUSTICIA Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia.
40. RCL 1996\1774 BOE 10-6-1996, núm. 140, [pág. 19065] COOPERATIVAS DE CREDITO XV convenio colectivo.
41. RCL 1996\1741 BOE 4-6-1996, núm. 135, [pág. 18661] INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Publica el laudo arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución de la Ordenanza de Trabajo 8-7-1975 (RCL 1975\1459, 1873 y ApNDL 11208) y que establece las



disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de 1 trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones.

42. RCL 1996\1692 BOE 28-5-1996, núm. 129, [pág. 18000 ] VINO, ALCOHOL y BEBIDAS ALCOHOLICAS y SIDRA Laudo arbitral de 29 marzo 1996 dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias RCL 1971\1211, 1488 y NDL 30582).

43. RCL 1996\1691 BOE 28-5-1996, núm. 129, [pág. 17998] MINISTERIO DEL INTERIOR Aprueba las tablas salariales para 1995 del convenio colectivo (RCL 1991\2711), para el personal laboral e introduce modificaciones.

44. RCL 1996\1681 BOE 27-5-1996, núm 128, [pág. 17934] CERVEZA Laudo arbitral de establecimiento de las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen faltas y sanciones en la industria cervecera.

45. RCL 1996\1667 BOE 24-5-1996, núm 126, [pág. 17753] AGUAS MINERO-MEDICINALES Laudo arbitral de establecimiento de las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial régimen de faltas y sanciones en el subsector de empresas embotelladoras de aguas minerales

46. RCL 1996\1397 BOE 23-4-1996, núm. 98, [pág. 14588 ] NAVEGACION AEREA Laudo arbitral de establecimiento de disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen faltas y sanciones del personal de las Compañías de Trabajos Aéreos.

47. RCL 1996\923 BOE 11-3-1996, núm 61, [pág. 9777] ALIMENTOS Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y plato cocinados.

48. RCL 1996\184 BOE 19-1-1996, núm. 17, [pág. 1747] INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCENICAS y DE LA MUSICA Convenio colectivo para el personal labor adscrito al Ballet Nacional de España ya la Compañía Nacional de Danza.

49. RCL 1995\3349 BOE 14-12-1995, núm. 298, [pág. 35902] PARQUE MOVIL MINISTERIAL Convenio colectivo para el personal laboral.

50. RCL 1995\2174 BOE 21-7-1995, núm.173, [pág. 22573] MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Convenio colectivo para el personal laboral.
- 51 RCL 1994\534 BOE 22-2-1994, núm. 45, [pág. 5734] SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS Convenio colectivo del personal laboral.
52. RCL 1994\405 BOE 8-2-1994, núm. 33, [pág. 4127] INDUSTRIA TEXTIL y DE CONFECCION Modificación del convenio colectivo (RCL 1991\2061).
- 53 RCL 1993\460 BOE 12-2-1993, núm. 37, [pág. 4407] SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS Convenio colectivo para el personal laboral de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco.
54. RCL 1993\441 BOE 11-2-1993, núm. 36, [pág. 4118] MINISTERIO DE JUSTICIA Convenio colectivo para el personal laboral.
55. RCL 1993\209 BOE 22-1-1993, núm. 19, [pág. 1802] SECRETARIA GENERAL DE ASUNTOS PENITENCIARIOS Convenio colectivo para el personal laboral.
56. RCL 1993\162 BOE 19-1-1993, núm. 16, [pág. 1313] AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Convenio colectivo para el personal laboral.
57. RCL 1992\1307 BOE 10-6-1992, núm. 139, [pág. 19696] MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA y ALIMENTACION Convenio colectivo para el personal laboral.
58. LRM 1999\163 BO. REGION MURCIA 26-7-1999, núm. 170, [pág. 8912] PUERTOS Convenio Colectivo de amarradores.
59. LRM 1998\245 BO. REGION DE MURCIA 28-11-1998, núm. 276, [pág. 12559] TRANSPORTES POR CARRETERA Convenio colectivo de los de mercancías.
60. LRM 1997\136 BO. REGION DE MURCIA 17-7-1997, núm. 163, [pág. 8211] PAN Convenio colectivo para la actividad de panadería.
61. LRM 1997\75 BO. REGION DE MURCIA 28-4-1997, Comunidad. núm. 96, [pág. 4756] BOMBEROS Convenio colectivo del personal del Consorcio de Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad.

62. LRM 1996\55 BO. REGION MURCIA 2-4-1996, núm. 77, [pág. 3302] PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Convenio colectivo.
63. LPAS 1997\168 BO. DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS y DE LA PROVINCIA 13-9-1997, núm.213, [pág. 11584] SANIDAD Convenio colectivo de establecimientos de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos.
64. LPAS 1997\163 BO. DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS y DE LA PROVINCIA 6-9-1997, núm. 208, [pág. 11342] CINEMATOGRAFIA Convenio colectivo de exhibiciones.
- 65 LPAS 1997\132 BO. DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS y DE LA PROVINCIA 19-7-1997, núm. 167, [pág. 8951] CONSORCIO DE EXTINCION DE INCENDIOS, SALVAMENTO y PROTECCION CIVIL Convenio colectivo.
66. LPAS 1997\92 BO. DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS y DE LA PROVINCIA 22-5-1997, núm. 117, [pág. 5415] PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Convenio colectivo para 1996-1998.
67. LNA 1999\60 BO. NAVARRA 26-2-1999, núm. 25, [pág. 1360] OPTICA Convenio Colectivo del sector del comercio. 106/1999
68. LNA 1998\226 BO. NAVARRA 13-7-1998, núm. 83, [pág. 5021] PELUQUERIAS Convenio colectivo del sector para los años 1997, 1998 y 1999. 1794/1998
69. LIB 1999\51 BO. ILLES BALEARS 16-3-1999, núm. 34, [pág. 3684] PIELES y CUEROS Convenio Colectivo del sector marroquinería, confección en piel y similares.
70. LIB 1998\299 BO. ILLES BALEARS 15-12-1998, núm. 159, [pág. 19048] SANIDAD Convenio colectivo de «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia de Baleares.
71. LIB 1997\280 BO. ILLES BALEARS 1-11-1997, núm. 136, [pág. 16021] PANADERIAS y PASTELERIAS Convenio colectivo del sector.
72. LIB 1995\226 BO. ILLES BALEARS [ 19-12-1995, núm. 157, [pág. 12766] PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Convenio colectivo.

73. LG 1998\331 DO. GALICIA 23-9-1998, núm. 185, [pág. 10595] EDITORIALES  
Convenio colectivo.
74. LG 1996\324 DO. GALICIA 18-10-1996, núm. 205, [pág. 9232] UNIVERSIDADES  
Convenio colectivo del personal laboral
75. LG 1994\365 DO. GALICIA [ 28-12-1994, núm. 249, [pág. 8502] PERSONAL  
LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Convenio colectivo para 1994.
76. LCyL 1999\10 BO. CASTILLA y LEON 12-1-1999, núm. 6 [pág. 410] JUNTA DE  
CASTILLA y LEON y GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES I Convenio Colectivo para el personal  
laboral.
77. LCyL 1996\79 BO. CASTILLA y LEON [ 23-2-1996, núm. 39, Suplemento, [pág. 1]  
PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA IV Convenio Colectivo.
78. LCV 1998\410 DO. GENERALITAT VALENCIANA 30-12-1998, núm.3403, [pág.  
20797] RADIODIFUSION y TELEVISION Convenio colectivo de Radiotelevisión Valenciana,  
«Televisión Autónoma Valenciana, SA» y «Radio Autonomía Valenciana, SA».
79. LCV 1998\38 DO. GENERALITAT VALENCIANA 16-2-1998, núm. 3184, [pág. 1979]  
PROTESIS DENTAL I Convenio colectivo de laboratorios de Castellón y Valencia.
80. LCV 1997\106 DO. GENERALITAT VALENCIANA 8-4-1997, núm. 2966, [pág.5046]  
UNIVERSIDADES II convenio colectivo para el personal laboral.
81. LCV 1996\95 DO. GENERALITAT VALENCIANA 26-3-1996, núm. 2716, [pág. 3254]  
RESIDENCIA-RESIDENCIAS Convenio colectivo del sector de las privadas de la tercera edad.
82. LCV 1995\245 DO. GENERALITAT VALENCIANA 12-6-1995, núm. 2527, [pág. 8905]  
PERSONAL LABORAL DE LA GENERALIDAD Convenio colectivo.
83. LCM 1999\540 BO. COMUNIDAD DE PATATA Convenio Cc MADRID 12-10-1999,  
núm. 242, [pág. 9] PATATA Convenio Colectivo del sector de Almacenistas (número Convenio  
2800765).

84. LCM 1999\515 BO. COMUNIDAD DE MADRID 25-9-1999, núm. 228, [pág. 22] ASISTENCIA SOCIAL Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio (número Convenio 2807395).
85. LCM 1999\489 BO. COMUNIDAD DE MADRID 26-8-1999, núm. 202, [pág. 11] TRANSPORTES Convenio Colectivo del sector «Transitorios» (código Convenio 2810785)
86. LCM 1999\77 BO. COMUNIDAD DE MADRID 8-2-1999, núm. 32, Suplemento, [pág. 18] PESCADO Convenio colectivo del sector de mayoristas y exportadores.
87. LCM 1998\385 BO. COMUNIDAD DE MADRID 19-8-1998, núm. 196, [pág. 12] OPTICA Convenio colectivo de comercio al detalle y talleres anejos.
88. LCM 1998\381 BO. COMUNIDAD DE MADRID 18-8-1998, núm. 195, [pág. 22] SANIDAD Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria consultas y laboratorios de análisis clínicos.
89. LCM 1998\312 BO. COMUNIDAD DE MADRID 10-7-1998, núm. 162, [pág. 37] LIMPIEZA Convenio colectivo del sector de la de edificios y locales.
90. LCM 1998\277 BO. COMUNIDAD DE MADRID 29-6-1998 núm. 152, [pág. 17] OFICINAS y DESPACHOS Convenio colectivo del sector de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.
91. LCM 1998\112 BO. COMUNIDAD DE MADRID 31-3-1997, núm. 75, [pág. 28] PESCADO Convenio colectivo del sector de mayoristas y exportadores.
92. LCM 1996\271 BO. COMUNIDAD DE MADRID 21-8-1996,núm. 199, [pág. 1] PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Convenio colectivo.
93. LCLM 1995\148 DO. CASTILLA-LA MANCHA 27-10-1995, núm. 53, [pág. 5587] PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA Publica el III Convenio Colectivo.
94. LCAT 1999\577 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 8-10-1999, núm. 2991, [pág. 13126] CONSTRUCCION Convenio Colectivo de materiales de Barcelona para los años 1999-2000 (número Convenio 0800745).

95. LCAT 1999\349 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 11-6-1999, núm. 2908, [pág. 7946] PUERTOS y FAROS Convenio Colectivo de Empresas Consignatarias de Buques de Barcelona para 1999-200
96. LCAT 1999\324 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 2-6-1999, núm. 2901, [pág. 7447] PUERTOS y FAROS Convenio Colectivo de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona para 1999.
97. LCAT 1999\252 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 28-4-1999, núm. 2877, [pág. 5585] CONGELADOS Convenio Colectivo del sector de masas congeladas.
98. LCAT 1999\36 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 1998-2000 19-1-1999, núm. 2808, [pág. 633] TRANSPORTES Convenio Colectivo del sector de Tracción Mecánica de Mercancías de Lleida para 1998-2000.
99. LCAT 1999\30 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 1998-2000( 14-1-1999, núm.2805, [pág. 431] TRANSPORTES POR CARRETERA Convenio Colectivo de Tracción Mecánica de Mercancías de Barcelona para los años 1998-2000.
100. LCAT 1998\651 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 9-12-1998, núm. 2782, [pág. 15140] COMERCIO DE MUEBLES Convenio colectivo del sector de Barcelona para 1998.
101. LCAT 1998\643 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 3-12-1998, núm. 2779, [pág. 14952] INDUSTRIA METALOGRAFICA Convenio colectivo del sector para los años 1998-1999.
102. LCAT 1998\623 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 23-11-1998, núm. 2771, [pág. 14490] PUERTOS y FAROS Convenio colectivo de empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de Barcelona.
103. LCAT 1998\581 DO. GENERALITAT DE 30-10-1998, núm. 2755, [pág. 13414] ENSEÑANZA PRIVADA Convenio colectivo del sector para los años 1998-2000.
104. LCAT 1998\580 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 29-10-1998, núm. 2754, [pág. 13367] EDUCACION ESPECIAL Convenio colectivo de trabajo para los años 1997-1999.
105. LCAT 1998\505 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 14-9-1998, núm. 2723, [pág. 11515] FOTOGRAFIA Convenio colectivo de laboratorios.

106. LCAT 1998\488 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 31-8-1998, núm. 2714, [pág. 11017] AGENTES y COMISIONISTAS DE ADUANAS Convenio colectivo de empresas y trabajadores de Barcelona.
- 107 LCAT 1998\398 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 16-7-1998, núm.2682, [pág. 8751] OFICINAS y DESPACHOS Revisa y modifica el convenio colectivo de Cataluña para los despachos de técnicos tributarios (LCAT 1996\404).
108. LCAT 1997\579 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 10-12-1997, núm. 2535, [pág. 14369] ALIMENTACION Convenio colectivo de distribuidores mayoristas de Barcelona.
109. LCAT 1997\561 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 26-11-1997, núm. 2526, [pág. 13805] OPTICA Convenio colectivo del sector de Barcelona.
110. LCAT 1997\541 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 17-11-1997, núm. 2519, [pág. 12988] CONFITERIAS y PASTELERIAS Convenio colectivo de Lleida.
111. LCAT 1997\501 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 24-10-1997, núm. 2503, [pág. 12079] PISCINAS y CLUBES DE NATACION Convenio colectivo.
112. LCAT 1997\479 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 22-10-1997, núm. 2501, [pág. 11990] AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACION Convenio colectivo de trabajo de Barcelona para los años 1997-2000.
- 113 LCAT 1997\443 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 30-9-1997, núm. 2485, [pág. 11248] COMERCIO DEL METAL Convenio colectivo de Barcelona.
114. LCAT 1997\61 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 13-2-1997, núm. 2330, [pág. 1517] OFICINAS y DESPACHOS Convenio colectivo del sector para 1996-1999.
115. LCAT 1996\360 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 3-7-1996, núm. 2225, [pág. 6571] SIDEROMETALURGIA Convenio colectivo de industrias de Tarragona.
116. LCAT 1995\685 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 20-12-1995, núm. 2144, [pág. 9467] SANIDAD Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia en el ámbito privado.

117. LCAT 1995\647 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 22-11-1995, núm. 2131, [pág. 8680] ALIMENTACION Convenio colectivo de distribuidores mayoristas de Barcelona.
118. LCAT 1995\545 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 6-10-1995, núm.2111, [pág. 7303] COMERCIO DEL METAL Convenio colectivo de Barcelona.
119. LCAT 1995\426 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 2-8-1995, núm. 2083, [pág. 5809] SIDEROMETALURGIA Convenio colectivo de la industria de Tarragona.
120. LCAT 1994\465 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 14-9-1994, núm. 1947, [pág. 6106] SIDEROMETALURGIA Convenio colectivo de la industria de Tarragona.
121. LCAT 1993\578 DO. GENERALITAT DE CATALUNYA 22-12-1993, núm. 1835, [pág. 8361] TRANSPORTES Convenio colectivo del sector de tracción mecánica de mercancías de Lleida para 1993.
122. LCAN 1998\67 BO. CANARIAS 11-3-1998, núm. 31, [pág. 2161] EMPLEO III Acuerdo de Concertación social.
123. LAN 1997\296 BO. JUNTA DE ANDALUCIA 29-7-1997, núm. 87, [pág. 8972] CINEMATOGRAFIA y VIDEOGRAFIA Convenio colectivo de las empresas productoras audiovisuales.
124. LAN 1995\213 BO. JUNTA DE ANDALUCIA 11-7-1995, núm. 98, [pág. 6913] JUVENTUD-TURISMO Convenio colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, SA (Inturjovent, SA).
125. LAN 1994\295 BO. JUNTA DE ANDALUCIA 2-8-1994, núm. 120, [pág. 9620] RADIOTELEVISION DE ANDALUCIA IV Convenio Colectivo.
126. LAN 1994\256 BO. JUNTA DE ANDALUCIA 30-6-1994, núm. 98, [pág. 7332] UNIVERSIDADES Convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para el personal laboral de las públicas de Andalucía.



TABLA RESUMEN

	CONVENIO (REFERENCIA ARANZADI)	ARTÍCULO	DISPOS. ESPECÍFICA	PROCEDI- MIENTO	FALTA MUY GRAVE	FALTA GRAVE	FALTA LEVE
1	1999/3074	40.J				1	
2	1999/2929	50.8			1		
3	1999/2645	38.3.k			1		
4	1999/2629	24.6			1		
5	1999/2016	80.11					1
6	1999/1650	68			1		
7	1999/1607	40	1				
8	1999/1568	56.15			1		
9	1999/1294	82.4.ñ		1	1		
10	1999/834	43.13			1		
11	1999/712	72.3.l			1		
12	1999/459	34.9			1		
13	1999/102	56.17			1		
14	1998/2871	35.8			1		
15	1998/2809	53	1		1		
16	1998/2808	29	1				
17	1998/2798	80.c.9			1		
18	1998/2757	48.b.17				1	
19	1998/2499	498	1				
20	1998/2475	2			1		
21	1998/2375	33.18			1		
22	1998/1559	10.b.16			1	1	
23	1998/1308	52.13			1		
24	1998/1229	30.c.7			1		

	CONVENIO (REFERENCIA ARANZADI)	ARTÍCULO	DISPOS. ESPECÍFICA	PROCEDI- MIENTO	FALTA MUY GRAVE	FALTA GRAVE	FALTA LEVE
25	1998/1038	44.3.l			1		
26	1998/639	30.b.16			1	1	
27	1998/243	D. Adic. 2ª			1	1	1
28	1998/242	48.7				1	
29	1997/2992	50.9			1		
30	1997/2381	97.15			1		
31	1997/2094	16.3.k			1		
32	1997/1441	18.3.k			1		
33	1997/1098	68.10		1	1		
34	1997/249	65.2.e			1	1	
35	1997/2891	59.b.16			1	1	
36	1996/2624	Disp. Esp. 2ª	1				
37	1996/2320	28.3.l			1		
38	1996/2297	18.3.l			1		
39	1996/1835	42.3.q			1	1	
40	1996/1774	44.8			1		
41	1996/1741	27.3.l			1		
42	1996/1692	26.3.l			1		
43	1996/1691	35.2.b.2			1	1	
44	1996/1681	27.3.l			1		
45	1996/1667	26.3.l			1		
46	1996/1397	25.3.l			1		
47	1996/923	25.3			1		
48	1996/184	20.b.9			1		
49	1995/3349	49.o			1	1	
50	1995/2174	38.c.9			1		

	CONVENIO (REFERENCIA ARANZADI)	ARTÍCULO	DISPOS. ESPECÍFICA	PROCEDI- MIENTO	FALTA MUY GRAVE	FALTA GRAVE	FALTA LEVE
51	1994/534	50.16			1	1	
52	1994/405	D.esp.2ª	1				
53	1993/460	52.2.b.16			1	1	
54	1993/441	33.b.15			1	1	
55	1993/209	61.b.16			1	1	
56	1993/162	33.2.16			1	1	
57	1992/1307	89.b.15			1	1	
58	1999/163	43.9			1		
59	1998/245	D.Adic.1ª	1				
60	1997/136	31.3.h			1		
61	1997/75	46	1				
62	1996/55	55.b.18				1	
63	1997/168	Acoso sexual	1				
64	1997/163	2.3.k			1		
65	1997/132	40.4.16			1	1	
66	1997/92	40.4.15			1	1	
67	1999/60	30.16			1		
68	1998/226	VI			1		
69	1999/51	57.17			1		
70	1998/299	33.g			1		
71	1997/280	33			1		
72	1995/226	79.c.11			1		
73	1998/331	11.2.3.9			1		
74	1996/324	44.c.3			1		
75	1994/365	44	1		1		
76	1994/10	71.11			1		

	CONVENIO (REFERENCIA ARANZADI)	ARTÍCULO	DISPOS. ESPECÍFICA	PROCEDI- MIENTO	FALTA MUY GRAVE	FALTA GRAVE	FALTA LEVE
77	1996/79	69.16				1	
78	1998/410	80.3.g			1		
79	1998/38	33.3.k			1		
80	1997/106	50.1.p			1		
81	1996/95	47.c.10			1		
82	1995/245	23.c.4			1		
83	1994/540	32	1		1	1	1
84	1999/515	47.c.12			1		
85	1999/489	16.b.7				1	
86	1999/77	31			1	1	
87	1998/385	26.15			1		
88	1998/381	49.3.k			1		
89	1998/312	50.3.e			1		
90	1998/277	26.6			1		
91	1998/112	31	1		1	1	1
92	1996/271	72.3.c.9			1		
93	1995/148	54.c.8			1		
94	1999/577	C. Adic. 2	1				
95	1999/349	53.7			1	1	
96	1999/324	54.7			1	1	
97	1999/252	36.3			1		
98	1999/36	25			1	1	
99	1999/30	58	1				
100	1998/651	27	1				
101	1998/643	47 a 52	1	1	1		
102	1998/623	48.j			1		

	CONVENIO (REFERENCIA ARANZADI)	ARTÍCULO	DISPOS. ESPECÍFICA	PROCEDI- MIENTO	FALTA MUY GRAVE	FALTA GRAVE	FALTA LEVE
103	1998/581	82.3.e			1		
104	1998/580	27.7			1		
105	1998/505	58.3			1		
106	1998/488	38.3.k			1		
107	1998/398	Interpretación	1				
108	1997/579	39	1				
109	1997/561	29.16			1		
110	1997/541	26.3			1		
111	1997/501	32.j				1	
112	1997/479	Disp. Adic	1				
113	1997/443	C. Adic. 8ª	1				
114	1997/61	45.12			1		
115	1996/30	38			1	1	
116	1995/685	D. Adic. 4ª.b			1		
117	1995/647	36	1				
118	1995/545	C. Adic.8	1				
119	1995/426	38	1		1	1	
120	1994/465	D.Adic.2ª.7	1				
121	1993/578	28			1	1	
122	1998/67	13.3.k			1		
123	1997/296	46.19			1		
124	1995/213	38.7			1		
125	1994/295	61.19			1		
126	1994/256	Anexo IV C.3			1		

**CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA EN  
LOS QUE SE RECOGE ALGUNA CLÁUSULA SOBRE EL ACOSO SEXUAL.**

1. RCL 1993\209            RESOLUCION 29-12-1992 BOE 22-1-1993, SECRETARIA GENERAL DE ASUNTOS PENITENCIARIOS Convenio colectivo para el personal laboral.
2. LCV 1998\410           RESOLUCION 17-11-1998 DO. GENERALIT. VALENCIANA. RADIODIFUSION y TELEVISION Convenio colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Valenciana, SA» y «Radio , Autonomía Valenciana, SA».
3. LCV 1998\38            RESOLUCION 10-12-1997 DO. GENERALIT. VALENCIANA. PROTESIS DENTAL I Convenio colectivo de laboratorios de Castellón y Valencia.
4. LCV 1997\106           RESOLUCION 10-2-1997 DO. GENERALIT. VALENCIANA. UNIVERSIDADES II convenio colectivo para el personal laboral.
5. LCV 1996\95            RESOLUCION 12-12-1995 DO. GENERALIT. VALENCIANA. RESIDENCIA-RESIDENCIAS Convenio colectivo del sector de las privadas de la tercera edad
6. LCV 1995\245           RESOLUCION 31-5-1995 DO. GENERALIT. VALENCIANA. PERSONAL LABORAL DE LA GENERALIDAD Convenio colectivo.

## **ANEXO VI. EL ACOSO SEXUAL EN CIFRAS**

### **A) ACOSO SEXUAL EN EUROPA**

#### **1. PRIMER ESTUDIO DE COMUNIDADES EUROPEAS. 1987**

La Comisión de Comunidades Europeas encomendó a Michael Rubenstein, director del industrial Relations Laur Reports y Codirector de Equal Opportunities Review. (Reino Unido) y experto comunitario en la aplicación de directivas sobre no discriminación, un estudio sobre el acoso sexual. Fue publicado en 1987. El estudio, en su capítulo cuarto trata de la situación del acoso sexual en los Estados miembros. Del mismo hemos procedido a extraer los porcentajes de acoso sexual que se dieron, según aquellas investigaciones en los países comunitarios.

#### ALEMANIA

- En los diferentes estudios realizados se muestra que el 72% de las mujeres entrevistadas consideraban que habían sufrido situaciones en el trabajo que consideraban como acoso en un 73%.

#### PORTUGAL

- El 65'9% de las mujeres entrevistadas declaran no haber sido víctima de acoso sexual.
- El 19'1% declaran haberlo sufrido en muy pocas ocasiones.
- El 9'4% lo ha sufrido algunas veces.
- El 5'7% dice haberlo sufrido a menudo.

## FRANCIA

- Las investigaciones desarrolladas en Francia demuestran que del 100% de las mujeres y hombres de dieciocho a más años de edad, el 21% había experimentado directamente acoso sexual.

## BÉLGICA

- El 34% de las mujeres francófonas han sido objeto de acoso.
- El 30% de las mujeres de lengua flamenca.

## GRAN BRETAÑA

- El 51% de las mujeres que contestan en la encuesta declara haber sido objeto de una u otra forma de acoso sexual.

## IRLANDA DEL NORTE

- Un 22% de mujeres señalan haber sufrido acoso sexual en el trabajo.

## ITALIA

- El 46'5% de las mujeres manifiestan haber sido objeto de “molestias verbales”.
- El 37% dicen haber sufrido “molestias físicas”.
- Un 25% destaca haber recibido “molestias relacionales”.



## **2. SEGUNDO ESTUDIO DE COMUNIDADES EUROPEAS. 1999**

La Comisión Europea ha publicado recientemente (Luxemburgo, 1999) el último estudio sobre acoso sexual que se inserta dentro de las acciones del Programa Comunitario sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 1996-2000.

En la parte primera, dedicada al “Hacerlament sexuel sur le lieu de travail en Europe: examen de la recherche” (Acoso sexual en el lugar de trabajo: examen de la investigación), hay un apartado destinado a la descripción del acoso en los Estados miembros (incidencia y frecuencia, así como tipos y grados. Una cantidad considerable de trabajos de investigación sobre el problema del acoso sexual ha sido efectuado en los últimos diez años (1987-1997). El informe pasa revista a la investigación sobre el acoso sexual en el trabajo en los Estados miembros y pone de manifiesto que la ausencia de definición universal de acoso sexual hace difícil su medición objetiva y cualificación así como la interpretación correcta de las encuestas y estudios nacionales.

Sin embargo, es indiscutible que el acoso sexual no es un fenómeno ocasional, sino al contrario, existe prácticamente en todos los lugares de trabajo y en diversos grados. Aproximadamente el porcentaje de trabajadoras que han recibido proposiciones sexuales no deseadas puede estimarse entre el 40 y el 50 %. No obstante, algunos estudios presentan una tasa de incidencia más elevada o más débil que los resultados medios. Estas diferencias de tasa de incidencia se deben a:

- 1) la manera de interrogar sobre el acoso sexual.
- 2) la representatividad de la investigación, (la tasa de incidencia fluctúa según el muestreo).
- 3) los estudios realizados en sectores de actividad que contienen diferencias sustanciales con los estudios generales que no discriminan los sectores.

El estudio comunitario ha parcelado la investigación entre países del Norte y países el Sur. Los resultados publicados vienen recogidos en las tablas que reproducimos a continuación.

**TABLA 1. INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL POR PAISES Y POR SEXO**

	ACOSO SEXUAL A MUJERES	ACOSO SEXUAL A HOMBRES
AUSTRIA	81%(estudio nacional) 73%(gobierno local) 33%(diferentes ramas) 17%(formación en el puesto de trabajo)	
BÉLGICA	29%(secretarías)	
DINAMARCA	11%(estudio nacional)	
FINLANDIA	34%(11 grupos profesionales) 27%(estudio nacional sobre la vida sexual) 11%(personal universitario)(*1) 17%(parlamento finlandés) 9%(SAK, diferentes sindicatos) 17%(sindicato)	26%(11 grupos profesionales) 30%(estudio nacional sobre la vida sexual) 11%(personal universitario) (*1) 3%(SAK, diferentes sindicatos)
ALEMANIA	72%(encuesta nacional) 80%(gobierno local) 30%(sector privado) 50% al menos (gobierno local)	
IRLANDA	25%(función pública) 45%(compañías de electricidad) 14%(sector del comercio al detalle)	1%(función pública) 5%(sector del comercio al detalle)
LUXEMBURGO	78%criterios objetivos (estudio nacional) 13%(criterios subjetivos (estudio nacional))	
PAISES BAJOS	32%(estudio nacional) 58%(diferentes estudios del caso) 54%(gobierno local) 56%al menos(policia) 25%(secretarías) 13%(empleados de industria) 23%(lesbianas, bisexuales)	27%(gobierno local)(*2)
NORUEGA	90%(publicaciones femeninas) 8%(diferentes sectores) 8%(sindicato)	
SUECIA	17%(estudio nacional) 2%(estudio nacional), (22%cuidados de salud) 53%(personal de ambulatorio) 30%(hospital universitario) 15%(universidad) 23%(industria de la madera) 27%(metro) 9%(seguridad social)	1%(estudio nacional) 14%(personal de ambulatorio) 4%(universidad) 4%(industria de la madera) 4%(seguridad social)
REINO UNIDO	54%(estudio nacional) 47%(agencias temporales) 89%(servicio de salud) 90%(policia '92)	alrededor del 9%(estudio nacional) 14%(agencias temporales) 51%(servicio de salud) (*3)

\* 1: Tasa general para las mujeres y los hombres.

\*2: Son principalmente experiencias indirectas, por ejemplo, ser testigo del acoso sexual a colegas femeninas.

\*3: Este resultado se basa en una pequeña muestra de 32 hombres interrogados.

**TABLA 2. INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL EN LOS PAÍSES DEL SUR**

PAÍS	AÑO REALIZACIÓN	TERRITORIO	MUESTREO	PORCENTAJES MUJERES ACOSADAS
ESPAÑA	1986	MADRID	772 mujeres	84% Nivel bajo 55% No verbal
FRANCIA	1985	NACIONAL	958 mujeres	36%
GRECIA	1988	REGIÓN DE ATENAS	1.500 mujeres y hombres	60%
ITALIA	1989	PIAMONTE Y ROMA	5.500 mujeres	35%
PORTUGAL	1988	NACIONAL	1.032 mujeres	34,2%

**TABLA 3. TIPOS DE ACOSO MENCIONADOS POR LOS ESTUDIOS NACIONALES**

	AUS	DIN	FIN	ALE	LUX	NOR	SUE	R.U
<b>VERBAL</b>								
- bromas de contenido sexual		66%	27%	81%	52%		68%	56%
- comentarios sobre el cuerpo o el comportamiento sexual	52%			56%	23%	56%	48%	60%
- demanda de relaciones sexuales		30%		12%		10%	33%	
- insinuaciones ( por escrito, por teléfono)		27%		14%		19%	22%	
<b>NO VERBAL</b>								
- miradas, silbidos	48%		13%	84%	58%		68%	60%
- calendarios de desnudos, tías buenas(pin up)	13%	5%		35%	10%			
- gestos insinuantes			13%					
<b>FÍSICO</b>								
- contacto físico (deliberado)	55%	90%	7%	70%		59%	71%	20%
- tocamientos de partes del cuerpo (senos, partes genitales)	17%			22%	4%			
- besos y abrazos (forzados)	31%	37%		15%	5%			
- agresiones sexuales/violaciones	3%			1%	1%	4%	2%	
<b>CHANTAJE</b>								
- amenaza de perjuicios en caso de rechazar relaciones sexuales	3%			5%		10%		
- promesa de favores en caso de tener relaciones sexuales	7%			7%		16%		

### 3. CONCLUSIONES

Tanto de las tablas como del resultado de la investigación se extraen las siguientes conclusiones:

- a) Comparando ambos estudios, hay que llegar a la conclusión de que la incidencia del acoso sexual en el trabajo no es menor que hace diez años.
- b) Aproximadamente un 10% de hombres ha sufrido una conducta o comportamiento sexual no deseado e intempestivo.
- c) La mayoría de trabajadores reaccionan al acoso ignorando el comportamiento de la persona acosadora y el motivo casi siempre es el miedo.
- d) Las características personales y profesionales no son las únicas que determinan la tasa de incidencia del acoso sexual. Las características de la empresa son un factor determinante del acoso.
- e) Numerosas investigaciones parten del principio de que el desequilibrio de fuerzas debido a una división del trabajo en relación al sexo es inherente al acoso sexual.
- f) A medida que la integración de la mujer en el mercado de trabajo es más efectiva a todos los niveles y en régimen de igualdad, el problema de acoso sexual disminuye.
- g) Los resultados de la designación de una “persona de confianza” no son satisfactorios. Pocas son las trabajadoras acosadas que han contactado con un consejero-confidente y generalmente estos son demasiados próximos a la dirección y carecen de medios para realizar su trabajo.

### B) ACOSO SEXUAL EN ESPAÑA. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD VALENCIANA

La primera investigación sobre el acoso sexual en España se elaboró en 1988 por Mercedes Calle Fuentes, Carmen González Romero y Juan Antonio Núñez Triguero<sup>1</sup>, integrantes del Departamento de la Mujer de la Unión General de Trabajadores. En el referido estudio se procedió a definir cinco niveles de Acoso. Las encuestas realizadas dieron los siguientes resultados:

---

<sup>1</sup> Mercedes Calle Fuentes, Carmen González Romero y Juan Antonio Núñez Triguero. “Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo”. Editorial Largo Caballero. Madrid. 1988.

- Nivel I “Acoso leve”: En este nivel se han incluido conductas que se realizan a propósito en presencia de las trabajadoras/es del tipo de chistes, comentarios, conversaciones de contenido sexual, silbidos, piropos, conociendo que pueden resultar ofensivos. **El 84 % de las mujeres han sido objeto de alguna conducta de acoso leve.**
- Nivel II “Acoso moderado”: A este nivel corresponde cualquier tipo de conducta de contenido sexual verbal o no verbal, sin contacto físico (miradas, muecas, gestos lascivos). **El 55% de las mujeres sufrieron acoso de este nivel.**
- Nivel III “Acoso medio”: Nivel a que corresponden actuaciones fuertes y directas verbales como llamadas telefónicas y/o cartas, invitaciones a salir o a fiestas, con intenciones explícitas o implícitas de contenido sexual. **El 27% de mujeres.**
- Nivel IV “Acoso fuerte”: Se integran conductas que implican contacto físico de tipo sexual o agresiones directas. **El 27% de mujeres.**
- Nivel V “Acoso muy fuerte”: Violación en grado de tentativa, frustración o consumación. **El 4% de las mujeres lo ha sufrido.**

En el ámbito de la Comunidad Valenciana interesa destacar el trabajo de investigación publicado en Marzo de 1994 por el Institut de la Dona (actual Dirección General de la Mujer), “Acoso sexual de la mujer en el trabajo”. De dicho informe interesa resaltar:

- El 75% de las trabajadoras de la Comunidad Valenciana se han visto implicadas en conductas impropias provenientes de hombres en su lugar de trabajo, de diverso nivel de gravedad. El 75% lo ha sido de conductas de baja gravedad, el 58% de moderada gravedad, el 41% de gravedad media, el 20% de alta gravedad y un 12% de “muy alta gravedad”.
- El 12% de las mujeres han afirmado que han tenido experiencia de Acoso sexual, la mayoría de ellas (87%) han hecho referencia a conductas calificadas por el conjunto de las mujeres entrevistadas de “muy graves”.

Respecto al perfil de las víctimas de acoso sexual el estudio tiene en cuenta dos variables: socio-demográficas y laborales, arrojando los siguientes resultados:

1.- EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS:

<b>VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	<b>PORCENTAJES</b>	
<b>EDAD</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
Menos de 20 años	6	54
De 21 a 25 años	21	19
Mas de 25 años	73	27
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
Solteras	38	46
Con pareja	5	10
Casadas	48	33
Separadas/divorciadas	6	9
Viudas	3	2
<b>ESTUDIOS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
SIN ESTUDIOS	4	—
PRIMARIOS	55	47
SECUNDARIOS	19	25
MEDIOS/SUPERIORES	22	28
<b>NIVEL DE INTEGRACIÓN ASOCIATIVA</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
ASOCIADAS	32	39
NO ASOCIADAS	65	61
<b>AUTO UBICACIÓN IDEOLÓGICA</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
IZQUIERDA	25	39
CENTRO	50	45
DERECHA	15	10

2.- EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES LABORALES

<b>VARIABLES LABORALES</b>	<b>PORCENTAJES</b>	
<b>Nº DE PERSONAS CON INGRESOS</b>	<b>NO ACOSADAS</b>	<b>ACOSADAS</b>
UNO	21	30
DOS	61	52
MÁS DE DOS	18	18
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>ACOSADAS</b>
AUTÓNOMA	16	14
TEMPORAL	43	52
INDEFINIDA	41	34
<b>ORDEN DE EMPLEO</b>	<b>ACOSADAS</b>	
PRIMER EMPLEO	56	
SEGUNDO EMPLEO	29	
OTROS	15	

3.- EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SECTOR DE ACTIVIDAD

<b>VARIABLES LABORALES</b>	<b>PORCENTAJES</b>	
<b>EN FUNCION DE LA CATEGORIA LABORAL</b>	<b>NO ACOSADAS</b>	<b>ACOSADAS</b>
DIRECTIVOS	3	2
TÉCNICOS SUPERIORES	7	11
TÉCNICOS MEDIOS, ENCARGADOS	6	9
ADMINISTRATIVOS	25	23
COMERCIO	29	30
HOSTELERIA	13	15
OPERARIOS	17	10
<b>EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>NO ACOSADAS</b>	<b>ACOSADAS</b>
INDUSTRIA	19	11
AGRICULTURA	5	3
COMERCIO	29	24
HOSTELERIA	6	11
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	10	12
EDUCACIÓN	6	9
ACTIVIDADES SANITARIAS	8	5
OTROS SERVICIOS	17	25



Interesa destacar también el perfil del acosador, así como las consecuencias para la salud de las mujeres.

<b>PERFIL PROFESIONAL DEL ACOSADOR</b>	<b>PORCENTAJES</b>
JEFE	47
COMPAÑERO	31
CLIENTE	26
COLABORADORES	7
PROVEEDOR	6

Las mujeres que sufren acoso sexual padecen alteraciones en su salud, siendo los síntomas mas acusados:

<b>CONSECUENCIAS DEL ACOSO EN LA SALUD</b>	<b>SI ACOSO</b>	<b>NO ACOSO</b>
FATIGA	33.3	26.2
TRISTEZA INJUSTIFICADA	20.7	16.4
ANSIEDAD O ANGUSTIA	29.1	15.2
INSOMNIO	22.6	16.2
AGOBIADA Y EN TENSION	62.2	52.6
FALTA DE SEGURIDAD EN SÍ MISMAS	49.3	39.2

• Porcentajes sobre víctimas y no víctimas del acoso

Por último, resulta interesante poner de manifiesto que sólo se denuncia una situación de acoso en 1% de los casos, aunque el 35% de las mujeres acosadas opinan que denunciarlo hubiera sido lo más eficaz.



## BIBLIOGRAFÍA

A.A.V.V. Derecho Penal. Parte Especial. 3ª Edición Tirant lo Blanch 1999, pág. 241.

BASE DE DATOS ARANZADI, actualizada a 30 de noviembre de 2000.

CALLE FUENTES, Mercedes, GONZÁLEZ ROMERO, Carmen y NÚÑEZ TRIGUERO, Juan Antonio. “Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo”. Editorial Largo Caballero. Madrid. 1988.

CLARÍN DIGITAL. “La militar de mayor rango en EE.UU. denunció acoso sexual”. Versión electrónica, Buenos Aires (Argentina) Sábado 1 de abril de 2000.

COMISSIÓ DE DONES 8 DE MARÇ. COORDINADORA FEMINISTA DE LES COMARQUES DEL NORD. COORDINADORA FEMINISTA DEL SUD. “Contra la violencia masculista”.

COMISIÓN EUROPEA. “Cómo combatir el Acoso sexual en el trabajo”. Guía para aplicar el código de conducta de la Comisión Europea. Luxemburgo 1993.

COMMISSION EUROPÉENNE. Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales. Unité V/D.5. “Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne” (1998).

CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO. Secretaria de la Dona. “Acción sindical frente al acoso sexual”. Valencia. 1996.

DE VICENTE PACHÉS. “El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo”. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . Valladolid Mayo 1996.

DEL REY GUANTER, Salvador. “Acoso sexual y relación laboral”. Relaciones laborales”. Tomo primero, pág. 228-268. Madrid 1993

EL PAÍS. “El acoso sexual más caro del mundo”. España. Sábado 7 de Febrero de 1998.

GOMILA MERCADEL Ferran. “Los límites del despido por acoso sexual”. Social Mes a Mes, nº 58. Diciembre 2000.

INSTITUT DE LA DONA, “Acoso sexual de la mujer en el trabajo”, publicado en Marzo de 1994.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando “El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional.” Relaciones laborales 1/2000

- “El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual.” Editorial Comares. Granada 1996.
- MATALLIN EVANGELIO, Ángela “El nuevo delito de acoso sexual”. Ediciones Revista General de derecho. Valencia. 2000.
- MOLERO MANGLANO, Carlos. “El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999”. Actualidad Laboral. Tomo I, pág. 243.
- MUÑOZ CONDE, Francisco. Derecho Penal. Parte Especial. Duodécima Edición Tirant lo Blanch Valencia 1999 pág. 217 y stes.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa y BALLESTER PASTOR, Amparo. “Mujer y Salud Laboral”. La Ley, 1ª Edición 1999.
- RUBENSTEIN, Michael. “La dignidad de las mujeres en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”. (Oficina de publicaciones oficiales, 1987).
- SÁNCHEZ, Esther, LARRAURI, Elena. “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”. Tirant lo Blanch 2000.
- SERRANO BUTRAGUEÑO, Ignacio. “El acoso sexual”. Revista Tapia nº 80. Febrero. Madrid.1995. pág. 19-23
- SUÁREZ MIRA RODRÍGUEZ, C. “El delito de acoso sexual”. Poder judicial. 1998.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Secretaría de Acción Social Confederal. Departamento Confederal de la Mujer. “Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo”. Madrid 1994.
- “Posturas de UGT frente al despido de las trabajadoras embarazadas y al acoso sexual”. Madrid, 1997.
- Comisión Ejecutiva Confederal. “Guía para la negociación colectiva. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Madrid. 2000
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – COMISIONES OBRERAS “Propuestas sobre medidas para presentar al Gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres”. Febrero-Junio 1998.