

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

FACULTAD DE DERECHO



**“ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES
LABORALES”**

TRABAJO FIN DE GRADO

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

Autora: María José Calatrava García

Vº Bº de la Directora del Trabajo.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'FBº Inmaculada Burkhardt Pérez'.

Fdo: Inmaculada Gemma Burkhardt Pérez

Directora del Trabajo

SEPTIEMBRE 2013

AGRADECIMIENTOS

A MI MARIDO, A MIS HERMANAS Y EN ESPECIAL A MIS PADRES POR SU CARIÑO Y
APOYO.

RESUMEN

El acoso de naturaleza sexual en el ámbito de las relaciones laborales engloba una multiplicidad variada de conductas que sólo en los últimos cuarenta años ha recibido atención normativa y doctrinal. Siendo un tema de interés para distintas disciplinas científicas, el presente trabajo de fin de grado se orienta al análisis del fenómeno desde la perspectiva jurídica y más en concreto desde la óptica constitucional, considerando los derechos fundamentales y los bienes constitucionalmente protegidos que los trabajadores pueden ver menoscabados con su puesta en práctica.

Uno de los principales problemas a abordar es el propio concepto de acoso sexual, sobre el que no existe un consenso generalizado en los organismos internos e internacionales con capacidad reguladora, lo que determina la dificultad para operar con los datos disponibles. Más allá de esta cuestión inicial se ha de poner de manifiesto, al menos de forma somera, la dificultad para cuantificar los casos reales de acoso sexual. Muchos de ellos no son objeto de denuncia por el miedo de la víctima a perder su empleo o derechos laborales. En ocasiones es la prueba del acoso ante las autoridades administrativas o judiciales lo que hace difícil lograr la efectividad de los mecanismos de garantía de los derechos fundamentales afectados.

Exponer la regulación en España de esta materia exige un relato de sus antecedentes de tipo internacional y de así como de los desarrollos internos, que han encontrado un impulso definitivo con la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) desde el punto de vista sustantivo, y con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) desde el punto de vista procesal. Una de sus innovaciones más esperanzadoras en la prevención y depuración del acoso sexual son los planes y protocolos de igualdad a adoptar por las empresas en el marco de esta normativa protectora.

La traslación a la práctica judicial de las previsiones normativas no está exenta de problemas. Así se observa en las cuestiones de la suficiencia y valoración de la prueba o en la variable jurisprudencia sobre la diferenciación del acoso sexual del resto de acosos que se dan en el ámbito laboral (acoso moral y acoso por razón de sexo).

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000).
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245 de 11 de Octubre de 2011).
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007).
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Primera, si no se indica otra cosa).
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TRET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	7
2.- CONTENIDO: El acoso sexual en el contexto laboral	12
2.1. Delimitación del acoso sexual.....	12
2.1.1. Antecedentes.....	12
2.1.2. Concepto de acoso sexual en el ámbito laboral.....	13
2.1.3. Elementos que intervienen.....	18
2.1.4. Tipología.....	20
2.1.5. Consecuencias.....	22
2.2. Régimen jurídico.....	24
2.2.1. Normativa General.....	24
2.2.1.1. Marco Internacional.....	24
2.2.1.2. Marco de Derecho Comparado.....	26
2.2.1.3. Marco Estatal.....	31
2.2.2. Normativa sectorial: Planes adoptados contra el acoso sexual.....	33
2.2.2.1. Organismos públicos.....	34
2.2.2.2. Organismos privados.....	36
2.3. Tutela frente al acoso sexual en las relaciones laborales.....	41
2.3.1. Tutela Administrativa.....	42
2.3.2. Tutela Jurisdiccional.....	45
2.3.2.1 Vía Ordinaria	45
2.3.2.2. Vía Especial	48

2.4. Doctrina jurisprudencial.....	50
2.4.1. Sujeto demandante y posición de partida.....	50
2.4.2. Dificultad para diferenciar acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.....	52
2.4.3. Valoración de la prueba ante los tribunales.....	55
3.- CONCLUSIONES.....	61
4.- BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA.....	63
5.- RELACIÓN DE CUADROS.....	69

1.-INTRODUCCIÓN.

El objeto de estudio de este trabajo fin de grado se va a centrar en conocer el acoso sexual como fenómeno y como problema social en el ámbito de las relaciones laborales.

Se va a estudiar y analizar el concepto y los elementos que forman parte del acoso sexual, así como las consecuencias negativas que se derivan del mismo, una vez que se ha producido.

El estudio comprende el análisis del régimen jurídico de la figura en distintos ámbitos, el nacional, internacional y el derecho comparado de algunos Estados del entorno europeo. En el contexto nacional español se tomará como referencia inicial el conjunto de previsiones constitucionales que han hecho posible el desarrollo de una legislación protectora de la libertad sexual en el trabajo. En este plano se ha operado una selección del ámbito de estudio que excluye el tratamiento jurídico penal, sin perjuicio de realizar algunas referencias al mismo; lo mismo cabe decir de la normativa reguladora del trabajo en el ámbito de las administraciones públicas, dimensión que así mismo requeriría un estudio específico.

Se analizarán los planes que han adoptado distintas empresas y organismos públicos para prevenir, detectar y actuar cuando se dé este tipo de fenómeno en el contexto laboral. Posteriormente, se observarán las garantías de las que va a poder disponer la víctima para poder actuar frente al acoso sexual. Y por último analizaremos algunos pronunciamientos judiciales relativos al ámbito estudiado y la problemática a la que se enfrentan los tribunales a la hora de dictar sentencia.

Para terminar dicho trabajo se expondrán una serie de conclusiones sobre los aspectos tratados y analizados, también se establecerán una serie de propuestas basadas en los datos obtenidos por estudios, informes, artículos y sentencias entre otras, fuentes que hayan sido consultadas y expuestas en dicho trabajo.

El tema seleccionado presenta facetas de distinta consideración metodológica; en coherencia con ello se ha de seguir una línea de estudio que combine la dimensión jurídica con elementos de otras disciplinas científicas, tales como la psicología, economía, sociología entre otras.

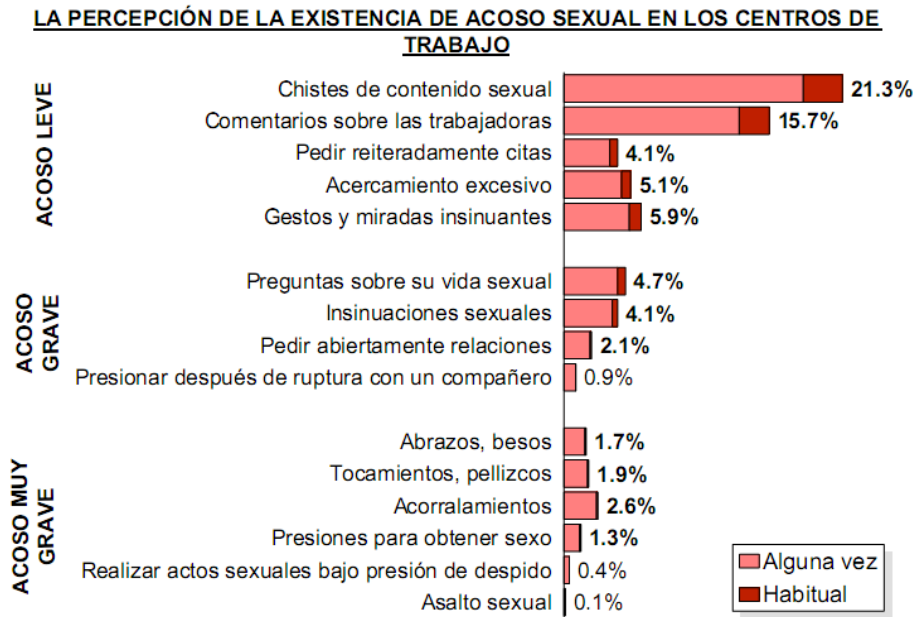
Acosar, según el Diccionario de la Lengua Española (2001), equivale a “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”. Este género de conductas se dan, qué duda cabe, en el ámbito laboral, dando lugar a distintos tipos de acoso: el acoso moral o psicológico (conocido como *mobbing*), el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, que es el objeto de estudio del presente ejercicio académico.

La misma fuente recoge la entrada “acoso sexual” como “el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre” (Diccionario de la Lengua Española, 2001).

Sin perjuicio de las consideraciones que ulteriormente haremos, baste ahora con señalar que hacemos referencia a un fenómeno presente de antiguo en las relaciones laborales, acrecentado en paralelo a la progresiva incorporación de la mujer al trabajo, pero que sólo en los últimos años ha recibido atención normativa y científica. Y ello a pesar de que, como señala en su estudio sociológico Pérez (2012), dicho fenómeno se está convirtiendo en un problema social, con serias implicaciones en la salud laboral de los trabajadores y en la propia organización empresarial donde acontece.

Se trata de un conjunto de conductas cuya práctica supone una desprotección y vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos en la Constitución Española de 1978 (en adelante CE), que se ordenan a la protección del bien jurídico de la libertad sexual. Los derechos fundamentales que pueden ser menoscabados a través del acoso sexual son el derecho a la dignidad personal (art. 10 CE), el derecho de igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo (artículo 14 CE), el derecho a la integridad física y moral (artículo 15 CE), el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen (artículo 18 CE) y, finalmente, el mismo derecho al trabajo, ámbito en el que la propia Constitución incorpora específicamente la igualdad en atención al sexo (art 35 CE).

El tipo de conductas que se engloba bajo el concepto general de acoso sexual es de índole muy variada. Resulta ilustrativo al respecto el cuadro elaborado por el Instituto de la Mujer en 2006, al que después haremos una referencia más pormenorizada.



Cuadro 1: Percepción de la existencia de acoso sexual en los centros de trabajo.

Fuente: Instituto de la Mujer, (2006).

En la presentación de los hechos objeto de estudio es importante destacar la naturaleza sexual de los mismos, elemento que va a permitir diferenciar el acoso sexual de otras modalidades de acoso. Este factor, unido a la percepción social sobre los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica, determina que el acoso sexual se convierta al mismo tiempo en una forma de violencia o discriminación de género, pues sin perjuicio de que la posición de víctima puede ser ocupada por individuos de cualquier sexo, es mayoritario el número de supuestos denunciados por miembros del sexo femenino (Ibáñez, Serrano & Tomas, 2007).

Este dato resulta ilustrado por las conclusiones de la III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo llevada a cabo en el año 2000 por la Fundación Europea - analizada en el estudio de Casas (2012), que indica que un 3% de las mujeres trabajadoras se vieron afectadas en los doce meses anteriores a la encuesta por episodios de acoso sexual. Esto supuso unos dos millones de personas, es decir, que el acoso sexual no es algo esporádico. Nos permite inferir que el colectivo más afectado por el acoso sexual en el trabajo es el de las mujeres, con mayor incidencia en aquellas que viven en situación de precariedad laboral. El colectivo masculino también se ve afectado por el acoso sexual pero la incidencia solamente se sitúa en el 1.1%.

El Instituto Andaluz de la Mujer elabora en 2012 un informe sobre las consultas realizadas en el teléfono 900 200 999 de información de la mujer, resumido en los datos de la siguiente tabla:

Consultas sobre violencia según tipo de violencia, por sexo y por provincias. Del 01/01/2012 al 31/12/2012

Mujeres									
Tipo de Violencia	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
MALOS TRATOS	306	508	326	501	266	274	965	1251	4397
ABUSOS AGRESIONES SEXUALES	7	6	6	4	3	9	21	18	74
ACOSO LABORAL	0	2	0	4	0	0	0	6	12
OTRAS	139	253	166	297	164	150	542	715	2426
TOTAL	452	769	498	806	433	433	1528	1990	6909

Hombres									
Tipo de Violencia	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
MALOS TRATOS	25	33	34	32	22	20	57	95	318
ABUSOS AGRESIONES SEXUALES	1	0	0	1	2	0	0	5	9
ACOSO LABORAL	1	0	0	0	0	0	0	0	1
OTRAS	18	19	26	24	11	18	57	75	248
TOTAL	45	52	60	57	35	38	114	175	576

Ambos sexos									
Tipo de violencia	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
MALOS TRATOS	331	541	360	533	288	294	1022	1346	4715
ABUSOS AGRESIONES SEXUALES	8	6	6	5	5	9	21	23	83
ACOSO LABORAL	1	2	0	4	0	0	0	6	13
OTRAS	157	272	192	321	175	168	599	790	2674
TOTAL	497	821	558	863	468	471	1642	2165	7485

Cuadro 2. Consultas sobre violencia según tipo de violencia, por sexo y por provincias. Del 01/01/2012 al 31/01/2012

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2012).

Este informe, preparado en un contexto de profunda crisis económica y de precariedad laboral, insiste en el dispar número de consultas efectuadas por hombres y por mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a pesar de que las cifras de consultas sobre la materia son bajas. En general, las estadísticas informan sobre la escasez de denuncias que se producen, siendo un fenómeno que cada vez se hace más visible en nuestra sociedad (Navarro, Climent & Ruiz, 2012). Esto puede ser debido al miedo del trabajador a perder el empleo o a empeorar sus condiciones laborales por la situación económica que atraviesa el país; en ocasiones sucede que el trabajador afectado, vinculado por cultura machista subyacente, optar por abandonar su empleo en lugar de defender los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce en plenitud en la actualidad.

La normativa orientada a la prevención y a la represión de las conductas de acoso sexual en la empresa es bastante reciente en España. Como refiere el Informe del Instituto de la Mujer de 2006, dictado antes de la aprobación de la LOIEMH, el papel de

la empresa en cuanto a la prevención y erradicación del acoso sexual era muy reducido; la tendencia de la empresa era inhibirse del problema, no hacer nada al respecto, e incluso en algunos casos se cambiaba a la trabajadora denunciante de puesto de trabajo, por lo que el perjuicio era para ésta. El panorama cambia con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, que define obligaciones en materia de prevención y tratamiento del acoso en la empresa y sanciones por su incumplimiento, relaciona el acoso sexual con la salud de los trabajadores y modifica las normas procesales para facilitar que los ciudadanos puedan defenderse ante estas situaciones (Ibáñez et al., 2007). Es a partir de aquí donde se van a establecer medidas para prevenir el acoso sexual, tanto por parte de los organismos públicos como por parte de las empresas, mediante instrumentos como son los planes de igualdad.

2.- CONTENIDO: EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.

2.1.- Delimitación conceptual.

2.1.1. Antecedentes.

El acoso sexual en el ámbito laboral ha tenido un largo recorrido desde su conceptualización hasta su regulación.

El concepto de acoso sexual como problema social tuvo su origen en un análisis sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias llevada a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York). En dicha experiencia se identificaba la forma en que los hombres se comportaban con las mujeres en el ámbito laboral (Pernas, Olza, & Román, 2000). En este estudio se descubrieron conductas de naturaleza sexual como comentarios, tocamientos y requerimientos sexuales indeseados, entre otras. A todas estas conductas se las empieza a considerar contrarias a las normas aceptables en el ámbito de las relaciones laborales. A partir de aquí, nacería en 1974 la primera definición de acoso sexual como “conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres”. Posteriormente le seguiría la segunda definición de acoso sexual, esta procede del ámbito gubernamental también en los Estados Unidos de América. Es la definición aportada por la Equal Employment Opportunity Commission en 1980, empieza a distinguir tipologías de acoso sexual: el chantaje sexual o acoso *quid pro quo* y el acoso ambiental, y amplía el rango de actuación de los sujetos que pueden participar en dicho fenómeno, reconociendo que hombres y mujeres podrán ubicarse en la posición de acosador y de acosado (Pérez & Rodríguez, 2013).

Es así como Estados Unidos va a ser el pionero del concepto, estudio y regulación específica sobre el acoso sexual en el contexto laboral, marcando una senda que sería recorrida más tarde por otros estados que irán realizando las regulaciones necesarias para poder así prevenir dicho fenómeno (Altés, 2012).

La recepción en Europa de estos postulados tiene lugar hacia la mitad de la década de los ochenta, operando en las instituciones comunitarias antes que en los distintos Estados miembros. El primer documento comunitario sobre la materia fue la Recomendación de 13 de diciembre de 1984 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre promoción de acciones positivas a favor de la mujer, la cual aconseja la adopción

de medidas cuyo objeto sea “el respeto a la dignidad de las mujeres en el trabajo” (Altés, 2002).

En el ámbito nacional la Constitución de 1978 no contiene una respuesta al problema del acoso sexual sino sólo los elementos que posteriormente van a hacer posible su elaboración. En estas fechas el ordenamiento jurídico sólo establece previsiones sobre ilícitos de naturaleza sexual atribuidos al conocimiento de la jurisdicción penal (violación, abusos deshonestos), pero que no ofrecen ningún perfil diferenciado por el hecho de desarrollarse en el contexto de la relación de trabajo. En el año 2007 va a aparecer la primera norma con rango de ley orgánica que se dispone de un tratamiento para el acoso sexual laboral, la ya referida Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Pérez-Guardo & Rodríguez, 2012).

2.1.2. Concepto de acoso sexual en el ámbito laboral.

Desde su primera conceptualización en los años setenta del pasado siglo el acoso sexual laboral ha sufrido variaciones en su contenido. Se trata indudablemente de concepto multidisciplinar que podría abordarse desde distintas perspectivas: sociológicas, en el ámbito del derecho e incluso en términos de prevención de riesgos laborales considerándolo como un riesgo latente en la empresa. En lo que respecta a la disciplina legal de las relaciones laborales, parte de la doctrina considera que nuestro ordenamiento jurídico laboral, carece de una de definición adecuada de lo que ha de entenderse por acoso sexual en el trabajo (Altés, 2002).

En fechas recientes Pérez (2012) afirma que no se ha llegado a un consenso generalizado en torno a la delimitación de lo que es y lo que no es acoso sexual laboral. Esta afirmación es una de las conclusiones de un interesante estudio en el que la autora relaciona y analiza las diversas definiciones ofrecidas por doctrina y legisladores sobre el tema en una tabla que, por su indudable interés, reproducimos.

Año	Autor/a / fuente	Concepto de asl
1974	Universidad de Cornell	Conducta intrusiva o indeseada de los hombres sobre las mujeres en el escenario laboral (citado por Dourambeis, 1997, p. 56).
1979	Catherine MacKinnon	Imposición indeseada de sollicitación sexual en el concepto de una relación de poder desigual (p. 23).
1980	Equal Employment Commission Opportunity	Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo (líneas directrices señaladas en su web site, EEOC, s/f).
1987	Informe de Michael Rubenstein	Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo. Aclara posteriormente que se considera como una discriminación fundada en el sexo, que es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (p. 32).
1990	Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo	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 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, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al 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.
1992	Recomendación 92/131/CE	
1992	Recomendación General 19 (ONU, 1992)	El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho", aclarando que "este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.
1992	Paula Nicolson y Jane Usher	Cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo (p. 25).
1992	Sue Wise y Liz Stainley	Intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer (p. 36).
2002	Directiva 2002/73/CE	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. (Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas, 2002).
2003	Código Penal (Ley Orgánica 15/2003)	El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (...) o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación (Art. 184).
2007	Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007)	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7).

Cuadro 2: Definiciones sobre el acoso sexual laboral.

Fuente: Pérez-Guardo (2012).

Siguiendo a la mencionada autora puede destacarse que, al margen de la connotación sexual de los hechos descritos, las diversas definiciones consideran como elementos integrantes del acoso sexual laboral factores distintos, cuestión que impide hablar de un referente común, con los efectos que posteriormente veremos. El primer concepto de acoso sexual se refiere a él como una “conducta indeseada de los hombres en la vida de las mujeres”. Esta consideración del género masculino como acosador y del sexo femenino como acosado va a estar presente en algunas de estas definiciones, frente a otras en las que ambos sexos pueden desempeñar uno u otro rol. El tipo de conductas englobadas en la definición se suponen presentes en cualquier ámbito de la vida social además de en el empleo, y se les añade la etiqueta de “laboral” cuando se producen en el puesto de trabajo (Pérez & Rodríguez, 2013).

En el escenario internacional, la Organización de Naciones Unidas (en adelante, ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) agregan al concepto que el acoso sexual en el trabajo puede constituir un problema de salud e higiene laboral. La Recomendación General N°19 de la ONU relativa a la violencia contra la mujer de 1992 lo define como: “un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (...) es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” En este caso se refleja sólo el sexo femenino como el de víctima. (Pérez & Rodríguez, 2013).

Las Comunidades Europeas siguen las pautas indicadas desde los Estados Unidos en la conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral (Osborne, 2009). La Resolución del Parlamento Europeo de 11 de julio de 1986 llama a las autoridades nacionales a que introduzcan en sus legislaciones nacionales una definición legal del acoso sexual, y en su elaboración y aplicación común es trascendental el denominado “Informe Rubinstein” sobre el acoso sexual en los Estados miembros, encargado en 1987 por la Comisión Europea¹, que define el acoso sexual como: “toda conducta verbal

¹ El informe fue publicado en octubre de 1987 por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, bajo el título "La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe: sobre el problema del acoso sexual en los estados miembros de las Comunidades Europeas".

o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo” (Fernández, 2000, p.8-9).

Posteriormente aparecería la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 definiendo el acoso sexual, así como la Directiva 2006/54/CE que partiendo de un concepto similar, incide en la importancia de la prevención del fenómeno.

En el ámbito nacional el Derecho Penal y el Laboral son las principales ramas del Derecho encargadas de velar por la protección de los derechos, bienes e intereses que se pueden perjudicar cuando una persona es acosada sexualmente. El Código Penal aprobado por ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, contempla expresamente el acoso sexual como rúbrica del Capítulo III, Título VIII, Libro II, y en su artículo 184 establece penas privativas de libertad o multa para quienes “solicitaran favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero”. Con la reforma aplicada en 1999 se introduce también uno de los supuestos de la tipología de acoso sexual ambiental, el de la solicitud de favores sexuales sin chantaje o amenaza. Como agravantes se introduce el hecho de prevalerse “de una situación de superioridad laboral” o de anunciar a la víctima de forma tácita o expresa “un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación” y “cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación”².

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET) reconoce en su artículo 4.2 e) el derecho de los trabajadores “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u

² El artículo 184 del Código Penal ha sido modificado por las Leyes Orgánicas 11/1999, de 30 de abril y 15/2003, de 25 de noviembre.

orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”, pero no contempla ninguna definición del fenómeno (Pérez & Rodríguez, 2013).

Finalmente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se incorpora a la legislación española una definición del acoso sexual. Bajo la rúbrica “acoso sexual y acoso por razón de sexo” el artículo 7 declara que

- “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

La Comunidades Autónomas han realizado acciones en ámbito de sus competencias para el desarrollo normativo y la ejecución de dicha ley. Un ejemplo es la Comunidad Autónoma de Andalucía, que publicó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, haciéndose eco del concepto de la ley orgánica nacional (art. 3.6)³.

³ La ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dedica dos artículos más al acoso sexual, el art.30 y el art.33, bajo los epígrafes: “El acoso sexual y el acoso por razón de género” y “Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

2.1.3. Elementos que intervienen.

Tres son los elementos que forman parte del concepto de acoso sexual laboral: los sujetos, las conductas y la percepción de la persona acosada (Pérez, 2012).

1.- Los sujetos:

En el acoso sexual intervienen dos tipos de sujetos, el sujeto pasivo o la víctima y por otra parte el sujeto activo o acosador. Entre ellos van a coexistir una serie de características que va propiciar que se de dicho acoso; el sexo, la jerarquía entre los sujetos y la relación con la actividad laboral.

- Sujeto activo o acosador:

El sujeto activo o acosador es aquella persona que ejerce sus funciones dentro de la organización y dirección empresarial, independientemente de la posición que ocupe en la relación jurídica laboral. Lo determinante es que el acoso esté conectado directamente o indirectamente a dicha relación. De esta manera, junto al empresario o personas que lo representen y los trabajadores de la empresa, independientemente de su rango, aparecen otros posibles sujetos activos, los cuales serían los propios clientes de la empresa (Altés, 2002).

Según los diversos informes publicados, la figura del acosador hombre, en el 98% de las ocasiones coincide con el perfil de “Don Juan”, chulo, ligón, y cargado emocionalmente de rasgos negativos. Suelen ser pequeños empresarios y jefes de sección, alrededor de los 40 años de edad; suelen estar casados y con hijos (Megías, 2001).

- Sujeto pasivo.

El acoso sexual en el trabajo viene definido en relación con el sujeto pasivo, el trabajador. Podemos decir que los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. El acoso sexual puede darse tanto por hombres como por mujeres, pero dada la visible discriminación de las mujeres en el mercado laboral, las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual (Megías, 2001).

El estudio elaborado por Megías (2001) pone de manifiesto que el acoso sexual lo sufren principalmente las mujeres y en concreto:

- Mujeres sin pareja, con cargas familiares, (viudas, separadas, madres solteras, divorciadas).
- Mujeres que accedan por primera vez a categoría encuadradas como masculinas y donde se encuentran subrepresentadas.
- Mujeres jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo, generalmente de carácter temporal o atípico.
- Otro grupo también en posición de desprotección, pero a menor escala, es el colectivo formado por homosexuales y jóvenes.

2.- Conductas.

Las conductas que se pueden dar en el acoso sexual, pueden tener muchas de variables como son: las proposiciones, los requerimientos y las coacciones (puede o no existir relación directa verbal o de contacto físico) (Megías 2001).

Serrano (1995) clasifica las conductas de acoso sexual en varios tipos dependiendo de la intensidad o gravedad de la conducta:

a) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato especial si se accede al requerimiento o bien de advertencias en caso de no acceder.

b) Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos humillantes no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación.

c) Invitaciones deshonestas o comprometedoras, incluso uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.

d) Bromas, chistes sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y obscenas.

3.- Percepción de la persona acosada.

La percepción de la persona acosada la podemos entender como la apreciación que la víctima tiene sobre esa conducta sexual, lo que va a suponer para ella, cómo la recibe o se posiciona frente a ella. Los calificativos para dichas conductas van a ser numerosos: indeseados, ofensivos, inaceptados y no buscados (Pérez & Rodríguez, 2013).

Un estudio de INMARK, Estudios y Estrategias, S.A elaborado a solicitud del Instituto de la Mujer (2006), realiza una encuestas sobre la percepción del acoso sexual en mujeres trabajadoras (Cuadro 1), con los resultados siguientes:

Una de cada cuatro trabajadoras (24,3%) ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo. El 4,6% de las entrevistadas afirman que situaciones de acoso se producen de forma más o menos habitual en sus empresas. El 23,3% de las situaciones observadas se enmarcan dentro de un tipo de acoso leve, si bien un 9,2% ha percibido conductas de acoso grave (un 1,0% de forma habitual) y un 3,9% indica haber advertido comportamientos de acoso sexual muy grave en su empresa (el 0,3% de forma habitual). (p.8)

En el Cuadro 1 se pueden apreciar las situaciones que en mayor número se dan en el ámbito laboral y que son percibidas por los trabajadores: los chistes de contenido sexual, los comentarios sobre las trabajadoras, los gestos y miradas insinuantes, el acercamiento excesivo, entre otros.

2.1.4. Tipología.

Las conductas que pueden englobarse en el concepto general de acoso sexual laboral admiten diversas clasificaciones. De acuerdo con el estudio de la Fundación Mujeres (2010) es de especial utilidad la seguida por la tradición jurídica y por la Directiva 2002/73/CE, que clasifica el acoso sexual en dos modalidades: acoso ambiental y chantaje sexual.

- Chantaje sexual:

El chantaje sexual, va a ser aquel que sea provocado por un superior jerárquico o personas que van a tener en su mano el poder para manejar las condiciones de trabajo de

la víctima, es decir los que van a poder decidir sobre la continuidad o no en el puesto de trabajo, condiciones de trabajo e incluso salario y promoción profesional.

Esta modalidad de acoso sexual se puede ordenar internamente atendiendo a la forma de producirse y a los efectos que ocasiona:

- Atendiendo a la forma de producirse podemos diferenciar, según la Fundación Mujeres (2010):

a) Chantaje explícito: proposición directa de solicitud sexual o bien requerimiento sexual, también expreso, cuando va acompañado de coacción física.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: el trabajador no ha sido requerido sexualmente, pero compañeros de su mismo sexo con concisiones laborales similares ascienden de categoría, ven incrementados 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, según la Fundación Mujeres (2010):

a) Chantaje sexual con pérdida de derechos: el superior jerárquico cumple su amenaza si el trabajador no se somete a sus requerimientos sexuales (no lo contrata, lo despide de su puesto de trabajo...).

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: a pesar de negarse el trabajador, el superior jerárquico no cumple su con lo que le había impuesto a la víctima.

- Acoso ambiental:

El acoso ambiental se identifica con la conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima que es objeto del acoso sexual. En el acoso ambiental el sujeto acosador no tiene por que mantener una relación jerárquica, de superioridad con la víctima, pueden provocarla los compañeros de igual o inferior nivel jerárquico e incluso terceras personas (clientes, proveedores).

En la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante STC) 224/1999, de 13 de diciembre, aborda un caso de acoso ambiental cuyo fundamento jurídico tercero expone 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” (Base de datos Aranzadi).

Dicha sentencia identifica las características precisas para poder identificar el acoso sexual ambiental. Primero se manifiesta por comportamiento físico o verbal manifestado, en gestos, actos o palabras, segundo que se perciba como indeseado y por último, que sea grave, llevando a crear un clima ingrato.

2.1.5. Consecuencias.

Los posibles daños que se van a producir cuando se materialice el acoso sexual se van a ver reflejados en tres áreas distintas que se van a ver afectadas por dichas conductas; en primer lugar la persona acosada, en segundo lugar la organización y en tercer lugar la sociedad (Fundación Mujeres, 2010).

En primer lugar se vería afectada de forma directa la persona acosada y las consecuencias se manifestarían en su salud. El acoso sexual en el lugar de trabajo es un riesgo psicosocial. Este afecta a la salud de la víctima mediante un deterioro de salud física y/o psicológica. Las distintas patologías asociadas a quien es víctima de acoso sexual están muy relacionadas con reacciones mixtas de ansiedad, depresión y angustia que generan trastornos de distinta índole e intensidad en las personas. En su salud psíquica se manifiesta mediante: sentimientos de desesperación e indefensión, aversión, ansiedad, depresión o generar traumas emocionales; en su salud física: trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, úlceras, náuseas, hipertensión (Serrano, 2008). Todo esto unido afectaría a su trabajo en forma de bajo rendimiento, menor productividad e incluso absentismo. Incluso podría provocar el abandono del puesto de trabajo (Fundación Mujeres, 2010).

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) en el año 2011, realiza un estudio en el que se aprecia las principales consecuencias para la salud de los trabajadores ante conductas violentas en el trabajo. Los resultados que se observan son:

dolor de cabeza (26,4%), problemas para conciliar el sueño (22,9%) y estrés, ansiedad o nerviosismo (38,2%) frente a los trabajadores que dicen no estar expuestos (12,5%, 8% y 14,6%, respectivamente). Estas consecuencias negativas para la salud dedujeron que estaban provocadas por las siguientes conductas violentas mostradas en el cuadro siguiente (Coordinación de investigación del INSHT, 2011):

CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

	% Trabajadores
Amenazas de violencia física	3,8
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,6
Violencia física cometida por personas <u>no</u> pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,4
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	7,3
Discriminación por la edad	0,6
Discriminación por la nacionalidad	0,8
Discriminación sexual/discriminación por género	0,6
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	0,4
Discriminación por la religión	0,1
Discriminación por una discapacidad	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1

Cuadro 4: Conductas violentas en el Trabajo

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011).

En dicha tabla podemos visualizar que el 0,4% de las conductas violentas en el ámbito laboral, son debidas a pretensiones sexuales no deseadas, es decir producidas por acoso sexual; no es el porcentaje más alto pero es lo suficiente para que nos preocupemos por la materia.

La segunda consecuencia en la que tendríamos que detenernos sería en el conjunto de efectos que se producen sobre la organización empresarial. Las consecuencias negativas para ésta serían una menor productividad por el absentismo de las víctimas y el coste al reemplazar a dicho personal. En último lugar se vería afectada la sociedad en general ya que el acoso es una manifestación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de discriminación supone costes al sistema sanitario (salud, seguridad social...) y supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social (Fundación Mujeres, 2010).

2.2. Régimen jurídico:

2.2.1. Normativa General.

2.2.1.1. Marco Internacional.

- Ámbito Internacional.

Para hablar de la regulación contenida en materia de acoso sexual laboral en el ámbito internacional hemos de referir la actuación de las dos principales organizaciones internacionales en la materia, de acuerdo con Ibáñez et al. (2007); actuaciones en el marco de las Naciones Unidas y en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas ha manifestado un alto grado de compromiso con la erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer en en distintos documentos y resoluciones, según Ibáñez et al. (2007):

En la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi (1985), redactó el documento “Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres”, que establece que los Estados deben tomar medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. En 1992 el Consejo Económico y Social de la ONU aprobó una Declaración sobre Violencia contra las mujeres en la que se incluía expresamente el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo; la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) aprobó la Plataforma de Acción que también incluye la erradicación del acoso sexual; la Resolución de la Asamblea firmada en Nairobi el 12 de mayo de 2006, versa sobre la forma en que los parlamentos pueden y deben promover medios para eliminar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos.

En el marco de la OIT: La OIT ha aprobado dos resoluciones en las que se refiere al acoso sexual de forma expresa: La Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los trabajadores y las trabajadoras en el Empleo (1985) y la Resolución sobre la Acción de la OIT para las Trabajadoras (1991).

- Ámbito europeo

Como señala Fernández (2000), la Unión Europea ha tenido un indudable protagonismo en el desarrollo del acoso motivado, ante todo por la atención que ha venido prestando a temas o aspectos relacionados con la no discriminación laboral de la mujer, sin duda, uno de los elementos fundamentales en la política social europea.

Muestra de la iniciativa comunitaria en la elaboración de un cuerpo normativo sobre el acoso sexual laboral son:

- La Directiva de 9 de febrero de 1976 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

- La Recomendación de 13 de diciembre de 1984 del Consejo sobre la promoción de acciones positivas a favor de la mujer, que aconseja la adopción de medidas en el ámbito del respeto a la dignidad de las mujeres en el trabajo. Es la primera norma que regula el acoso sexual en Europa (Altés, 2002).

Dos años después, en 1986 la Unión Europea mostrando su preocupación ante la materia elabora el ya referido “Informe Rubinstein”, favoreciendo el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria. Este impulso se concreta en las siguientes disposiciones (CCOO, 2011):

- La Resolución del Parlamento Europeo de 11 de julio de 1986, por la que se pedía a las autoridades nacionales a que introdujeran en sus legislaciones nacionales una definición legal del acoso sexual.

- La Resolución del Consejo de 29 de mayo de 1990 sobre la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo.

- La 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 el hombre en el trabajo. Se trata de un texto de especial importancia por incluir en su artículo primero un concepto de acoso sexual laboral completo y operativo. En el anexo se acompaña un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual (Ibañez, et al. 2007).

- La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el Trabajo.

- Resolución de 1997 del Parlamento Europeo, sobre una campaña europea sobre la tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.

- El Dictamen del Comité Consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de 20 de junio de 1998.

- Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, en la que se solicita a los Estados miembros el objetivo de luchar contra el acoso moral y sexual en el trabajo.

- Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, del Parlamento Europeo y del Consejo.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en los lugares de trabajo, suscrito en el contexto del diálogo social firmado el 26 de abril de 2007.

Por último destacar que en el ámbito europeo se han creado programas de acción comunitaria: el Programa Daphne y el Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El último programa en vigor es la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” de la Comisión Europea, que recoge entre sus apartados acciones diversas, entre las que se integra expresamente el acoso sexual.

2.2.1.2. Ámbito de Derecho Comparado.

A continuación estudiaremos la regulación del acoso sexual en las relaciones laborales en algunos de los países de la Unión Europea en concreto, Francia, Inglaterra y Alemania.

- La regulación del acoso sexual en Francia.

En Francia se considera el acoso sexual en el trabajo como un acto de violencia. La doctrina francesa señala unas notas características para poder identificar el acoso sexual; por un lado nos expone que es una conducta que posee connotaciones sexuales y por otro lado, un efecto mensurable en función de la repetición de la conducta y de las consecuencias que ocasiona (Altés, 2002).

- Concepto de acoso sexual en Francia.

Según la reciente ley sobre la materia aprobada el 6 de agosto de 2012⁴, el acoso sexual se define como aquella imposición que se ejerce sobre una persona, con comentarios repetidos o con conductas de naturaleza sexual que violan su dignidad, por su carácter degradante o humillante, lo cual va a crear una situación intimidante hostil y ofensiva (artículo 1).

- Normativa aplicable al acoso sexual en el trabajo.

Por la falta de regulación expresa en el país, la materia de acoso sexual en las relaciones laborales estaba encuadrada para su protección en las leyes antidiscriminatorias. En 1992 se aprobó la Ley 92-1179, que regulaba el abuso de autoridad en materia sexual en las relaciones laborales, con efectos sobre el Código de Trabajo, la Ley 83-634 de 13 de julio de 1983 sobre los derechos y deberes de los funcionarios y el Código Penal (Altés, 2002).

Actualmente la norma más reciente en materia de acoso sexual es ya la referida ley 2012-954, norma que fue aprobada después de que tomase carácter mundial el caso del ahora ex presidente del Fondo Monetario Internacional, el francés Dominique Strauss-Kahn, acusado de violar a una camarera en un hotel estadounidense (Rosales, 2012).

Dicha ley llenó un vacío jurídico que se había creado en Francia cuando se observó que la formulación de delito no era muy clara (Rosales, 2012). La ley anterior

⁴ *LOI no 2012-954 relative au harcèlement sexual*. Dicha ley complementa y modifica la definición recogida en el Código Penal.

de 2008⁵ fue anulada, ya que recogía una definición difusa de los abusos sexuales, que los calificaba con la expresión de obtener favores de carácter sexual. La nueva ley establece una definición más detallada de los abusos sexuales, ya que en su definición se extrae que el acoso sexual va a consistir en someter a alguien reiteradamente con acciones de connotación sexual y que van a afectar a la dignidad de la persona y poner a dicha víctima en una situación de intimidación, hostil y humillante (Corbi, 2012).

En su aplicación al ámbito laboral la ley establece que una insinuación, repetida o no, que se acompañe con amenazas, intimidación o alguna forma de presión grave, tendrá pena de dos años de prisión y una multa de 30.000 euros. Los casos más graves en los que los agresores abusen de la autoridad que les confieren sus funciones con fines sexuales, la sanción ascenderá de 45.000 euros y tres años de prisión (Villaécija, 2012).

- La regulación del acoso sexual en Inglaterra.

En el Reino Unido expertos en derecho laboral ponen de manifiesto cómo el acoso sexual en el lugar de trabajo va mucho más allá de simples bromas o conductas inapropiadas (HRreview, 2012). Según la ley británica es una ofensa ponerle encima la mano a otra persona sin su consentimiento.

Las leyes británicas tienen regulados varios grados de acoso que se rigen según la gravedad de la lesión, del daño realizado y de las circunstancias. Por otra parte, sus leyes de salud y seguridad las aplican a los riesgos de la violencia (incluido el abuso verbal), tal como lo hace con otros riesgos en el trabajo. El incumplimiento del contrato puede provocar una falta de protección de la salud de un empleado y de su seguridad en el trabajo (The Trades Union Congress for workers, the Confederation of British Industry, and the Partnership of Public Employers for employers in the private and public sectors, 2007).

Los empresarios en Inglaterra tienen la obligación de proteger a todos sus trabajadores; si la confianza entre el empresario y el trabajador se rompe mediante el acoso y la violencia en el trabajo, el trabajador puede renunciar y reclamar su dimisión por motivos de incumplimiento de contrato. Los empresarios suelen ser responsables de

⁵ *LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

derecho de los actos de sus trabajadores. Los trabajadores que son agredidos, amenazados o maltratados en el trabajo también tienen los recursos legales a su alcance en virtud del derecho civil del país (The Trades Union Congress for workers et. al., 2007).

- Concepto de acoso sexual en Inglaterra.

La doctrina entiende que el acoso sexual envuelve en su concepto comentarios vulgares e indeseados, las miradas, gestos, las insinuaciones y los contactos físicos que puedan poner en peligro la seguridad de la mujer en el ámbito laboral o crear un entorno de trabajo amenazante; así, el contacto físico puede ir de tocamientos a actitudes físicas violentas, a través de la violación (Altés, 2002)

La ley de Igualdad inglesa (Equality Act 2010) define el acoso sexual como aquel comportamiento no deseado que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o que cree un ambiente ofensivo para el individuo.

- Normativa aplicable al acoso sexual en el trabajo.

La normativa inglesa ha tenido un amplio recorrido de leyes hasta llegar a la más reciente en materia de acoso sexual y discriminación, la ley de igualdad que entró en vigor el 1 de octubre del 2010. Antes de dicha norma ha habido otras que han dejado huella en la regulación del acoso sexual en Inglaterra, según The Trades Union Congress for workers et. al. (2007), serían las siguientes:

- The Sex Discrimination Act 1975 (Amendment) Regulations 2008, en dicha ley se incluye el acoso ambiental.

- The Public Order Act 1986, que tipifica como delito el uso de palabras o comportamientos amenazantes, abusivos o insultantes, o comportamientos en que una persona pueda ser acosada.

- The Criminal Justice and Public Order Act 1994, que expone la conducta que causa el acoso o la angustia, el uso de amenazas y lo tipifican como delito criminal.

-The Sex Discrimination Act, 2001. La ley de discriminación sexual, proporciona una protección adicional en relación con el sexo, discriminación en materia de empleo, el autoempleo y la formación profesional.

-The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003. La ley de igualdad en el empleo, da protección contra la discriminación y el acoso en supuestos lésbico/gay y bisexuales.

- The Sexual Offences Act 2003. La ley de delitos sexuales, va a abarcar todas las formas físicas de violencia sexual, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo.

- La regulación del acoso sexual en Alemania.

En Alemania el acoso sexual es una manifestación de violencia contra la mujer, al igual que en el resto de países europeos. Dicho acoso va a ir encaminado desde formas menos graves, como la mirada y los comentarios sugerentes, hasta el contacto sexual no deseado. Dependiendo de la forma, el contexto y el alcance del acoso sexual pueden ir más allá, como actos delictivos. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013).

- Concepto de acoso sexual en Alemania.

El concepto de acoso sexual laboral se recoge en la normativa alemana en la ley de 24 de junio de 1994 de protección de los trabajadores frente al acoso sexual en los puestos de trabajo. Dicha ley, lo define como cualquier comportamiento sexual que tiene la intención de violar la dignidad de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto incluye, actos sexuales, comentarios de naturaleza sexual, imágenes pornográficas, los cuales son rechazados por los afectados. El acoso sexual en el lugar de trabajo es una violación de las obligaciones contractuales (Gil, 2012).

- Normativa aplicable al acoso sexual en el trabajo.

La citada ley de 1994 dejó de estar en vigor para adaptarse el país a la Directiva Europea 2002/74. El resultado de la trasposición de la normativa comunitaria a la normativa nacional fue la ley de igualdad de trato (“*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom*”) vigente desde el 18 de agosto de 2006. Dicha ley nos expone que si el empresario realiza acciones inadecuadas de acoso u hostigamiento

sexual a los trabajadores estos tendrán derecho a poner fin a su actividad sin pérdida de remuneración y el empresario estará obligado a pagar los daños y perjuicios. En Alemania poseen una Agencia de Lucha contra la Discriminación (ADS) con funciones de información y asesoramiento a las víctimas (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013).

2.2.1.3. Marco Estatal.

El marco nacional de ámbito estatal va a estar compuesto por una serie de normas que van a regular el acoso sexual, las cuales se exponen a continuación:

1.- Constitución Española de 1978

La regulación del acoso sexual en el marco nacional español debemos encuadrarla en primer lugar, el texto de la Constitución Española de 1978, ya que aborda dicha materia como un bien jurídico protegido. Hay que tener en cuenta que se trata de bienes jurídicos protegidos con una multiplicidad de derechos lesionados.

Reiteramos en este punto los derechos fundamentales que pueden ser lesionados por el acoso sexual en el puesto de trabajo, comenzado por la dignidad personal (10 CE), concepto al que puede reconducirse cualquier lesión a bienes o derechos de la persona, por ser la matriz de todos los derechos fundamentales; derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (14 CE), derechos a la integridad física y moral (15 CE), derechos al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (18.1) y, ya sin carácter de derechos fundamentales, los derechos al trabajo (35 CE) y a la salud.

El principal desarrollo constitucional en la materia es la LO 3/2007 (LOIEMH), que constituye un desarrollo legislativo directo del artículo 14 CE, así como del mandato que el art. 9.2 CE dirige a los poderes públicos para procurar la igualdad “del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.

La Sentencia del Tribunal de Justicia (en adelante STSJ) de Castilla-La Mancha, de 5 de octubre de 1992 aborda el caso de una empleada de limpieza acosada sexualmente por un compañero de trabajo en su centro de trabajo habitual. El tribunal considera que el acto de acoso declarado probado “evidencia de una forma clara y precisa el desprecio hacia la dignidad, intimidad y libertad sexual de otra persona que presta sus servicios en la misma empresa” (Base de datos Aranzadi). Este es uno de los

ejemplos de como la jurisprudencia se pronuncia ante estos casos, reconociendo la vulneración de los derechos fundamentales y condenando a los acosadores por sus conductas ilícitas.

2.- Derecho Penal: la reforma del Código penal de 1995, en el art. 66 de la Ley Orgánica 15/2003, en la que se aporta nueva redacción al art. 184 que tipifica el acoso sexual como delito.

3.- Normativa laboral: Las menciones directas y expresas de dicha conducta referidas a las normas laborales están establecidas en:

a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5.4 se refiere a la detección y prevención de posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores.

b) Estatuto de los Trabajadores: en su art. 4.2. e) y 54g) nos expone, que los trabajadores tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por otra parte el art. 54.2 g) considera incumplimiento contractual causa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”⁶.

c) 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 del Orden Social (en adelante LISOS) prevé en su artículo 8.13 como infracción muy grave el acoso sexual.

d) La ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14, nos expone que considera el acoso sexual en el trabajo como infracción muy grave.

e) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que regula en su capítulo XI la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

⁶ Dicha materia está recogida: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2.2.2. Normativa sectorial: Planes adoptados contra el acoso sexual.

Uno de los derechos fundamentales vulnerados por acción del acoso sexual en el ámbito laboral es el derecho de igualdad y no discriminación recogido en el artículo 14 CE. Para poder hacer efectivo dicho derecho fundamental reconocido constitucionalmente se aprueba Ley Orgánica 3/2007, ley que establece medidas específicas destinadas a proteger y corregir desigualdades mediante lo que lo que se denomina acciones positivas⁷ (Ballesteros, 2010).

En dicha ley se incorpora una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes jurisdiccionales (penal, civil, social y contencioso-administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. Entre las medidas que regula se encuentra la de favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres mediante un novedoso instrumento, los planes de igualdad, a adoptar tanto por las empresas como por los organismos públicos (Rodríguez, 2007).

Para hacer frente a las situaciones de acoso sexual la LOIEMH dirige un mandato a los organismos públicos y privados de adopción de medidas preventivas. Dichas medidas se van a plasmar mediante la implantación de protocolos de actuación y planes de igualdad, así como mediante la inserción en los convenios colectivos de artículos o disposiciones que prevean la implantación de un plan de igualdad en la empresa.

De acuerdo con el art. 46 LOIEMH los planes de igualdad de las empresas “son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (...) Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre

⁷ El art. 11.1. de la Ley Orgánica 3/2007 denominado “acciones positivas” establece:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

otras, (...) en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo”⁸.

De dicha definición vemos como los planes de igualdad van a permitir medidas que hasta ahora no se estaban realizando en las empresas, ya que la empresa adoptaba anteriormente una postura pasiva ante la situación del acoso sexual. Con la realización de dichos planes se va a promover la implantación de medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual dentro del ámbito laboral, tanto en organismos públicos como en organismos privados.

2.2.2.1. Organismos públicos

El artículo 14 de la ley 3/2007 expone que para cumplir con los fines de esta ley una de las actuaciones que deben observar los poderes públicos es la “adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”⁹. En este sentido la ley incorpora la figura de los protocolos de actuación y de los planes de igualdad que deberá aprobar el Gobierno al inicio de cada legislatura.

En relación con los protocolos de actuación, la LOIEMH en su Título V, Capítulo III, art. 62, denominado “protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”, establece que para prevenir el acoso sexual las Administraciones públicas están obligadas a negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un instrumento de esta naturaleza, que comprenderá al menos los siguientes principios: “compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (...) respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, (...) tratamiento reservado de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (...),

⁸ Recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007).

⁹ Recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007).

identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

En cuanto a los planes de igualdad, la LOIEMH en su artículo 64 señala que al principio de cada legislatura el Gobierno de la Nación debe aprobar un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados.

De acuerdo con los patrones y planes de acción diseñados desde las instituciones comunitarias, en España se han adoptado distintos planes nacionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que han venido recogiendo distintas estrategias para abordar el acoso sexual. Los planes que se han ido realizando a nivel nacional, según CCOO (2011) son los siguientes:

- I Plan 1988-1999: actuaciones destinadas a estudiar y prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo;
- II Plan 1993-1995: desarrollo de programas dirigidos a mujeres víctimas de toda violencia física, psíquica y sexual;
- III Plan 1997-2000: promoción de medidas tendentes a eliminar el acoso sexual en los centros de trabajo y actuaciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo;
- IV Plan 2003-2006: da continuidad a los Planes de Igualdad.
- Plan Nacional Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), dictado al amparo de la Ley Orgánica 2/2007.

Actualmente a nivel nacional no poseemos un plan de igualdad vigente, ya que el último Plan dejó de estar en vigor en el 2011. La actual ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuyo ministerio regula la materia de acoso sexual, anunció el pasado mes de mayo la inminente aprobación del nuevo plan estratégico para

el periodo 2013-2016 cuya principal medida será la erradicación de la violencia de género¹⁰.

A nivel de comunidad autónoma, también se han realizado Planes de igualdad. Entre los que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso sexual pueden ser mencionadas, entre otras, las Comunidades, de Andalucía (I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013), Castilla-La Mancha (Plan Estratégico par la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016), Valencia (IV Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014), Galicia (VI Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Gallegas 2013-2015) y el País Vasco (V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco 2010-2013).

2.2.2.2. Organismos privados.

Antes de la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el papel de la empresa en cuanto a prevención y erradicación del acoso sexual era muy reducido.

Según un informe realizado por el Instituto de la Mujer (2006) encargado a INMARK, Estudios y Estrategias, S.A., nos expone que las encuestas que realizaron a una serie de trabajadores concluían que la entidad no apoyaba a sus trabajadores en los casos de acoso sexual en la empresa, solamente un 8,3% de las mujeres que estaban sufriendo acoso, consideraban que la actuación de la empresa la calificaba adecuada. La empresa prefería inhibirse del problema antes que realizar alguna acción en su empresa, es decir prefería no hacer nada al respecto. En algunos casos se decidía cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, por lo que el perjuicio era para la víctima, quedando impune el acosador. Según el informe comentado la respuesta de la empresa giraba en dos vías de respuesta una activa y otra pasiva. En el siguiente cuadro se expone las

10

<http://www.lamoncloa.gob.es/ServiciosdePrensa/NotasPrensa/MinisterioSanidadServiciosSocialesIgualdad/2013/290513planigualdad.htm>

respuestas que adoptaba la empresa cuando se enfrenta a la situación de acoso sexual (Instituto de la Mujer, 2006).



Cuadro 5: Respuestas de las empresas frente el acoso sexual

Fuente: Instituto de la Mujer (2006).

En dicha tabla se puede observar que la respuesta mayoritaria de las empresas solía ser de forma pasiva con un 56, 0% frente al 8,3% de respuesta activa. Por lo que la tendencia general de las empresas era el ocultamiento, disuadir a la víctima con la intención de denunciar al supuesto acosador a cambio de mejoras laborales o, por lo general, no hacer nada. En las escasas empresas que tenían una respuesta activa, con actuaciones positivas, una de las líneas de actuación era las de cambiar al acosador de centro de trabajo, esto es, que la medida consistía en trasladar el problema puesto que el acosador no suele acosar a una sola trabajadora: otra de las medidas de dichas empresas era la de expedientar o despedir al trabajador acosador. Podemos decir que las empresas por lo general no sabían cómo actuar ante el problema del acoso sexual dentro de su centro de trabajo (Instituto de la Mujer, 2006).

En el Capítulo III de la LOIEMH, se regulan los planes de igualdad de las empresas, y en su artículo 45 establece que:

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

Las empresas obligadas a realizar un plan de empresa son exclusivamente las que cuentan con una plantilla de más de 250 trabajadores; aquéllas empresas cuyo convenio lo establezca y en los supuestos en que la autoridad laboral hubiera acordado como consecuencia de un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. La adopción de estos planes es voluntario para el resto de empresas, previa consulta del representante de los trabajadores.

De acuerdo con la LOIEMH los planes de igualdad deben abarcar una serie de materias entre las que se encuentra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Un ejemplo reciente lo encontramos en el Plan de Igualdad de la empresa Zara España, realizado en el año 2013. Este fija como una de las materias a tratar, el acoso sexual y por razón de sexo (apartado 8), con el objetivo específico de asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso (Zara España, 2013)¹¹. Otro ejemplo sería el Plan de Igualdad realizado por la empresa Ford España, S.L. para el período 2011-2013, entre cuyos objetivos figura el de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su artículo 13 fija un objetivo específico que consistirá en prevenir y, en su caso erradicar el acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa (Ford España, 2011).

¹¹ Lo más significativo del primer Plan expuesto, Zara España 2013, es que en dicho plan nos expone en su apartado octavo: “hasta el momento en Zara España no se dado casos de este tipo de acoso, por ello no cuenta con un Protocolo de Trabajo en esta materia. De cualquier forma, si sobreviviera una situación de este tipo la resolución sería por parte de la empresa inmediata”. Por lo expuesto anteriormente y con las estadísticas manejadas y expuestas anteriormente, es extraño que en dicha empresa no se haya producido nunca ningún caso de acoso sexual, pero en el caso de haberse producido, tampoco tenían un plan ni un protocolo para paliar contra las conductas constitutivas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

A modo de resumen algunas de las conductas a resaltar en los planes de igualdad serían los siguientes:

Plan de Igualdad	
Empresas obligadas	<ul style="list-style-type: none"> - Posean más de 250 trabajadores. - Lo establezca el convenio colectivo. - La autoridad laboral sustituya sanciones por la elaboración de un plan de igualdad. - Voluntaria para el resto de las empresas.
Materias	- Entre las materias aparece: Acoso sexual y por razón de sexo.
Duración	No hay plazo específico, irá en función de los objetivos y tiempo para alcanzarlos
Registro	No existe registro estatal de Planes de igualdad, pero se puede registrar en el Registro de convenios siempre que forme parte de un convenio colectivo.
Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> - (El art. 8.17 LISOS, califica como infracción “muy grave” en materia de relaciones laborales "no elaborar o no aplicar el plan de igualdad). - Pérdida automática de ayudas, bonificaciones, beneficios de programas de empleo (exclusión del acceso a estos beneficios durante 6 meses). - No cumplir obligaciones en materia de igualdad, TRET establece que da lugar a sanciones con multas entre 626 euros y 6.250 euros. - Infracción muy grave: no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.

Cuadro 6: Resumen de las características esenciales de un plan de igualdad.

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en el apartado 2 del artículo 45 de la LOIEMH, nos expone que las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable y en los términos previstos en el mismo. Para analizar los datos de empresas que han implantado en sus convenios colectivos la previsión que nos establece la ley hemos seleccionado el territorio de Andalucía. En Andalucía menos del 15% de los convenios vigentes contienen planes de igualdad y el 99% de estos son convenios de empresa. El 18% de los convenios vigentes contienen cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades y, de estos, el 73% son de empresa. Las políticas de igualdad se presentan como los instrumentos más idóneos para eliminar las discriminaciones que, por razón de sexo, se dan en el mercado de trabajo (CCOO, 2013).

Según datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), de los 512 convenios vigentes, tan sólo 75 contienen planes de igualdad, lo que representa tan sólo el 14,64%. Otros 93 convenios contienen tan solo cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, un 18,16%. De estos convenios, entre los que contienen planes de igualdad, 74 son de empresa y 1 de sector y, entre los que contienen cláusulas, 68 son de empresa y 25 de sector. Con estos datos se puede observar que el 84,5% de los convenios con planes de igualdad son de empresa (CCOO, 2013).

Convenios vigentes con cláusulas o planes de igualdad				
Planes de igualdad	75	Empresa	74	99%
		Sector	1	1%
Cláusulas de igualdad	93	Empresa	68	73%
		Sector	25	27%

Cuadro 7: Convenios vigentes con cláusulas o planes de igualdad.

Fuente: CCOO (2013)

Por otro lado el art. 46.1 de la LOIEMH incluye de manera detallada las fases que componen un plan de igualdad de la empresa, los pasos a seguir. Dicho artículo nos establece lo siguiente: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,

tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

De dicho artículo podemos sacar las fases para la realización de un plan de igualdad, según Bustamente (2011), tendríamos tres fases:

- Fase de diagnóstico: es aquella situación que consiste en la identificación de las carencias y virtudes existentes en la empresa, mediante un examen que proporcione resultados ajustados a la realidad¹².
- Fase de programación: en la cual se va a elaborar y planificar el contenido del plan de igualdad de la empresa.
- Fase de implementación, seguimiento y evaluación: dicha fase va a consistir en poner en marcha las estrategias y prácticas para llevar a cabo el plan, examinando y evaluando si está cumpliendo los objetivos.

2.3. Tutela frente el acoso sexual.

La consideración del acoso sexual como un supuesto de vulneración de derechos del trabajador nos pone en inmediata conexión con la enumeración, clasificación y valoración de la efectividad de las garantías que el ordenamiento jurídico asocia a su protección.

El conjunto de medidas de tutela frente al acoso sexual en las relaciones labores puede ser dividido en dos vías distintas. Una primera vía de protección de carácter interno, integrada por las medidas que se adoptan en el seno de una empresa para la prevención y sanción de este tipo de conductas, que ha quedado examinada al exponer los planes de igualdad. La segunda vía de protección es de carácter externo y comprende las distintas posibilidades que el ordenamiento jurídico habilita para enjuiciar y sancionar las acciones. La vía interna se podría decir que es la más eficaz y cercana, y evita a la víctima la carga emocional de tener que atravesar por la tramitación del proceso. En cambio la vía externa deberá resultar accesoria, ya que da una solución a las conductas más graves. En 2002 Altés señalaba que en España hay escasos

¹² El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, regula la concesión y utilización del distintivo de “igualdad en la empresa” regulando su denominación, procedimiento y condiciones para su concesión.

procedimientos judiciales hasta ahora ya que el acoso sexual es todavía una realidad escondida.

Dentro de la vía externa existen distintos tipos de tutela: la tutela preventiva, que intenta prevenir que se produzca la situación de acoso, la tutela sancionadora y la tutela reparadora. Dentro de estas nos vamos a centrar en la vía administrativa y en la vía jurisdiccional.

2.3.1. Tutela Administrativa.

La tutela administrativa está encomendada a la Inspección de Trabajo y Seguridad social (en adelante ITSS). Este organismo público tiene encomendada la realización de funciones esenciales para la aplicación de la legislación laboral y de la protección social (ITSS, 2013).

En las situaciones de acoso sexual en el trabajo que constituyan una infracción de las normas laborales y de seguridad social resulta necesaria la intervención de la ITSS, controlando el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, incluida la prevención de riesgos laborales y, en consecuencia, haciendo advertencias e iniciando procedimientos sancionadores frente a la empresa que no ha cumplido con su obligación. La ITSS puede intervenir en los conflictos laborales mediante la mediación, la conciliación o el arbitraje, y debe informar a las administraciones públicas competentes en cada caso concreto del cumplimiento y ejecución de las obligaciones laborales y de seguridad social (Ibáñez et al., 2007).

A raíz de la entrada en vigor de la LOIEHM se establecieron nuevas obligaciones a las empresas (planes de igualdad), por lo que la ITSS debe también evaluar esas obligaciones que se imponen a fin de que las cumplan (CCOO, 2011).

Para iniciar un procedimiento sancionador contra una empresa es necesario que la infracción se encuentre tipificada en una norma, convenio colectivo o pacto concreto. En el artículo 8 apartados 11 y 12 LISOS se considera infracción muy grave el acoso sexual cuando se produzca dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquiera

que sea el sujeto activo de la misma¹³; y en su artículo 7.13 considera también como infracción muy grave “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación¹⁴”.

Cuando el empresario realiza acciones que conllevan incumplimientos muy graves en materia de igualdad se les van a imponer sanciones pecuniarias recogidas en el artículo. 46. bis de la LISOS:

- Perderán, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Otra vía de sanción puede ser abierta cuando la empresa incumple sus deberes de prevención del acoso sexual. La sanción va a ser aplicable siempre y cuando se cree un riesgo para la salud de la víctima. Dependiendo de la gravedad del incumplimiento la sanción podría ser leve, grave o muy grave. La falta de evaluación del riesgo de carácter psicosocial podría ser considerada infracción grave conforme el artículo 12.1 de la LISOS, y con la misma gravedad podría ser calificada la falta de planificación de las medidas previstas en la evaluación recogida en el artículo 12.15 de la misma ley (Ibáñez et al, 2007).

¹³ “**11.** Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

¹⁴ Entre los temas que regulan no hay que olvidar que prevén el tratamiento del acoso sexual.

Como hemos citado anteriormente con la entrada de la LOIEMH se dieron nuevas funciones a la ITSS. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad aprobó un Plan de Actuación 2008-2011 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para el cumplimiento de la normativa igualitaria; entre ellas destaca el acoso sexual (CCOO, 2011).

Actualmente está en vigor el Plan Integrado de Actuación para el año 2013, en el que se recogen tanto los planes como los objetivos de alcance general. La Disposición Adicional Sexta, apartado 2, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, estableció que la ITSS debía incluir en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivo inspección de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, y entre las actuaciones inspectoras se consignan la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, el control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la LOIEMH, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos (ITSS, 2013).

ACTUACIÓN PREVISTA DE LA ITSS PARA 2013 EN ORDENES DE SERVICIO, POR PROGRAMAS			
MATERIA	AREA	PROGRAMA	ORDENES
2 EMPLEO Y RELACIONES LABORALES	2.1 CONTRATACION	2.1.1 CONTRATOS TEMPORALES	10.627
		2.1.2 SUBCONTRATACION Y CESION ILEGAL	3.662
		2.1.3 EMPRESAS DE INTERMEDIACION LABORAL Y ETT	760
		2.1.4 INTEGRACION LABORAL DE DISCAPACITADOS	3.205
		2.1.5 OTRAS CAMPAÑAS	458
		TOTAL	18.514
	2.2 CONDICIONES DE TRABAJO	2.2.1 TIEMPO DE TRABAJO	4.170
		2.2.2 EXPEDIENTES DE PLAZO	23.768
		2.2.3 CONDICIONES DISCRIMINATORIAS DE INMIGRANTES	1.048
		2.2.4 OTRAS CAMPAÑAS	2.412
	TOTAL	28.143	
	2.3 IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	2.3.1 DISCRIMINACION EN EL ACCESO AL EMPLEO	405
		2.3.2 DISCRIMINACION EN LA RELACION LABORAL (INGRESOS SALARIALES, PROMOCION)	1.220
		2.3.3 ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	595
		2.3.4 PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	1.405
		2.3.5 DERECHOS SOBRE CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y LABORAL	546
		2.3.6 DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	398
	TOTAL	4.550	
	2.4. AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIONES FORMATIVAS	2.4.1 AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO AJENAS A LA SS Y ACCIONES FORMATIVAS	1.762
	TOTAL	1.339	
2.5 OTRAS NO PROGRAMADAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES		32.802	
TOTAL		89.243	

Cuadro 8: Actuación prevista de la ITSS para 2013 en órdenes de servicio, por programas.

Fuente: ITSS (2013).

En el cuadro 8 se observaran las distintas actuaciones que tienen que realizar la ITSS durante el año 2013, tanto en materia de planes de empleo (con 1.405 actuaciones

programadas), como en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo (595 actuaciones). La realización de dichas actuaciones se ha ido incrementando con los años, en 2011 se llevaron a cabo 1.055 actuaciones en dicha materia. Como consecuencia de las mismas se constató la comisión de 15 infracciones, proponiéndose sanciones por valor de 65.385 euros y formulándose 386 requerimientos. En 2012 las actuaciones se incrementaron un 27,39% (1.344). Mayor aún fue el incremento de las infracciones detectadas pasando de 15 en 2011 a 35 en 2012, lo que supone un aumento de un 133,33%. El importe de las sanciones propuestas por las infracciones detectadas en 2012 ascendió a 103.263 euros. Igualmente el número de requerimientos en 2012 aumentó en un 18,13% hasta los 456” (ITSS, 2012).

2.3.2. Tutela Jurisdiccional.

Dado que los derechos lesionados en el supuesto en estudio se ubican no sólo en el entorno del derecho al trabajo sino en el marco general de los derechos fundamentales, las víctimas en supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en las relaciones laborales disponen de la posibilidad de utilizar para su defensa y posterior reparación del derecho vulnerado varias vías procesales: las vías de defensa ordinaria y las vías de especial de protección de sus derechos fundamentales a que se refiere el artículo 53.2 CE, que incluye el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (Ibáñez et al, 2007).

2.3.2.1. Vía Ordinaria:

La vía de defensa ordinaria de los derechos e intereses legítimos es la constituida por el juego de las acciones procesales ante la jurisdicción ordinaria (art. 24 CE). Con carácter previo a la aprobación de la LOIEMH y de la Ley de la Jurisdicción Social, la capacidad del orden jurisdiccional social para dar satisfacción a las demandas por acoso sexual era limitada, razón por la que dichos conflictos podían terminar residenciados en el ámbito judicial penal (en los supuestos en que los hechos presentaran perfiles delictivos) o en el ámbito civil, cuando la pretensión se canalizaba como una lesión del honor o la intimidad del trabajador afectado y se concretaba en la demanda de una indemnización. La vía civil también venía prestando garantía judicial a los casos de acoso causados por terceros ajenos a la empresa. Un ejemplo ilustrativo está contenido en la STC 250/2007 de 17 de diciembre de 2007, que trata un caso del acoso sexual

sufrido por la camarera de un crucero por un trabajador contratado por otra empresa distinta para prestar sus servicios en el mismo barco.

El presente estudio, tal como ya hemos anunciado en apartados anteriores, no aborda la disciplina procesal asociada a la defensa penal ni la protección del personal al servicio de las administraciones públicas ante la jurisdicción contencioso administrativa; se centra en la vía social, que ofrece al trabajador afectado dos caminos:

1º) Cuando la trabajadora decide poner fin a su relación laboral puede utilizar el procedimiento ordinario. En esta vía el trabajador va a poner fin a esa insostenible situación de acoso sexual. De acuerdo con el artículo 50.1 TRET, son causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

La redacción del apartado c) relativa a “cualquier otro incumplimiento grave del empresario” permite considerar englobado en la misma el acoso sexual, definido en la ley como infracción muy grave, por lo que entendemos que se ha producido extinción del contrato de trabajo por la trabajadora por causa de un incumplimiento empresarial.

La ventaja que ofrece esta vía es que permite la extinción del con la indemnización prevista en la ley¹⁵, y no es estrictamente necesario que quede probada

¹⁵ El artículo. 50.2 ET establece que el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas, es decir, a una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio.

una conducta por acoso sexual vulneradora de derechos fundamentales, sino que bastará con probar un incumplimiento contractual grave del empresario.

2º) Cuando la víctima haya sido despedida accionará la vía en modalidad procesal del despido para enjuiciar este supuesto.

Cuando el trabajador sufre el acoso sexual de una manera indirecta, la víctima suele sufrir un descenso en su rendimiento laboral e incluso, en atención a las consecuencias psicológicas y físicas del acoso sexual, la víctima termina por ausentarse en el trabajo, pudiendo esta ausencia estar justificada o no por parte de baja, que dé lugar a una situación de incapacidad temporal. Estas circunstancias pueden motivar la decisión empresarial del despido (Altés, 2002).

Según el artículo. 184 LRJS:

las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo(...), en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

La demandante deberá interponer la demanda en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la extinción del contrato de trabajo por despido. La implicación de los derechos fundamentales permite solicitar la tutela que no se reconoce a los efectos de restituir el vínculo jurídico (Escribano, 2012).

Por otro lado hay que tener en cuenta el artículo. 26.3 LRJS: “Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido”.

Por este cauce, que va a ser el más usual, se van a poder accionar tanto la vía del artículo. 50.1 como la vía del despido. Ello significa que la acción se canaliza ante la jurisdicción social a través de un procedimiento preferente y sumario.

2.3.2.2. Vía Especial: Tutela de los derechos fundamentales.

El acoso en el trabajo supone de por sí la vulneración de derechos constitucionales. La vía procesal oportuna es la indicada en el artículo 53.2 CE que prescribe que la tutela de estos derechos se llevará a cabo “ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”. Dicho procedimiento ha quedado definido en el marco de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (Altés, 2002).

En la actualidad La LRJS regula dicho procedimiento en su capítulo XI denominado “de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas” (artículos 177 a 184)¹⁶. Se ha establecido un procedimiento de tutela en materia laboral de los derechos fundamentales idéntico para todos ellos, incluido el derecho a la libertad sindical y los derechos de igualdad y no discriminación reconocidos en el artículo 14 CE. En consecuencia, el supuesto en estudio supone lesión de un derecho fundamental competencia del orden jurisdiccional social.

Las características previstas en la LRJS para este procedimiento son las siguientes:

- La legitimación activa la posee sólo el trabajador víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales que se invoque (art. 177.1 LRJS y 12 LOIEMH).
- La legitimación pasiva no se circunscribe al empresario o a los vinculados al demandante por la relación de trabajo, sino que extiende esta condición a los “terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios” (art. 177.1 LRJS). En este concepto entran proveedores, clientes y otros supuestos análogos.

¹⁶ Dicha norma traslada al ámbito jurisdiccional un conjunto de garantías cuya conveniencia y oportunidad se habían puesto de manifiesto en la jurisprudencia constitucional, destacadamente en la STC 250/2007 de 17 de diciembre. Así queda manifiesto en la Exposición de Motivos de la LJS.

- El Ministerio Fiscal intervendrá en el proceso con carácter necesario, tal como sucede en todos los procesos de defensa de derechos fundamentales (art. 177.3 LRJS)¹⁷.
- Pueden participar en el procedimiento, teniendo legitimación para ello, los coadyuvantes, en los términos previstos en el artículo 177.2 LRJS¹⁸.
- Se aplica el principio, ya descrito en la LOIEMH, de inversión de la carga de la prueba.
- Es admisible la acumulación de las acciones de tutela de derechos fundamentales con otras de naturaleza social (art. 184 LRJS).
- Existe obligación de especificar los daños y perjuicios en la demanda (daños personales, morales...).
- La demanda “habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o de caducidad previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental” (artículo 179.2 LRJS).
- Si la sentencia es estimatoria nos expone el artículo. 182.1.b), c) y d) LRJS, que va a tener cuatro tipos de tutela: declarativa, declara la nulidad de la actuación de empleador, inhibitoria, consiste en la orden de cese inmediato de la conducta, resarcitoria o de reposición, es aquella que como su nombre indica el demandante va a reponer las situación al momento anterior de producirse la misma y reparadora, aquella que comprende la reparación de las consecuencias derivadas de la conducta lesiva, incluida la indemnización que procediese.

¹⁷ “3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas”.

¹⁸ “2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.”

- Las sentencias dictadas en este tipo de procesos serán ejecutivas desde el momento en que se dicten (artículo 303.1 LRJS)
- La sentencia dictada en este tipo de procesos será recurrible en todo caso en suplicación (artículo 191.3.f LRJS).

2.4. Doctrina jurisprudencial.

La doctrina jurisdiccional en materia de acoso sexual en las relaciones laborales ha sido muy reciente, la problemática que han tenido los distintos tribunales a la hora de valorar a que tipo de acoso se refería para aplicar a cada caso les ha creado conflictos. También les ha supuesto una problemática la valoración de las pruebas para poder dictar sentencia, ya que concurren distintas situaciones a la hora de valorarlas.

2.4.1. Sujeto demandante y posición de partida.

El sujeto demandante va a ser aquel que activa el recuso por acoso sexual, en concreto aquel que tiene la legitimación activa en el proceso, según el artículo.177.1 LRJS: “Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio del acoso”.

Según lo expuesto anteriormente deberíamos analizar quien realiza esas demandas y los motivos de iniciarla, los sujetos demandantes pueden ser tanto hombres como mujeres, pero sus motivos variaran de los unos a los otros.

En el caso de los hombres las demandas que realizan es normalmente frente a los despidos, en los que ellos entienden que son despidos improcedentes, que son ellos los que se ven como víctimas ya que los han cesado en su puesto de trabajo sin indemnización alguna (Gil, 2012).

Un ejemplo sería el caso reflejado en la STSJ de Andalucía de Sevilla (Sala de lo

Social, Sección 1ª.Sentencia núm. 884/2013 de 14 marzo)¹⁹, en la cual el sujeto que inicia la acción, interpone un recurso de suplicación contra una sentencia que declara el despido disciplinario impuesto por la empresa como procedente. Los hechos en que fundaron dicha sentencia fueron, que la empresa le comunicó al actor mediante una carta que era despedido disciplinariamente y que dicho despido se fundaba en lo siguiente:

El actor (...) se acercó a la sala que servía de vestuario donde se encontraba cambiándose la dependienta y subordinada Dª Marisol y tras una palabras de reconciliación por ciertas discrepancia laborales, se arrimó a la misma aludiendo de manera directa y cruda a sus pechos, tocándoselos y dándole un beso en la boca. La empleada tras apartarse hizo público lo ocurrido al día siguiente.

La empresa se fundo para la rescisión del contrato en el artículo. 54.2.g) ET, en el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o personas que trabajen en la empresa.

El demandante se acogió para demandar, en que no había pruebas suficientes y en todo caso sostuvo que aún de tenerse probada su conducta, la cual niega, no fue constitutivo de acoso lo cual invalidaría la causa de despido y en todo caso sería un despido improcedente. Finalmente la sentencia desestimo dicho recurso por considerar que el despido fue procedente por causa disciplinaria.

En el caso de las mujeres, estas activan las demandas en la posición de víctimas que han visto mermados sus derechos fundamentales con ocasión del ilícito, que incluso ellas llegan a pedir la extinción del contrato laboral por propia voluntad. Según el artículo. 12 de la LOIEHM, nos establece que la víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo (Ibáñez et al, 2007)

Un ejemplo es la STSJ de Castilla la Mancha 314/2012, de 15 de marzo²⁰ en la cual se expone como anteriormente hemos visto que los acosadores no actúan con una sola víctima suelen ser reincidentes con otras personas, en el caso en cuestión trata de como un encargado de una empresa acosa a sus compañeras de trabajo, una de ellas lo

¹⁹ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de Sevilla 884/2013 de 14 de marzo de 2013.

²⁰ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de Castilla la Mancha 314/2012, de 15 de marzo de 2012.

demanda y posteriormente este es condenado por acoso sexual. Los hechos acaecidos fueron los siguientes:

Se acercó a la caja en que se encontraba D^a. Angélica, procediendo a abrir el cajón, y mientras ella continuaba en su tarea de cobro a los clientes, comenzó a frotarse y a tocar el culo de su compañera de trabajo, a agarrarla de la cintura, diciéndole mientras ponía su cabeza en el hombro de D^a. Angélica que era una maquinita y seguía con sus tocamientos (...), esa misma tarde y en la misma franja horaria el demandante se acercó al puesto de trabajo de D^a. Inocencia quien ocupaba la caja mas próxima a la de D^a. Angélica, interesándose por si tenía bastante cambio, al tiempo que le daba un par de palmaditas en la parte alta del muslo (...) el actor se acercó a Angélica; acto seguido esta se aproximó a D^a. Inocencia quien con gran nerviosismo le manifestó que le había tocado el culo, y que no la dejase sola, que iba a llamara a la coordinadora.

En el caso hay una tercera víctima que se ve también acosada a la cual le envía mensajes telefónicos diciéndole: “No veas como me pones (...), me tienes lokiko (...), siento ser tan tonto y decírtelo así pero me gustas mucho”.

Aquí podemos observar la relación de superioridad y de poder que cree ostentar el encargado y con derecho de poder hacer las acciones que quiera.

2.4.2. Dificultad para diferenciar en las sentencias, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Entre las sentencias de los distintos tribunales existen distintas valoraciones de situaciones similares que se presentan en los hechos que tienen que valorar, esto es debido por la confusión que se plantea entre que tipo de acoso se debe aplicar en cada supuesto. Con la entrada de la LOIEMH se abrió un nuevo abanico de posibilidades, introduciéndose los términos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por lo que nos enfrentamos a tres tipos de acoso, el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Los tribunales al valorar que tipo de acoso aplicar en cada supuesto, en términos generales no llegan a una uniformidad, así en algunos casos se dicta sentencia de acoso sexual habiendo tenido que dictaminar en la sentencia acoso por razón de sexo y en supuestos de acoso por razón de sexo se dictamina acoso moral. En primer lugar para calificar de forma correcta la distinción entre acoso sexual y acoso por razón de

sexo, es fundamental tener clara la diferenciación entre acoso no discriminatorio (moral) y acoso discriminatorio (acoso por razón de sexo), y dentro de este último diferenciar entre acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras causas, las cuales vienen expuestas en el artículo. 8.13 bis de la LISOS (origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual), (Gil, 2012).

Para ver las dudas que pueden tener los tribunales a la hora de emitir un juicio de valor y averiguar cual es el tipo de acoso que se da en el caso, nos remitimos a la sentencia del TSJ de Madrid 3852/2009, de 8 de julio²¹, el cual nos expone la sala que en dicho caso se dan expresiones machistas e inapropiadas de un superior, pero que no entiende que el caso en cuestión tenga consideración de acoso sexual ya que no tienen “finalidad sexual” al carecer de connotaciones sexuales, ni tampoco considera un sistemático abuso psicológico. Las palabras del tribunal más significativas son: “el mando superior de la trabajadora tuvo una actitud machista, llegando a utilizar expresiones inadecuadas (...), no estamos ante un comportamiento abusivo y sistemático contra la persona de la recurrente, ni el mismo constituye un ataque a su integridad física o psíquica (...), pero esas actuaciones, sin ninguna connotación de carácter sexual (Rubio, Bodelón, & Soria, 2011).

En este caso debemos diferenciar entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la connotación sexual que lleva acarreada el acoso sexual, por lo que en este supuesto descartaríamos el acoso sexual, pero por lo que nos expone la sentencia también debemos descartar el acoso moral, ya que tampoco se considera un sistemático abuso psicológico, por lo que debemos deducir que nos enfrentamos a un caso de acoso por razón de sexo, ya que el comportamiento del acosador es referido en función del sexo de la demandante, realizando expresiones machistas.

En segundo lugar habría que distinguir entre acoso moral y acoso por razón de sexo. Antes de la entrada en vigor de la LOIEMH, la mayoría de pronunciamientos judiciales intentaban ubicarlos en la categoría genérica de acoso moral. Así y en tanto que el acoso moral no tiene definición legal global (Gil, 2012), se define por la doctrina, según la STSJ de Galicia 135/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª)²²: “Conducta abusiva

²¹ Véase en la base de datos de Aranzadi la TSJ de Madrid 3852/2009, de 8 de julio.

²² Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de Galicia 135/2012 de 23 de diciembre de 2012.

o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador (...), actitudes de ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo (...), se trata de una forma de estrés laboral”

Según la STSJ de Madrid 265/2008 de 7 abril el cual nos refleja las diferencias entre ambos tipos de acoso:

Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrincona) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

De dicha sentencia, podemos obtener como notas características para diferenciar el acoso moral del acoso por razón de sexo, ya que el acoso moral tiene como connotaciones, la sistemática y prolongada presión psicológica, lo cual no sucede en el acoso por razón de sexo en el cual no se exige estas puntualizaciones así como tampoco la reiteración (Gil, 2012). Esta deducción nos va a llevar a caracterizar y diferenciar ambos acosos con el acoso sexual.

Un ejemplo es la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña 3155/2011, de 5 de mayo²³, en la cual el tribunal va a valorar el caso como acoso moral en lugar de hacerlo por acoso por razón de sexo, que es como debería haberlo valorado. El supuesto en cuestión trata de la demanda de cuatro trabajadoras a su empresa, en la cual su superior jerárquico las trata con comportamientos despectivos hacia ellas gritándolas y amenizándolas con su puesto de trabajo y teniendo muy poca consideración con ellas, pero lo que nos va a llevar a la diferencia entre aplicar entre uno u otro tipo de acoso va a ser lo que la sentencia refleja: “En la Navidad del año 2008 la empresa organizó una cena, así como la entrega de regalos mediante el juego del amigo invisible. Al Sr.

²³ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2011.

Gustavo le tocó comprar el regalo de D^a. Constanza, redactora de la empresa, que hacía un mes y medio que había ingresado en la misma, comprándole un muñeco con un lápiz introducido por el culo. Cuando la Sra. Constanza mostró su desagrado por el carácter obsceno de su regalo el Sr. Gustavo le dijo "quizás sea lo que te merezcas". La Sra. Constanza dimitió al día siguiente". Aquí vemos que lo que se refleja es el acoso por razón de sexo no el acoso moral.

Por otra parte tendríamos que dar responsabilidad a la incorrecta calificación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que reside en la distinción entre ellos por la legislación y la doctrina científica, que parecía en principio en la intencionalidad del agresor, así el en el acoso sexual el acosador trata de conseguir satisfacción carnal o libidinoso, el acoso por razón de sexo, el objetivo del acosador sería la manifestación de desprecio por las mujeres o por el sexo de la persona (Gil, 2012).

De todas las sentencias estudiadas y de la conclusión que han ido llegando los distintos tribunales, podemos llegar a la conclusión de que podríamos diferenciar los distintos casos, según los rasgos directos que identifican a los distintos tipos de acoso:

Acoso sexual: es necesario que en el comportamiento del acosador se dé connotaciones de carácter sexual, "finalidad sexual".

Acoso por razón de sexo: es necesaria una conducta despectiva con respecto al sexo de una persona (una manifestación de desprecio con el sexo de esta, por ejemplo por razón de ser una mujer).

Acoso moral: "la sistemática y prolongada presión psicológica, a parte debe de ser reiterada".

2.4.3. Valoración de la prueba ante los tribunales.

Una de las cuestiones más problemáticas que aparecen en las sentencias es la valoración de la prueba, la cual va a llevar al órgano judicial al convencimiento o no de que la conducta denunciada es constitutiva de un delito de acoso sexual. Cuando entró la LOIEHM no se introdujeron cambios en la legislación laboral procesal, pero con la aprobación de la LRJS de 10 de octubre de 2011 fue cuando se empezaron a resolver

lagunas en los procedimientos en cuanto a la inversión de la carga de la prueba (Gil, 2012).

Para ver que problemas se van a observar, cuando se realice la valoración de la prueba, se va a hacer un pequeño recorrido de quien tiene la carga de la prueba y los medios para acreditarla.

Primero debemos ver quien posee la carga de la prueba, según la LOIEHM en su artículo. 13, nos expone que:

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.(...) el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismo públicos competentes. (...) no será de aplicación en los procesos penales.

De aquí deducimos que la carga de la prueba la tiene la persona demandada, esta regulación también se traslada en las disposiciones adicionales 5 y 6 a la Ley de Enjuiciamiento Civil y a la Ley de la Jurisdicción Contenciosa, pero no al ámbito laboral, donde será necesario aportar indicios²⁴.

Como hemos comentado anteriormente con la entrada de la LRJS, se resolvieron lagunas procedimentales, con un reparto de la carga de la prueba. El artículo. 181.2. LRJS nos expone: “En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Los indicios que tiene que aportar el demandante deben ser en su conjunto concretos y precisos. Los podemos dividir entre intencionalidad dañosa y del resultado es decir, el daño que se produce en la víctima tras haber sufrido el acoso sexual, estos indicios pueden demostrar mediante informes médicos, informe pericial relativo a su

²⁴ 1. Según el artículo. 96.1. de la LRJS nos expone que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo (...) acoso (...), corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

estado de salud. También sería bueno que el juez que lleve el caso realizase unas labores probatorias de oficio, como por ejemplo interrogatorio o incluso careo de las partes (Escribano, 2012).

Con respecto a los medios de prueba, el artículo 90.1 que trata sobre la admisibilidad de los medios de prueba, nos expone:

Las partes, (...), podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

Una vez hecho un pequeño recorrido nos vamos a centrar en los problemas vinculados a la citada valoración de la prueba los cuales vamos a agrupar por un lado en la desacreditación del testimonio de la víctima y por otro lado en las apreciaciones sexistas de las sentencias (Gil, Rubio, & Daza, 2012).

- Desacreditación del testimonio de la víctima:

En la mayoría de las sentencias la prueba principal suele ser el testimonio de la víctima y en algunas de las sentencias se pone en duda la validez de dicho testimonio (Gil et al, 2012). El cuestionamiento del testimonio de las mujeres cuya valoración es cuestionado de manera permanente en todos los órdenes jurídicos y su denuncia de la violencia de género es un hecho estudiado en el ámbito penal. La jurisdicción social, no es una excepción, el cuestionamiento de la mujer aún cuando junto con el testimonio de la demandante, hay otras pruebas que lo avalan, peritajes o incluso testimonios de compañeros/as, pero al cual el tribunal no atribuye suficiente valor probatorio (Gil, 2012).

A modo de ejemplo la STSJ de Sevilla 2241/2012, de 10 de julio²⁵, en la cual una trabajadora denuncia al empresario ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social exponiendo: "me ha estado acosando y me trata muy mal y ha empeorado mi

²⁵ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de la Comunidad Valenciana 2241/2012 de 5 de abril de 2011.

depresión por acoso laboral, estoy de baja por culpa de él mi jefe, he empeorado mi depresión por culpa de él, por el acoso que estoy sometida".

El juez desestima la denuncia por acoso sexual, ya que con solo el testimonio de la víctima, no le el caso lo suficientemente probado y lo desestima por falta de prueba:

No basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio,(...), sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una "prueba verosímil", (...), o "principio de prueba" revelador de la existencia de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de su existencia.

Otro ejemplo es la STSJ de la Comunidad Valenciana 1043/2011, de 5 de abril²⁶:

“el juzgado de instancia no niega la veracidad del daño moral alegado y acreditado a través del informe pericial,(...), pero no considera acreditado atendidas las circunstancias concretas del caso que dicho perjuicio tenga su origen en una conducta de hostigamiento objetivable y continua del empleador, dejando al margen las sensaciones personales de la trabajadora que es la que liga su afección”

No se entiende la expresión de “sensación personal” propia de “paranoia” femenina (Gil, 2012), teniendo el juez el informe médico que puede aportarle veracidad a la demandada, incluso habiendo quedado acreditado.

En estos dos ejemplos se observa como se desacredita por el tribunal el testimonio de los demandantes incluso aportando otras pruebas.

- Apreciaciones sexistas en las sentencias.

Uno de los problemas aparecen en las sentencias es la existencia de argumentos y apreciaciones claramente sexistas sobre la violencia, sus características y/o consecuencias. Se encuentran comentarios que corresponden a algunos de los mitos sexistas sobre la violencia de género (Gil et al, 2012).

²⁶ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de la Comunidad Valenciana 1043/2011 de 5 de abril de 2011.

El ejemplo más visible, es el caso de la STSJ de Cataluña 8390/2008, en dicha sentencia el tribunal expone que no se aprecia el acoso de la víctima y se justifica la conducta del agresor debido a que estaba “bebido” y a que la agresión se da en ese contexto (Gil, 2012).

A modo de ejemplo, vamos a contar la historia empezando por el final, es la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS), (Sala de lo Social, sección 1ª), sentencia de 9 de mayo de 2011. RJ 2011/4751²⁷, en la que el tribunal resuelve de forma estimatoria para la demandante, exponiendo que existían hechos suficientes para deducir la existencia de acoso sexual del empresario sobre la trabajadora, pero hasta llegar a esta sentencia hay un amplio recorrido, entre las cuales una de ella es la sentencia STSJ de Asturias Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección primera) Sentencia núm. 940/2008 de 25 abril (JUR 2008\233946)²⁸, en la cual se denuncia un acoso sexual con agresión, en dicha valoración del caso por el tribunal se observan ideas estereotipadas sobre las consecuencias de las agresiones sexuales y el tiempo en la ejecución del acoso, el juez finalmente desestimaré la demanda por falta de prueba. En dicha sentencia en los fundamentos de hecho, segunda, nos expone: “no es verosímil que el episodio de acoso sexual denunciado tuviera una duración de 35 minutos; que habiendo opuesto resistencia no presentase después el mas mínimo rasguño; que no es coherente con su relato de los hechos del que se deduce que no se trata de una simple insinuación o gesto de contenido sexual, sino de abusos sexuales tales como tocamientos libidinoso en pechos y nalgas e intento de desvestirla; que hubiera acudido al trabajo los dos días siguientes”.

Tras los hechos expuestos el empresario despide a la trabajadora mediante despido disciplinario por haber tenido una “disminución continuada del trabajo”

De todo lo expuesto podemos observar como el juez duda sobre la víctima, sobre su testimonio, y no sobre el acosador en cuestión, en la sentencia se expone como en 35 minutos no tenía signos de violencia, de resistencia frente al acosador, el interprete valora y entiende no verosímil que tras sufrir un episodio de acoso sexual no presentara el más mínimo rasguño y que incluso acudiera al trabajo los dos días siguientes. Todos estos hechos son estimados por el tribunal para poder así dar su resolución la cual va a ir

²⁷ Véase en la base de datos de Aranzadi la STS de 9 de mayo de 2011 (RJ 2011/4751).

²⁸ Véase en la base de datos de Aranzadi la STSJ de Asturias 940/2008 de 25 de abril de 2008.

en contra de los derechos de la víctima ya que desestima su denuncia no reconociendo el acoso sexual y exonerando al acosador. Por otro lado hay que tener en cuenta que en la mayoría de las sentencias sobre acoso sexual lo que se denuncia son agresiones sexuales graves, por lo que estas dejan en la impunidad conductas discriminatorias. (Gil, 2012).

3.- CONCLUSIONES

1.- Durante la realización del trabajo he podido comprobar la dificultad para poder encontrar datos actualizados sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Con la entrada de la LOIEMH y debido a la novedad que supuso dicha ley en el 2007, se fueron realizando estudios sobre la materia, pero algunos años posteriores fueron decayendo dichos estudios. Por lo que puedo concluir, que la información que existe es limitada, debido a los pocos estudios realizados y la falta de transparencia en los que ya existen, puesto que no reflejan la verdadera situación que ocurre, ya que las víctimas no denuncian por miedo a represalias; por los roles de la sociedad a la que se ven sometidas y en muchos de los casos prefieren abandonar el puesto de trabajo, antes que realizar algún tipo de acción.

2.- Con respecto al concepto de acoso sexual, hemos observado que no existe un consenso generalizado. Esto va a provocar que no se pueda delimitar e identificar, si se va a producir acoso sexual laboral o no y a que tipo va a corresponder a cada caso. A mi entender debería de existir un único concepto, que definiese y abarcase todas las características de cada tipo de acoso para así poder identificarlo con exactitud y así poder actuar contra esta vulneración de derechos fundamentales a los que se ve sometido el trabajador. Se debería llegar a un consenso tanto a nivel nacional como a nivel internacional puesto que es un tema que afecta a todos los puestos de trabajo, estén donde estén.

3.- En el trabajo hemos comprobado que los planes de igualdad cada vez se están implantando más en las empresas. Pero lo cierto es que esa implantación es debida a la imposición que recae sobre los empresarios para evitar las sanciones que acarrea el no hacerlo. Por otro lado vemos que existe todavía un colectivo importante de empresas sin Planes de Igualdad. Esto es debido a que en España el mayor número de empresas que existen son pequeñas y medianas empresas, estas no superan los 250 trabajadores y no se les va a obligar a imponer un Plan de igualdad. Así que habría que plantearse si dichos trabajadores van a estar en situación de mayor desprotección por no trabajar en empresas más grandes. Se deberían realizar otras medidas destinadas a incentivar a dichas empresas para que implantasen protocolos y planes de igualdad.

4.- Actualmente, nos encontramos sin un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades vigente, deberíamos preguntarnos si esto va a provocar que durante dicho período el colectivo de trabajadores se encuentren en mayor grado de desprotección, ya que llevamos desde finales del 2011 sin dicho plan.

5.- Con respecto a la práctica jurisprudencial adoptada por los distintos tribunales, hemos de resaltar que todavía estos tienen problemas a la hora de identificar y diferenciar en los casos que se les plantean el tipo de acoso al que encuadrar cada caso. A mi entender esto es debido a que no existe una definición clara que identifique las características específicas de cada tipo de acoso, aunque la jurisprudencia poco a poco va sacando connotaciones de cada uno de ellos. Por otro lado, los indicios de la prueba sigue siendo un problema para la víctima, ya que la mayoría de los tribunales descartan el testimonio de la víctima y desestiman el caso por falta de prueba. Esta falta de prueba suele ser debida a la falta de testigos y si existen se niegan a colaborar por miedo a perder su puesto de trabajo. Por lo que podemos decir que la prueba del acoso ante las autoridades administrativas o judiciales hace difícil lograr la efectividad de los mecanismos de garantía de los derechos fundamentales a las víctimas.

4.- BIBLIOGRAFÍA

- Altés, J.A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballesteros, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), p.135-139.
- Base de datos de Aranzadi. Jurisprudencia. STC-STJ-STSJ.
- Bustamante, M.A. (2011). El acoso sexual en el trabajo. *Convenios colectivos y planes de igualdad en las empresas*. Valencia: UGT-PV.p
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2013, 6 de marzo). Sexuelle Belästigung. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. Recuperado de <http://translate.google.es/translate?hl=es&sl=de&u=http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did%3D73018.html&prev=/search%3Fq%3Dhttp://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,%2Bdid%2B%253D%2B73018.html%26biw%3D1024%26bih%3D480>.
- Casas, E. (2012). *Acoso sexual en el trabajo*. Recuperado de http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf.
- CCOO, (2011). *La acción sindical frente al acoso sexual*, Madrid: Secretaría confederal de la Mujer de CCOO.
- CCOO, (2013). *8 de Marzo Día Internacional de la Mujer, Situación de las Mujeres en Andalucía*. Recuperado de http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub91425_2013-Andalucia__Situacion_laboral_de_las_mujeres_en_Andalucia.pdf.
- Corbi. (2012, agosto, 1). Francia planta cara al acoso sexual: criminaliza hasta las miradas 'sucias'. *RT*. Recuperado de <http://actualidad.rt.com/sociedad/view/50499-Francia-planta-cara-al-acoso-sexual-criminaliza-hasta-miradas-sucias>.

- Consejería de Bienestar Social, (2008). *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana*. Consejería de Bienestar social, Comunidad Valenciana.
- Consejo General del Poder judicial (2011). Buscador de jurisprudencia. STS 4297/2011. <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/6046301/Despido/20110714>.
- Coordinación de Investigación del (2011). *VII encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2011*. Recuperado de [http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf).
- Diccionario de la Lengua Española (2001). Real Academia Española. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>.
- Fernández, R. (2000), “Acoso sexual en el trabajo. Un acercamiento al hilo de la Ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y del orden social”, *Revista Trabajo* (7), pp. 225-240. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2368/b13770421.pdf?sequence=1>.
- Ford España, (2011). Plan de Igualdad Ford España, S.L. 2011-2013. Recuperado de <http://www.mca-ugtpv.org/bd/archivos/archivo983.pdf>.
- Fundación Mujeres (2010), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/recursos-en-linea/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>.
- Gil, J.M., (2012). *La doctrina jurisprudencial en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Recuperado de http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad_de_Genero/Actividades_de_la_Comision_de_Igualdad/Estudios_y_otros_documentos/Estudio_sobre_acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de_sexo__Actuacion_de_las_Administraciones_Publicas_y_de_las_Empresas.

- Gil, J., Rubio, M., & Daza, A. (2012, 22 de enero). Acoso sexual y acoso por razón de sexo como violencia de género. Algunas aclaraciones. *Movimientos de género*. Recuperado de <http://www.movimientosdegenero.com/eventos/el-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-es-violencia-de-genero-algunas-aclaraciones>.
- Haro, J. (2012, 29 de febrero). ¡El acoso sexual en el empleo! Doctrina internacional, derecho comparado y legislación nacional. *Derecho en general*. Recuperado de <http://derechogeneral.blogspot.com.es/2012/02/el-acoso-sexual-en-elempleo-doctrina.html>.
- HRreview. (2012, julio, 31). UK employment law Experts discuss sexual abuse in the workplace. *HR news, features and análisis*. Recuperado de http://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.hrreview.co.uk/hr-news/employment-law/uk-employment-law-experts-discuss-sexual-abuse-in-the-workplace/37326&prev=/search%3Fq%3Dlegislation%2Bon%2Bsexual%2Bharassment%2Bwork%2Bin%2BEngland%2B2013%26rlz%3D1R2WQIB_esES520%26biw%3D1280%26bih%3D628.
- Ibañez, M., Lezaun, Z., Serrano, O.M & Tomás, G. (2007), *Acoso sexual en el ámbito laboral: su alcance en la C.A. de Euskadi*, Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (2012). *Actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales e igualdad*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/docs/2012/Informe2_2012.pdf.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (2013). *Plan integrado de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social para 2013*. Recuperado de <http://www.ugt.es/actualidad/2013/mayo/doc-otros-1.pdf>.
- Instituto de la Mujer (2006), *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/salud/contenidos/Salu>

dMujeres/SaludMujeres/1173352208971_mtas-_inst_mujer-_informe_2006-_acoso_sexual.pdf.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998). NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf.

Journal Officiel de la République Française (2012). *LOI no 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*. Recuperado de http://itefa.unsa.org/IMG/html/Loi_sur_le_harcèlement_sexuel.html.

Lamoca, M & Pérez, R. (2009). El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta, *Revista universitaria de ciencias del trabajo / Políticas de empleo y bienestar social*, (9), 185.

Lousada, J.F. (1996). *El Derecho de Los Trabajadores a la Protección Frente Al Acoso Sexual Laboral*. Granada: Comares.

Medeiros, F. (2005). *Acoso Laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.

Megías, A.M. (2001). *El acoso sexual en el trabajo, análisis y propuestas para su prevención*. UGT-PV

Navarro, Y. y Climent, J.A. & Ruiz, M.J. (2012) Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 542-545.

Osborne, R. (2009). *Apuntes sobre la violencia de género*. Barcelona: Bellaterra.

Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2), 199-206.

Pérez, R. & Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 196-207.

Pernas, B., Olza, J. & Román, M. (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición.

- Requena, A. (2013, 5, marzo). España lleva catorce meses sin plan estratégico de igualdad. *El diario*. Recuperado de http://www.eldiario.es/sociedad/Espana-catorce-Plan-Estrategico-Igualdad_0_107789807.html.
- Rodriguez, F. (2007). Elaboración y aplicación del plan de igualdad en la empresa. *La ley*. p. 1073.
- Rosales, A. (2012, 8 de agosto). *El acoso sexual tiene pena en Francia Radio Nederland Wereldomroep Latinoamericana*. Recuperado de <http://www.rnw.nl/espanol/article/el-acoso-sexual-tiene-pena-en-francia>.
- Rubio, A., Bodelón, E. & Soria, P., (2011). *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Barcelona, España: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya y el Consejo General del Poder Judicial, p.55-56.
- Serrano, I. (1995). El acoso sexual. *Revista Tapia*, 20-21.
- Serrano, N. (2008). El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral. Su estudio en clave de prevención de riesgos laborales. *Revista universitaria de ciencias del trabajo / Políticas de empleo y bienestar social*, (9/2008), 171-172.
- Stockdale, J. (1993). *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas*. Barcelona: Ediciones Morata.
- The Trades Union Congress (TUC) for workers, the Confederation of British Industry (CBI) and the Partnership of Public Employers (PPE) for employers in the private and public sectors. (2007). *Preventing Workplace Harassment and violence*. Recuperado de <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- Villaécija, R., (2012, junio, 2012). *Francia declara la guerra al acoso sexual*. El mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/06/13/internacional/1339609851.html>.

Zara España, (2013). *Plan Igualdad Zara España 2013*. Recuperado de http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc148735_Plan_Igualdad_Zara_Espana_2013.pdf.

JURISPRUDENCIA.

STC 224/1999 de 13 de diciembre de 1999.

STC 250/2007 de 17 de diciembre de 2007.

STS (Sala de lo Social, sección 1ª), sentencia de 9 de mayo de 2011 (RJ 2011/475).

STSJ de Andalucía de Sevilla. 884/2013 de 14 marzo de 2013.

STSJ de Asturias 940/2008 de 25 abril de 2008.

STSJ de Castilla-La Mancha, de 5 de octubre de 1992, AS 1992\5288.

STSJ de Castilla-La Mancha 314/2012, de 15 de marzo de 2012

STSJ de Cataluña 3155/2011 de 5 de mayo de 2011.

STSJ de la Comunidad Valenciana 1043/2011, de 5 de abril de 2011.

STSJ de Galicia 135/2012 de 23 de diciembre de 2012.

STSJ de Madrid 3852/2009, de 8 de julio de 2009.

STSJ de Madrid 265/2008 de 7 abril de 2008.

STSJ de Sevilla 2241/2012, de 10 de julio de 2012.

5. RELACIÓN DE CUADROS.

Cuadro 1: Percepción de la existencia de acoso sexual en los centros de trabajo. Instituto de la Mujer, 2006.

Cuadro 2: Consultas sobre violencia según tipo de violencia, por sexo y por provincias (01/01/2012 al 31/01/2012). Instituto Andaluz de la Mujer, 2012.

Cuadro 3: Definiciones sobre el acoso sexual laboral. Pérez-Guardo, 2012.

Cuadro 4: Conductas violentas en el Trabajo.

Cuadro 5: Respuestas de las empresas frente el acoso sexual.

Cuadro 6: Resumen de las características esenciales de un plan de igualdad.

Cuadro 7: Convenios vigentes con cláusulas o planes de igualdad.

Cuadro 8: Actuación prevista de la ITSS para 2013 en órdenes de servicio, por programas.