



guía sindical: el acoso sexual en el trabajo



secretaría confederal de la mujer

CC.00.



guía sindical:
el acoso sexual
en el trabajo

3.ª edición: Noviembre 2000

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Realización: Paralelo Edición, SA

1.ª edición: Mayo 1999

2.ª edición: Enero 2000

Diseño contraportada: Estíbaliz Sádaba y Azucena Vieites

Dep. Legal: M-20078-1999



presentación

La guía que presentamos pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones para un problema que como el acoso sexual es poco visible, pero que con frecuencia se produce en distintos ámbitos sociales y laborales.

Los objetivos marcados al elaborar este material se concretan en un análisis del acoso sexual en el ámbito laboral y las relaciones que entran en juego, un acercamiento a la definición y clases de acoso sexual en el trabajo y el papel de los distintos colectivos que tienen responsabilidad en el mismo.

Esperamos que este material, dirigido principalmente a delegadas y delegados sindicales de CC.OO., sea una herramienta eficaz que contribuya a abordar y comprender un tema tan denostado y no exento de dificultades incorporándolo a la acción sindical cotidiana; así mismo, una mayor difusión y sensibilización sobre el tema propicie en las relaciones sociales y laborales un cambio de actitud ante el acoso sexual.

Rita Moreno Preciado

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.



Índice	pág.
Introducción	7
1. Acoso sexual en los centros de trabajo: relaciones en juego	
1.1. Puntos de partida: La consideración del trabajo como mundo masculino	11
1.2. Repercusión en la identidad y autonomía de las mujeres	13
1.3. La naturaleza supuestamente neutra de las estructuras empresariales	15
1.4. La experiencia concreta frente al acoso sexual	16
2. Cómo definir el acoso sexual en el trabajo	
2.1. La dificultad de establecer una definición	21
2.2. La necesidad de una definición	23
2.3. Diferentes definiciones de acoso sexual en el trabajo	25
2.4. Clases de acoso sexual en el trabajo	28
3. Cómo prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo	
3.1. El papel y la responsabilidad del empresario en la prevención	34
3.2. La acción sindical y la negociación colectiva para vertebrar medidas eficaces	36
3.3. El papel de la Inspección de Trabajo	44
3.4. El marco legal y judicial	47
3.5. Otras medidas	59
4. Bibliografía	63
5. Apéndice: direcciones	67



Introducción

Esta guía es producto del desarrollo del Proyecto Pandora, financiado por la Iniciativa europea Daphne y el Instituto de la Mujer, y promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., durante el año 1998. Tras la realización de una investigación cualitativa, cuyos resultados se recogen en el informe «Las raíces del acoso sexual», hemos valorado como una necesidad prioritaria realizar esta «Guía Sindical: el Acoso Sexual en el Trabajo» con el fin de disponer de una herramienta sindical actualizada y útil para prevenir y combatir un grave problema, que muy a menudo permanece invisible y que habitualmente sufren muchas mujeres en sus centros de trabajo.

La finalidad de este documento es sobre todo llenar de información el vacío que existe sobre este tema en el contexto español y proporcionar a los/as representantes sindicales un instrumento desde el cual puedan abordar el acoso sexual en el trabajo. Aunque los sujetos destinatarios directos son sindicalistas, consideramos también que esta guía es un documento valioso para empresarios y trabajadoras/es en general.



acoso sexual
en los centros
de trabajo:
relaciones en juego



1.1. Puntos de partida: La consideración del trabajo como mundo masculino

Como puntos de partida, debemos recordar los siguientes **hechos bien conocidos y contrastados**:

- En nuestra sociedad, el trabajo no sólo es el espacio privilegiado de socialización, sino también el lugar donde se adquiere conciencia y autonomía personal y económica.
- La sociedad industrial organizó el trabajo atribuyendo a los hombres las tareas productivas y a las mujeres las reproductivas.

Los **efectos** que tal división ha producido son, entre otros, los siguientes:

- Esta distribución de tareas supuso la relegación de la mayoría de las mujeres a la esfera privada y su exclusión del mundo del trabajo.
- En la medida que no se ha cuestionado radicalmente este hecho, la incorporación progresiva de la mujer al mundo del trabajo se realiza aceptando e integrando como naturales los límites derivados del mismo.

Por tanto, la mujer se introduce a un espacio ajeno, es «una intrusa» y la intensidad de esa intromisión se percibe y se refleja de diferente forma en cada uno de los sectores de actividad.



Según se observa en el estudio «Las raíces del acoso sexual» (Secretaría de la Mujer CC.OO., 1998), tanto hombres como mujeres coinciden en describir el espacio de trabajo como un **espacio segregado por géneros**.

En la práctica, lo dicho anteriormente tiene diferentes **manifestaciones**:

a) La mayor parte de los sectores del medio laboral están profundamente masculinizados, en su concepción (espacio, tiempo, valores), en su organización y en su regulación.

Las mujeres -como grupo social- están fuera de las posibilidades que ofrece la inclusión en este espacio en cuanto a: socialización, conciencia y autonomía personal y económica.

b) Las tareas reproductivas no se consideran valorables en términos económicos (no podemos olvidar que nacen por oposición a las «productivas»).

Es evidente que, en este sentido, las actividades no pagadas son juzgadas como actividades inferiores.

c) Para quienes consideran que la tarea principal de las mujeres está situada en el ámbito privado, su participación en la vida pública a través del trabajo se entiende como algo excepcional y coyuntural: en cualquier momento puede volver a «su» espacio propio, lo privado.

Este planteamiento es impensable en el caso de los hombres: su «hábitat» está en lo público y privarlo de él es su muerte social.



d) El trabajo asalariado de las mujeres es considerado secundario y prescindible: un sueldo complementario y una mano de obra de reserva.

e) En general, los empleos que se ofrecen a las mujeres presentan características comunes: son más inseguros, peor pagados, están en los niveles inferiores en el organigrama de la empresa, más amenazados por el paro y actúan en función de las necesidades de otros trabajos, o son auxiliares de ellos.

1.2. Repercusión en la identidad y autonomía de las mujeres

Teniendo en cuenta que estos elementos se conjugan para acentuar la dependencia y subordinación de las mujeres, su incorporación a un medio «hostil», en el sentido que se ha señalado, incide directamente en su confianza y autonomía.

A los datos anteriores, se suman otros elementos que refuerzan la idea de las mujeres no como sujetos laboralmente autónomos, sino como complemento de la vida profesional de los hombres. Así, se percibe en todos los ámbitos:

a) En el **hogar**, al realizar las tareas domésticas y ofrecer apoyo emocional, permite la dedicación exclusiva de los hombres al trabajo.

b) En el **mercado laboral** al ocupar, mayoritariamente, puestos de apoyo y servicio a los ocupados por los hombres.



c) En el **puesto de trabajo**, al mantener una actitud menos competitiva, menos reivindicativa y menos participativa, que permite un ambiente laboral «cómodo» para sus compañeros varones.

Tradicionalmente y de manera más bien simplista, se viene entendiendo que la independencia, el riesgo, la competitividad y la ambición son valores propios y necesarios al mundo laboral. Todos ellos, que se presuponen en el hombre, han sido integrados y convertidos en referencias de la «normalidad» en las relaciones laborales. El hecho de que las mujeres no se sitúen de la misma forma ante el trabajo, no ha supuesto un reconocimiento de la diferencia sino un dato revelador -a los ojos del mercado- de incompetencia y falta de profesionalidad.

El problema es más grave si las propias mujeres trabajadoras interiorizan y asumen, como propios de su naturaleza, estos prejuicios que:

- Por un lado, contribuyen a minar su confianza y su autonomía en la medida en que, en general, ni sus hábitos ni sus percepciones coinciden con los usos laborales habituales.
- Por otro, conducen a aceptar como «natural» este estado de cosas y con ello a perpetuar, aunque no se sientan cómodas y sufran las consecuencias de ello, su posición subordinada y dependiente.



1.3. La naturaleza supuestamente neutra de las estructuras empresariales

Puede decirse que la total integración y asimilación de lo masculino en lo laboral ha hecho invisible - porque **no contrasta**- la sexualidad masculina.

Sin embargo, aunque las empresas pretendan mostrarse como genéricamente neutras, la sexualidad se manifiesta en diferentes aspectos de su actividad: la selección de personal, los usos de lenguaje, la distribución y valoración de tareas, etc.

En este orden de cosas, **el contraste se produce** con la entrada de la mujer en los centros de trabajo, donde aparece como alguien totalmente ajeno y diferente a esa generalidad, entendida como «normalidad» en cuanto:

- Incorpora unos valores ajenos a los usuales y que contrastan con la organización laboral en su conjunto.
- Su pertenencia «al otro sexo» determina y condiciona alguno o algunos de los elementos de la relación laboral.

Así nos encontramos con que:

- Aparecen una serie de tópicos relacionados con esta presencia, como la «utilización de armas de mujer» sobre los que los grupos de discusión del estudio «Raíces del acoso sexual» citado, no mantienen una opinión unánime, aunque se pueda concluir que es más conveniente para las trabajadoras hacer invis-



ble su sexo, contrariamente a la idea de que se benefician de él.

- Es necesario que las trabajadoras «se autocontrolen» en sus relaciones con otros compañeros de trabajo, pues el discurso social -no sólo el de la empresa- tiende a considerarlas responsables de las conductas masculinas.

1.4. La experiencia concreta frente al acoso sexual

a) Las experiencias de las **mujeres trabajadoras** que han sufrido acoso tienen **elementos comunes**:

- La tensión, el temor, la impotencia, la humillación.
- El dilema, al que casi siempre se ven abocadas, de elegir entre renunciar al puesto de trabajo o «aguantar».
- La dificultad de denunciarlo o aun, simplemente, expresarlo y encontrar apoyos.
- La voluntad de olvidar la experiencia o quitarle importancia.

En esta tendencia a disculpar al acosador o minimizar su conducta es común referirse al hecho en sí como una «amenaza que no llegó a la agresión física».

P.ej: es posible responder en términos de igualdad ante una broma dudosa, pero lo cierto es que estas bromas funcionan como auténticas agresiones verbales y, aunque molestan, no pueden ser reconocidas como tales.



Las **consecuencias para la víctima de presentar, o no, una actitud coherente y equilibrada** pueden ser muy importantes:

- Si denuncia demasiado pronto, se la llamará histérica y perderá credibilidad en adelante.
- Si denuncia demasiado tarde, tendrá que justificar haber aguantado más de la cuenta y, por lo tanto, haber legitimado el comportamiento del acosador.

Son varias las razones por las que no se denuncia:

- no parecer exageradas;
- no saber cuándo se está pasando de la camaradería al abuso;
- la costumbre de callarse ante ofensas leves, incluyendo el uso cotidiano de un lenguaje que infantiliza y sexualiza;
- la sensación de estar rechazando una relación de reciprocidad, aunque se sepa, o intuya, que está sustentada en bases falsas.

b) Por su parte, y aunque los hechos demuestren que, también, los **hombres trabajadores** pueden ser víctimas del acoso, su posición como grupo es muy diferente, en cuanto que:

- Les resulta muy difícil si no imposible verse en tal papel.



- Hacen una interpretación muy diferente de la conducta de acoso sexual en el trabajo.

En unos casos, consideran que se trata de una manifestación violenta del deseo sexual, una conducta desviada cuyo autor es alguien ajeno a ellos, degenerado, inculto o de mayor edad.

En otros, piensan que sólo puede acosar un superior jerárquico, porque entre compañeros el deseo es manifestación de una actitud normal y sana que puede ser, libremente, rechazado por la mujer, aunque reconocen que hay pretendientes más pesados que otros.

c) Las **reacciones que se producen** en el entorno cuando se conoce un supuesto concreto de acoso sexual hacen necesario reflexionar, entre otras cuestiones, sobre las razones por las que se manifiestan:

- la falta de credibilidad y la búsqueda de razones ocultas en la denuncia de la mujer (venganza, rencor, cálculo, etc.);
- se culpabiliza a la víctima del acoso que está sufriendo.

Y, además, la reflexión se debe extender a la oportunidad de:

- mantener la ilicitud de una conducta que, en alguna manera, puede considerarse que está siendo tolerada;
- calificar como acoso sexual en el trabajo una conducta o situación no percibida, como tal, por la propia víctima, pero sí por su propio entorno laboral.



cómo definir el acoso sexual en el trabajo



2.1. La dificultad de establecer una definición

a) Una vez constatada la gravedad de la situación, nadie puede negar la necesidad, más aún la obligación, de establecer **medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres** en el trabajo y erradicar las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

b) El acoso **no es una conducta patológica** y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprehendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que **se manifiesta de diversas formas**, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aisladas o continuadas, etc.

Por ejemplo, mediante:

- Propositiones o requerimientos; chistes o bromas entre otros.
- Comportamientos físicos, que sin llegar a considerarse abuso o agresión sexual supongan una vejación para quien los sufre.
- Determinadas «decoraciones» del centro de trabajo con la exhibición de carteles o fotografías de contenido sexual.



c) Hay que tener en cuenta, además, la **falta de sensibilidad social** y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en:

- La extrema tolerancia y comprensión frente a determinadas conductas.
- La superficialidad con que, en demasiadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Así, por ejemplo, la naturalidad con que se admite como uso social la insistencia o el recurso, generalmente admitido y celebrado, a chistes o expresiones despectivas sobre la violencia contra las mujeres; entremezclándose con todo ello, y aún más si cabe, cuestiones de poder, género, sexo, raza, orientación sexual y clase que complican más el problema del acoso sexual en el trabajo.

d) Como reflejo de esta situación la misma dificultad se traslada a los **operadores jurídicos** –sean éstos jueces, catedráticos o abogados-, quienes mantienen opiniones muy encontradas con diferencias a veces de matiz, a veces profundamente ideológicas, lo que dificulta el avance normativo.

Esto se traduce, por ejemplo, en que resulta muy discutida la relación de esta conducta «de naturaleza sexual» con las cuestiones de «género» y la posición de la mujer en el mundo laboral. Así, se demuestra por la diversidad de opiniones entre diferentes expertos sobre los derechos que se lesionan, principalmente, con el acto de acoso:



- la intimidad;
- la dignidad;
- la libertad sexual;
- la igualdad y no discriminación;
- la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Aunque todos estos derechos resulten afectados, inclinarse por la mayor incidencia sobre unos u otros determina las medidas que conviene tomar.

Por todo ello, es necesario introducir en la reflexión **quién está definiendo y quién conviene que defina** el acoso sexual en el trabajo.

e) Finalmente, es evidente que este problema no se soluciona por la vía de denunciar todas las conductas que dentro de la empresa tengan alguna orientación sexual, porque:

- en primer lugar, algunas pueden no ser ilícitas, en sí mismas, ni todas revisten el mismo nivel de gravedad;
- en segundo lugar, porque este problema debe ser abordado desde una **estrategia global** que incorpore diferentes visiones y proponga a su vez medidas preventivas y sancionadoras.

2.2. La necesidad de una definición

Es imprescindible saber de qué estamos hablando porque para ser eficaces sólo el conocimiento puede determinar los objetivos y los medios, es decir, qué se quiere conseguir y cómo se debe actuar.



Por lo tanto, hay que poner en palabras, llámese nombrar o definir, las conductas en que se manifiesta y los efectos que produce el acoso sexual.

Desde la perspectiva jurídica hay una clara interferencia de concepciones sociales -dominantes o al menos muy extendidas- sobre cuál es la conducta «normal» tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

El acoso sexual **se distingue de un comportamiento amistoso** en que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Desde el punto de vista jurídico, la indefinición de la normativa actual produce, entre otros, los siguientes efectos:

- vacíos de regulación, es decir, parte de las conductas encuadrables en esta figura no están tipificadas como tales, y, por tanto, no son sancionables desde el punto de vista legal;
- faltas de garantía para los derechos de las víctimas del acoso, puesto que no pueden establecerse medidas preventivas eficaces, ni cauces de reclamación adecuados, siendo insuficientes los que existen.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, sea disciplinaria, administrativa o penal.



Por ello, es necesario:

- Establecer un clima de trabajo contrario a todo tipo de conductas humillantes y vejatorias.
- Diseñar en todos los campos, y también en el legal, una posición más activa frente a la actual que es claramente defensiva y subordinada a otros valores.
- Facilitar a las víctimas del acoso la denuncia de los hechos y el restablecimiento más rápido de sus derechos.
- Garantizar a las partes un procedimiento ágil y respetuoso con su intimidad y su dignidad.

2.3. Diferentes definiciones de acoso sexual en el trabajo

2.3.1. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ⁽¹⁾

Las proposiciones sexuales no deseadas, los requerimientos de favores sexuales y demás conductas físicas o verbales de carácter sexual se considerarán acoso sexual cuando:

- el acceder a dichos requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo;

⁽¹⁾ EE.UU, 10-11 de 1980; Código de Reglamentaciones Federales, Reglamento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo; Título 29, Sección 16.04.11. También, Acta de Derechos Civiles, Título VII, Sección 703.



- la aceptación o rechazo de tal conducta sea utilizado para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona, o
- dichas conductas interfieran injustamente en el rendimiento del trabajo de la persona a quien van dirigidas, creándole un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

Además, se añade que para determinar si una conducta constituye acoso sexual:

- La Comisión debe considerar el caso en su conjunto, las circunstancias en su globalidad tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contexto en el cual los incidentes alegados se han producido.
- La legalidad de una acción en particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto.

2.3.2. Código de Conducta Europeo ⁽²⁾

En el Código de Conducta se centra el problema del acoso sexual como un problema de **discriminación sexual**: «El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es el objeto del acoso.»

(2) Recomendación de la Comisión de Comunidades Europeas del 27-11 de 1991; 92/131/CE, Anexo 1, apartado 3: la Ley y la responsabilidad de los empresarios. También, Resolución del Consejo relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, DO nº 157 del 27-6 de 1990, p. 3, punto 2 del apdo. 3.



La Recomendación de 27-11-1991 añade que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al **principio de igualdad** de trato, tal como se define en la directiva 76/207/CEE .

Su **definición** es la siguiente: El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Según el código, hay un **tipo amplio de comportamientos** que puede ser considerado acoso sexual y resulta inaceptable si:

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

Pueden deducirse las siguientes **características** del acoso sexual:



- es indeseado por parte de la persona objeto del mismo;
- corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo;
- la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva;
- la diferencia entre acoso sexual y comportamiento sexual es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo;
- cuando es suficientemente grave, un único incidente puede constituir acoso.

2.3.3. Estatuto de los Trabajadores

Dentro de los Derechos y deberes básicos de los trabajadores (art.4.2.e), su **definición** es, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: «...Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual.»

2.4. Clases de acoso sexual en el trabajo

Chantaje sexual

El acoso se denomina chantaje sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta



se utiliza, implícita o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre:

- el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo,
- la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

Acoso ambiental

Nos encontramos ante un supuesto de acoso ambiental cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

A diferencia del anterior, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo. Incluso, puede existir sin necesidad de requerimiento.

Su característica principal es que se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia - querida o no - producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante.



Por lo tanto, en este caso no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa: despido, traslado, etc.

La condición laboral afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Por ser más indirectos, puede ser muy difícil medir, en términos laborales, los efectos que se producen en la víctima, ya que se traducen en: disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

La distinción entre ambos tipos de acoso es importante para determinar las responsabilidades directas de los sujetos activos del mismo, pero, dado que esta conducta se desarrolla dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, hay que dejar claro que:

- El empresario es el responsable de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral.
- Cuando se tipifica como falta dentro del convenio colectivo, es el empresario quien ostenta el poder disciplinario para sancionar las conductas ilícitas que se produzcan en su ámbito de dirección.



cómo prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo



Como se mantiene por el Código de Conducta Europeo y por las organizaciones sindicales, para garantizar la prevención de acoso sexual es necesario cambiar el comportamiento y las actitudes dentro de las propias empresas.

Una característica del acoso sexual es que quienes lo sufren son reacios a quejarse, y su propia naturaleza, dificulta la utilización de los cauces normales de presentación de denuncias.

Sin embargo, la ausencia de denuncia no supone que no exista, sino más bien significa que quienes lo sufren no lo denuncian por:

- miedo a dañar la propia reputación;
- miedo a ser ridiculizadas;
- temor a las represalias;
- miedo a enrarecer el ambiente de trabajo;
- considerar que no se puede hacer nada.

El Código de Conducta Europeo insiste en que todos los procedimientos y estrategias en esta materia son más eficaces si se acuerdan conjuntamente con los sindicatos o representantes de los trabajadores.



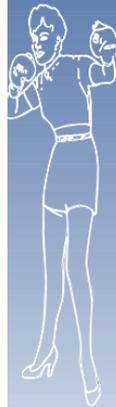
3.1. El papel y la responsabilidad del empresario en la prevención

Tanto la Unión Europea como el derecho español han hecho hincapié en la responsabilidad del empresario en cuanto que es quien ostenta el poder de dirección en la empresa.

a) El Código de Conducta Europeo centra el problema del acoso sexual como un problema de **discriminación sexual**.

Además, configura esta responsabilidad de una manera muy amplia, puesto que se refiere al deber contractual o extracontractual de ser un buen empresario, así:

- Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido del trabajador (régimen disciplinario), deben evitar acosar a los propios trabajadores.
- Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la seguridad y la salud, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros: prevención de riesgos.
- Como el acoso sexual, a menudo, supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.



Para su actuación se proponen las siguientes **medidas**:

1. Elaboración de una **declaración de principios** con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para eliminar el acoso sexual.

2. El segundo paso es la **comunicación de esta declaración de principios** a todos los trabajadores.

3. Atribuir una **función** concreta a cada una de las partes de la relación laboral.

4. Los directivos y el personal que tenga alguna competencia en el procedimiento de denuncia que se establezca en este tema, deben recibir una **formación** específica que garantice la prevención o solución eficaz del problema.

5. Pueden responsabilizar a una persona, en concreto, del **asesoramiento, asistencia** y resolución, si fuera posible, de los supuestos de acoso sexual.

Es deseable que esta designación y el desarrollo de sus consiguientes actuaciones se haga de común acuerdo con los sindicatos o los trabajadores y proceda de los departamentos de personal o de las comisiones de igualdad de oportunidades que existan en las empresas.

b) Por otro lado, en nuestro derecho el acoso sexual en el trabajo puede constituir un **delito** (Código Penal art. 184) o una **falta administrativa** (ET art. 96.14). En ambos casos se ha considerado responsable el empresario.

c) Finalmente, aunque dentro de la empresa se prevea la existencia de un **procedimiento para ocuparse de las**



denuncias de acoso sexual, esto debe considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema.

3.2. La acción sindical y la negociación colectiva para vertebrar medidas eficaces

La protección de los trabajadores frente al acoso sexual también entra dentro del ámbito de las competencias sindicales.

En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó el 2-3-1992 una «Resolución sobre la protección de la dignidad de hombres y mujeres en los lugares de trabajo» que, si bien carece de valor normativo, supone una toma de posición frente al problema.

Por su parte, el Código de Conducta Europeo recomienda a los sindicatos que:

- formulen unas declaraciones claras de política contra el acoso sexual;
- tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar del trabajo.

El objetivo que se pretende con ello es ayudar a crear un ambiente en que ni se toleren ni se pasen por alto conductas de este tipo.



a) Medidas dentro del sindicato

- Investigar y evaluar el nivel de conocimiento sindical sobre estos problemas y la receptibilidad de los/as dirigentes sindicales.
- Informar y formar a sus afiliados sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluyendo la manera de abordar el acoso sexual.
- Divulgar los documentos sobre esta materia en toda la estructura sindical.
- Asesoramiento sindical para los conflictos de acoso, que si bien se realizará a través de los cauces de asesoría habituales, debe contar con el apoyo y colaboración de las Secretarías de la Mujer.
- Asesoramiento jurídico, en cuyo caso deben adoptarse las siguientes medidas:
 - Informar del caso a las Secretarías de la Mujer y Acción Sindical.
 - Si quien pide asesoramiento es el acosador, el órgano de dirección sindical correspondiente decidirá si presta o deniega tal asesoramiento en función de los indicios.
- Medidas disciplinarias para los afiliados que cometan acciones de este tipo, en cuanto que contravienen los principios socio-políticos de la Confederación recogidos en sus Estatutos.



b) Medidas de política sindical en general

- Instar a las empresas a que adopten políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Introducir la cuestión del acoso sexual en la negociación colectiva e impulsar la adopción por parte de las empresas de un procedimiento de denuncia y sanción interna, en el que tomen parte activa.
- Proporcionar una orientación clara sobre qué hacer, en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales que corresponda.

c) Dentro de cada empresa

- Crear un ambiente en el que las/os trabajadoras/es sientan que pueden presentar las denuncias sabiendo que cuentan con la comprensión y el apoyo de sus representantes.
- Asesorar, mediante personas formadas específicamente, sobre las posibles actuaciones, sin que éstas tengan que ser necesariamente jurídicas, y actuar en nombre de la/s persona/s denunciante/s.

Sería fundamental que en el comité de empresa y/o en la sección sindical se ocupara de estos temas una mujer, y por lo tanto, como hecho previo, debe asegurarse de que haya suficientes trabajadoras representantes de personal para, entre otras funciones, apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.



- Intervenir activamente en los casos de acoso sexual que se denuncien en las empresas en las que tienen representación, tanto a nivel interno como a nivel judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias van a ser tratadas con seriedad y comprensión.
- Seguir todo el expediente y apoyar en todo momento a la víctima. El seguimiento debe continuar una vez resuelto el expediente para evitar cualquier represalia.

Es muy importante dejar claro que cuando la representación sindical en la empresa (comités, delegados de personal) represente a dos trabajadores que son, a su vez, las dos partes de la denuncia de acoso, no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. También, aunque parezca obvio, es importante recordar que, en ningún caso, las dos partes deben ser representadas por la misma persona.

- Archivar y registrar (documentar las denuncias) para contestar a las denuncias y dar una respuesta eficaz al problema.

Las organizaciones sindicales deben articular medidas de información y sensibilización:

- Cursos de formación y charlas en las empresas sobre la situación de la mujer trabajadora.
- Formación transversal sobre igualdad en el ámbito laboral.



- Campañas divulgativas mediante publicaciones o participación en actos públicos (jornadas, congresos, mesas redondas, etc.) dirigidas a las trabajadoras para promover la lucha por la igualdad.
- Realización de investigaciones bien directamente desde las propias Secretarías de la Mujer, bien promoviendo o participando con otras organizaciones en estudios concretos.
- Medidas dirigidas a reforzar los mecanismos de solidaridad de las mujeres.

A través de la **negociación colectiva** se pueden incluir cláusulas con el fin de:

- Lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de los trabajadores.
- Garantizar la sanción de estas conductas mediante cauces adecuados.
- Evitar toda represalia contra el denunciante o los testigos.

En concreto, estas cláusulas deben:

- Prevenir aquellas conductas que puedan derivar en acoso sexual a través de diferentes mecanismos (publicidad, declaración pública de principios en la empresa, etc.).



- Tipificar las conductas que se consideren acoso sexual, y establecer la sanción o sanciones que correspondan.
- Establecer los cauces y el procedimiento interno de denuncia:
 - Los procedimientos deben ser claros y precisos.
 - Debe otorgar credibilidad a la mujer que lo inicia.
 - No deben poner en duda la intimidad ni la dignidad de la trabajadora, ni meterse en su vida privada, o en sus costumbres sexuales.

1°. Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas afectadas por acoso sexual, simplemente, desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar la **resolución de los problemas sin formalidades excesivas**, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a una denuncia escrita.

Por ello, como primera medida debe bastar que:

- se explique clara y directamente a la persona cuyo comportamiento es indeseado que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en el trabajo;
- se actúe en el mismo sentido a través de un tercera persona.

2°. El segundo paso sería la **denuncia del acoso ante los organismos internos** de solución de conflictos en la empresa, para lo que hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:



a) Se presenta la denuncia si:

- continúa el comportamiento;
- los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables;
- se han rechazado los intentos de solución informal;
- resulta inadecuado el acercamiento informal.

Por ejemplo, si la acción de acoso ha resultado suficientemente grave y/o el acosador conoce las consecuencias de sus actos.

b) En cuanto a su tramitación es necesario:

- especificar a quién se debe presentar la denuncia: facilitar a las trabajadoras la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si lo desea;
- ofrecer una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento informal de solución de conflictos no resulta adecuado.

Por ejemplo: la persona a quien se imputa el acoso es el jefe directo de la trabajadora:

- debe ser resuelta con prontitud.

El procedimiento debe establecer un plazo máximo de tramitación, teniendo en cuenta lo que asimismo fije la legislación para su posible tramitación en vía legal.

- Es aconsejable que el empresario y los representantes de los trabajadores mantengan un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

c) Conviene garantizar que las investigaciones internas que se produzcan a raíz de la denuncia tengan las siguientes características:

- se lleven a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de quien es objeto de la misma;



- sean independientes y objetivas.

Los encargados de la investigación no deben tener vínculos (familiares y/o afectivos) con las personas ni con los hechos denunciados.

d) Respecto a las **partes implicadas en la denuncia** se recomienda el mantenimiento de las siguientes prácticas:

- partiendo de que el relato de la experiencia del acoso sexual no es fácil, puede violentar la intimidad de la trabajadora y perjudicar su dignidad, no pedir a quien presente la denuncia que repita los hechos más allá de lo que resulte necesario;
- centrarse en los hechos indicados en la denuncia;
- reconocer el derecho de las dos partes - tanto quien denuncia como quien es objeto de la misma- a ser acompañadas por otra persona, sea un representante de su sindicato, un amigo o un compañero;
- informar con detalle a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y su posibilidad de contestar;
- mantener una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia, incluso cuando sea conveniente llamar a testigos.

3º. En tercer lugar, si se parte de que debe existir una política de la empresa para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo, las infracciones contra esta política, dentro del **articulado del convenio colectivo**, deben ser consideradas como **faltas contra la disciplina**.



En **consecuencia**, es obligado que:

- en el régimen de infracciones se establezca, claramente, qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo;
- señalen las sanciones, en consecuencia, que pueden imponerse así como las circunstancias agravantes o atenuantes;
- indiquen que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina.

Conviene estudiar la posibilidad de traslado de los trabajadores cuando se presente una denuncia de acoso sexual.

En este caso, debe permitirse la opción, cuando sea posible, a la persona que ha presentado la denuncia.

3.3. El papel de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que tiene, entre otras **competencias**, las siguientes:

- La vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades correspondientes.



- El asesoramiento técnico, y en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en las mismas materias.

Suprimidas las Direcciones Provinciales de Trabajo, y transferidas estas materias, excepto en Asturias, Melilla y Ceuta, la competencia para sancionar corresponde a:

- en las CC.AA.. a las autoridades correspondientes;
- en Asturias, Ceuta y Melilla, a los jefes provinciales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hasta 1.000.000 de pesetas; al director general hasta 5.000.000 de pesetas; al ministro de Trabajo hasta 10.000.000 de pesetas, y al Consejo de Ministros hasta 15.000.000 de pesetas;
- en los centros regidos por el Estado, a la autoridad central de la Inspección.

Tramitación de expediente

Antes de imponer una sanción, la Inspección de Trabajo debe tramitar un expediente que puede iniciarse, entre otras, por:

- iniciativa del propio inspector;
- orden superior;
- denuncia de los hechos.

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación social es pública y en el escrito deben constar los siguientes datos:

- identificación personal del denunciante y firma;



- hechos presuntamente constitutivos de la infracción, fecha y lugar de los mismos;
- identificación de los supuestos responsables y demás circunstancias relevantes.

Tanto los inspectores como los subinspectores están obligados a considerar confidencial cualquier queja sobre el incumplimiento de las disposiciones legales.

Observar secreto y no revelar, aún después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que pueden haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

En su actuación pueden:

- entrar y permanecer libremente y sin previo aviso en cualquier centro de trabajo;
- practicar las diligencias o pruebas que considere;
- requerir información y examinar los documentos y los libros de la empresa que estime necesarios para la investigación.

Si al finalizar estas actuaciones considera que se constatan los hechos constitutivos de la infracción, levanta acta con la propuesta de sanción que corresponda.

El acoso sexual en el trabajo es una falta muy grave a la que corresponde una multa entre 500.001 a 15.000.000 ptas. (ET art. 96. 14; L 8/1988 LISOS art. 37.4).



Los criterios que deben tenerse en cuenta para atenuar o agravar la infracción son:

- negligencia o intencionalidad del sujeto;
- fraude o connivencia;
- incumplimiento de advertencias y requerimientos de la Inspección;
- cifra de negocios de la empresa;
- número de trabajadores afectados;
- perjuicio causado.

Debe sancionarse con el máximo que proceda la persistencia continuada en la comisión de una falta.

Como sanción accesoria para quien haya sido condenado por infracción muy grave está la prohibición de contratar con la Administración (L 13/1995 art. 20.d).

Si el inspector considera que los hechos pueden constituir delito debe:

- comunicar el hecho al fiscal;
- abstenerse de seguir el procedimiento;
- solicitar del juez que le notifique el resultado.

3.4. El marco legal y judicial

a) El marco que proporciona la Unión Europea

El acoso sexual puede ser, en determinadas circunstancias, contrario al **principio de igualdad**, tal y como se formula en la Directiva 76/207 CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de



igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Las medidas contra el acoso sexual deben enmarcarse dentro de los objetivos de los programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades y el respeto de la dignidad de las personas en el trabajo.

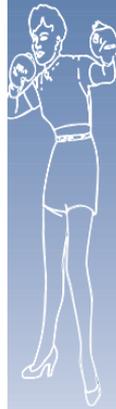
Se trata de alcanzar, en definitiva, la mejora en la gestión de los recursos humanos mediante las siguientes vías:

- Que tanto los empresarios como los representantes de los trabajadores desarrollen acciones para proteger la dignidad en el trabajo.
- Fijar las responsabilidades en que pueden incurrir los empresarios y trabajadores.

Teniendo en cuenta que se considera una cuestión de discriminación y la relación de este hecho con la situación de inferioridad de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar este tema tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer.

Además, para la Unión Europea el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Estos efectos son perjudiciales tanto para los trabajadores como para los empresarios.



- Entre los trabajadores que lo sufren, la ansiedad y el estrés que produce les hace ser, normalmente, menos eficaces en el trabajo, deben pedir bajas por enfermedad y, finalmente, a corto o medio plazo tienen que dimitir de su empleo para buscar otro. Igualmente, influye sobre otros trabajadores testigos o concededores de la existencia del acoso.
- Los empresarios deben tener en cuenta que trabajar en un clima en que no se respeta la integridad del individuo, afecta directamente sobre la rentabilidad de las empresas, ya que un clima laboral hostil reduce la productividad de los trabajadores, aumenta las bajas por enfermedad y, finalmente, induce al abandono de los empleos.

b) El marco actual de España

Constitución de 1978

Art. 1.1:

España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social.



Art. 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Art. 18.1:

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Art. 35.1:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Art. 53.2:

Todos los ciudadanos pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art.14 y la sección 1ª del capítulo II 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.

Código Penal

Art. 184:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como



- autor de acoso sexual, con la pena de arresto de 6 a 12 fines de semana o multa de 3 a 6 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de 6 a 12 meses.
 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de 6 a 12 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a 1 año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

Observaciones

- **Por su colocación sistemática dentro del código penal, se considera un delito contra la libertad sexual (arts. 178 y s.) y no contra los derechos de los trabajadores (arts. 311 y s.).**
- **Este artículo modificado por la LO 11/1999 tipifica el acoso ambiental en su apartado 1, es decir, el que se produce entre compañeros.**
- **La gravedad que implica una sanción penal puede hacer que los jueces se retraigan a la hora de valorar una conducta mucho menos grave en términos cualitativos –en cuanto delito contra la libertad sexual– que otras del mismo capítulo.**



- En este sentido, alguna vez se ha intentado aplicar el delito de amenazas condicionadas cuya sanción es mayor (art. 171).

Estatuto de los Trabajadores

Art. 4.2:

«...En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

art. 4.2.c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

art. 4.2.d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

art. 4.2.e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Dentro del Título IV: Infracciones laborales

Art. 96

Son infracciones muy graves:

Art.96.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.



Art. 96.12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado español.

Art. 96.14. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.

Art. 97. Sanciones

Las sanciones y los criterios de su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador, se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, sobre infracciones y sanciones del orden social.

Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del orden social:

Art. 37.4:

Las faltas muy graves se sancionarán con multa:

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



Observaciones

La **indeterminación** de esta norma se refleja en las siguientes cuestiones, entre otras:

- Las conductas pueden ir desde una mirada a la agresión sexual.
- Por su posición sistemática en el Estatuto de los Trabajadores en relación con el art.4.2. c, abre la discusión sobre si se trata de una conducta de naturaleza sexual o es una cuestión de poder de género.
- La cualidad, o capacidad, «ofensiva» de las conductas sean verbales o no, y la valoración de su intensidad y su frecuencia.
- La valoración del consentimiento de la víctima, es decir, su respuesta y el momento en que se produce.

Así que no queda claro:

- Si tiene que rechazarse de una forma expresa y clara.
- Si tiene que ser un rechazo evidente desde el primer momento.
- Si cabe entender que si no se denuncia, ha habido una aceptación tácita del requerimiento sexual.
- Si debe introducirse en el concepto que el acosador sepa o deba saber que su conducta es indeseada y ofensiva.



Es decir:

- Si no basta con la negativa, hasta qué punto puede reflejar esta postura la permisibilidad social con determinadas conductas.
- Cómo se aprecia que ha habido provocación para justificar la conducta del acosador.
- Si se modifica la cuestión si entre acosador y víctima hubo -en otro momento- relaciones íntimas mutuamente aceptadas.
- Si es valorable, en algún sentido, la vida íntima de la víctima.
- Los efectos del acoso: en la salud física y psíquica, en la promoción profesional, etc..
- Si debe considerarse ilícita toda conducta laboral con una orientación sexual.
- Las fronteras de esta conducta ilícita entre el ámbito laboral y lo penal.

Ley 45/1999. Desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Art. 3

Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.

1. Los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo,



las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

- Igualdad de trato y no discriminación, incluyendo a los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- Respecto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

A los efectos de esta ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación española serán las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de las más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos, o en los contratos individuales de trabajo.

Ley de Procedimiento Laboral

Pruebas:

Art. 95.3

Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Art. 96

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



Observaciones:

Como cualquier otro hecho, la denuncia del acoso se prueba a través de cualquiera de los medios admitidos por el derecho, sea confesión, documentos, testigos, peritos, etc. Sin embargo, la dificultad de prueba es especial por los siguientes motivos:

- a) En la mayoría de los casos no hay más constancia que el testimonio de la víctima.
- b) En estos actos no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por miedo a las represalias.
- c) No existen, normalmente, evidencias físicas.
- d) No hay pruebas escritas normalmente.

Tutela de derechos fundamentales

El procedimiento judicial para la tutela de los derechos fundamentales, en concreto discriminación (LPL arts.181,182) se regula dentro del capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral que se denomina «tutela de los derechos de libertad sindical» y comprende los artículos 175 a 182 inclusive. La tramitación de estas demandas se realiza de la forma prevista en los artículos 175 y siguientes, siendo el artículo 180 el que, refiriéndose a la sentencia, fija dos posibilidades interesantes a nuestros efectos:

- El cese del comportamiento; que aunque dice expresamente «antisindical», cabe entenderlo referido a cualquier comportamiento que cause la lesión denunciada del derecho fundamental de que se trate.



- La posibilidad de reparación a través de una indemnización.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el artículo 182 prevé que si la cuestión del acoso se plantea mediante una demanda de despido u otra causa de extinción del contrato, es a través de estas modalidades y no por la de derechos de libertad sindical por la que deben tramitarse.

Art. 181

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Art. 180

La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo, y previa la declaración de la nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición al momento anterior de producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto incluida la **indemnización** que procediera.

De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el juez o la



Sala resolverá en la propia sentencia el **levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado** o de la medida cautelar que en su momento pudiera haber acordado.

Art. 182

No obstante lo dispuesto en artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal correspondiente.

Juzgados de lo Social

Los diferentes supuestos de acoso, las situaciones en que se produce y los efectos que se derivan de todo ello, unido a los problemas derivados de su propia tipificación, hacen que deban utilizarse diferentes modalidades procesales:

a) Proceso de tutela de derechos fundamentales (LPL arts. 181 y 182).

Hay que partir de que la norma señala que algunos derechos fundamentales son lesionados por el acoso sexual: Intimidad y dignidad.

b) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de movilidad geográfica (LPL art.138).



Se trata de impugnar la decisión empresarial, pedir que se revoque y que se reponga al trabajador en las condiciones de trabajo alteradas por tal decisión.

c) Rescisión del contrato por menoscabo de la dignidad profesional del trabajador (ET art. 50.1.a).

d) Rescisión del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (ET art.50.1.c).

En estos dos casos si el trabajador prueba el incumplimiento grave, tiene derecho a la indemnización correspondiente a despido improcedente.

e) Despido disciplinario.

Hay que tener presente una doble posibilidad:

- Que el empresario despidiera al autor de ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellas (ET art. 54.2.c).
- Que el empresario utilice esta medida como respuesta a la negativa de someterse al acoso, en cuyo caso, el despido a un trabajador con violación de derechos fundamentales es nulo (LPL art. 108.2).

3.5. Otras medidas

Administración

- Reforzar el papel del Instituto de la Mujer para que, entre otras cosas, se le reconozca legitimación para tramitar las denuncias y no sólo para canalizarlas.



- Establecer como objetivo prioritario de la Inspección de Trabajo la igualdad de oportunidades y la sanción de toda clase de discriminación, incluido el acoso sexual en el trabajo.
- Realización de evaluaciones periódicas de la situación sociolaboral de la mujer.
- Guía para los empresarios sobre las consecuencias, los costes laborales y las sanciones del acoso sexual en el trabajo.
- Análisis periódicos, al menos anuales, de las resoluciones judiciales sobre supuestos de discriminación y en concreto sobre acoso sexual y de las sanciones administrativas que hubiere, y publicación de sus resultados.

Administración y agentes sociales

- Medidas de sensibilización:

Campaña general para mostrar, mediante vídeos, carteles y folletos, que el trabajo está saturado de valores masculinos que responden a un orden social superado y que impide la plena incorporación de las mujeres. Recoger arquetipos laborales sobre la eficacia, la profesionalidad, la cordialidad para ir viendo su componente sexista.

Reconocimiento público a las empresas que se hayan distinguido en mejorar la situación sociolaboral de las mujeres trabajadoras.



Se trata de una acción pública que debe contar con su difusión en los medios de comunicación para que sea eficaz tanto como campaña de concienciación como forma de presión directa sobre las propias empresas.

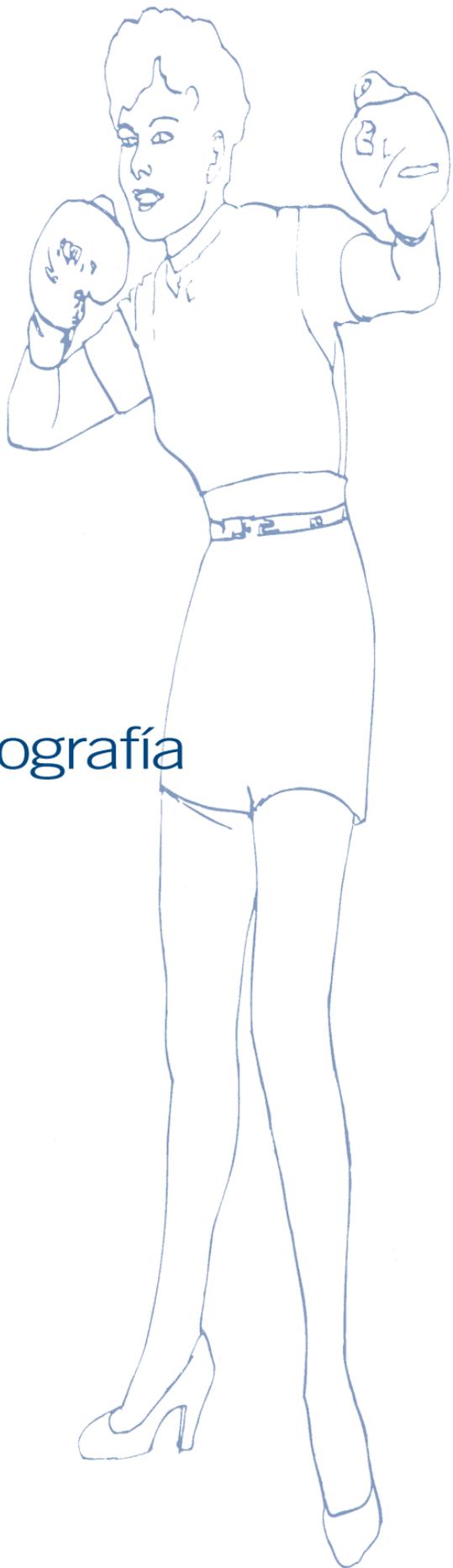
Propuestas de modificación legislativa

Regulación en la legislación laboral (ET y LISOS) del acoso sexual que incluya:

- Definición expresa como conducta discriminatoria que atenta contra el principio de igualdad de oportunidades, al derecho a la dignidad, a la intimidad y a la libertad sexual y que comporta consecuencias negativas para la salud de las personas afectadas.
- Calificación de las distintas modalidades de acoso (chantaje sexual, acoso ambiental) y su correspondiente graduación de sanciones.
- Procedimiento sancionador que garantice la protección, ante posibles represalias, tanto a la persona denunciante como testigos y que incluya la posibilidad y obligación empresarial, en su caso, del traslado de puesto de trabajo a petición de la trabajadora o trabajador afectado por la conducta de acoso.
- Extensión al procedimiento sancionador administrativo de la técnica del principio de prueba admitido en la jurisdicción social para las conductas discriminatorias por razón de sexo.



- Regulación del acoso sexual en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con las correspondientes obligaciones que dicha ley establece para los empresarios respecto a la prevención, responsabilidades y sanciones.
- Adopción y difusión del Código de Conducta Europeo relativo al acoso sexual.
- Regulación expresa del derecho de las víctimas de acoso sexual a recibir indemnizaciones económicas por daños, a cargo del responsable de las citadas conductas.
- Establecimiento en la LPL de la presunción de veracidad del/la demandante por acoso sexual conforme a la interpretación de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo en su sentencia de 2-6-1992 en la que señala que «las manifestaciones de la víctima, especialmente en los delitos sexuales, pueden servir para enervar el derecho a la presunción de inocencia cuando los jueces asimilan tales declaraciones, si no hay razones objetivas que hagan dudar de la credibilidad de quien así se expresa, o que puedan invalidar sus afirmaciones».
- Modificaciones en la LGSS a efectos de que se considere el acoso como posible causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

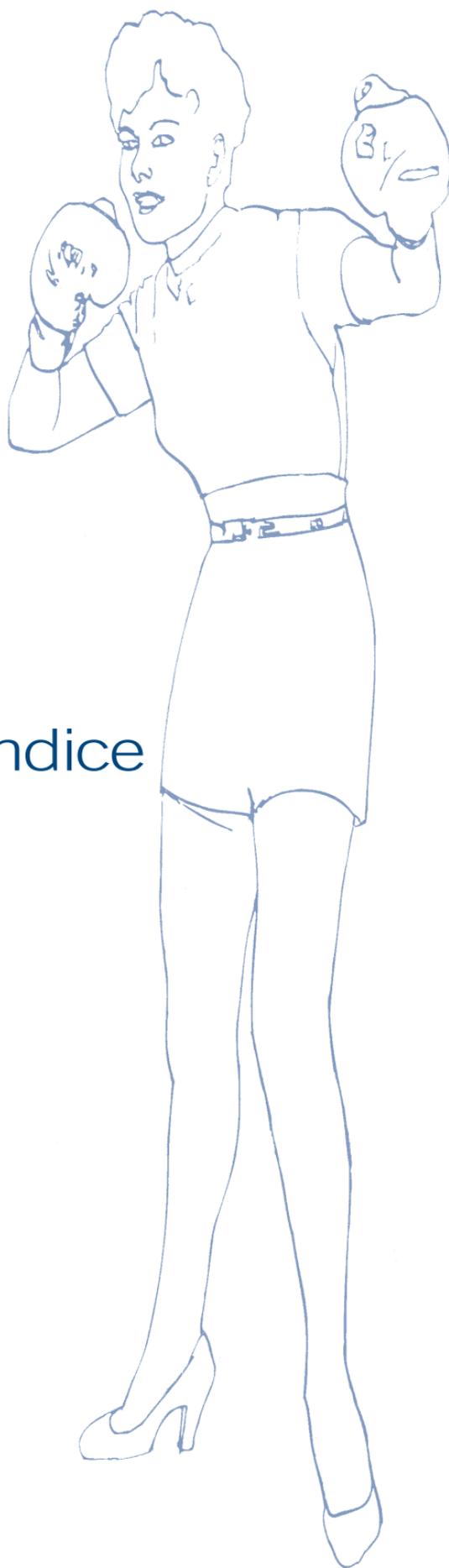


bibliografía



- Baylos Grau, A; Cruz Villalón, J; Fernández López, M^a F. «Instituciones de derecho procesal». Trotta, Madrid, 1995.
- Del Rey Guanter, S. «Acoso sexual y relación laboral». Relaciones Laborales Tomo I, 1993.
- Escudero Rodríguez, R. «El acoso sexual en el trabajo». Relaciones Laborales Tomo II, 1989. «La Ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros». Relaciones Laborales Tomo II, 1993.
- Lousada Arochena, F. «El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual». Comares. Granada, 1996.
- Pérez del Río, T. «El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social». Relaciones Laborales Tomo II, 1990.
- Rubinstein, M. «La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea». Octubre 1987 (ISBN 92-825-8764-9).
- Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.: «Acción sindical frente al acoso sexual» 3^a Edición, 1994.
«Las raíces del acoso sexual en el trabajo». G21 (Grupo de Estudios y Alternativas S.L.), 1998.
- Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.: «Guía para evitar el acoso sexual en el trabajo». Madrid, 1997.

apéndice





Direcciones de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. en las Comunidades Autónomas

ANDALUCÍA

Trajano, 1 . 41002 SEVILLA
954/22 29 93/94/95/96/97

ARAGÓN

Pº de la Constitución, 12. 50008 ZARAGOZA
976/23 91 85

ASTURIAS

Asturias, 9. 33004 OVIEDO
985/25 79 87/25 71 87/25 71 99

CANTABRIA

Santa Clara, 5. 39001 SANTANDER
942/22 77 04

CASTILLA- LA MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, nº 1-1ª Plt. 45001 TOLEDO
925/25 62 88/25 57 76

CASTILLA Y LEÓN

Plaza Madrid, nº 4-7ª pl. 47001 VALLADOLID
983/39 33 55/39 15 16/39 57 89

CATALUÑA

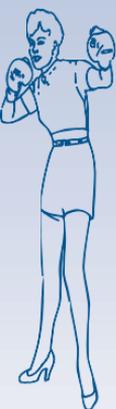
Vía Laietana, 16 - 5ª Planta. 08003 BARCELONA
93/4 81 27 00/4 81 28 00/4 81 29 00

EUSKADI

Uribitarte, nº 4. 48001 BILBAO
94/4 24 34 24

EXTREMADURA

San Salvador, 9 - 3ª Planta. 06800 MÉRIDA
924/31 99 61



GALICIA

General Pardiñas, 26 - 2º Planta
15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981/57 44 00

LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3. 07003 PALMA DE MALLORCA
971/72 60 60/61

CANARIAS

Primero de Mayo, 21-4ª Plt
35002 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
928/44 75 04

MADRID

Lope de Vega, 38. 28014 MADRID
91/5 36 53 15

MURCIA

Corbalán, 6. 30002 MURCIA
968/35 50 30/52 00

PAÍS VALENCIÀ

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5 -3ª Planta. 46003 VALENCIA
96/3 88 21 00

RIOJA

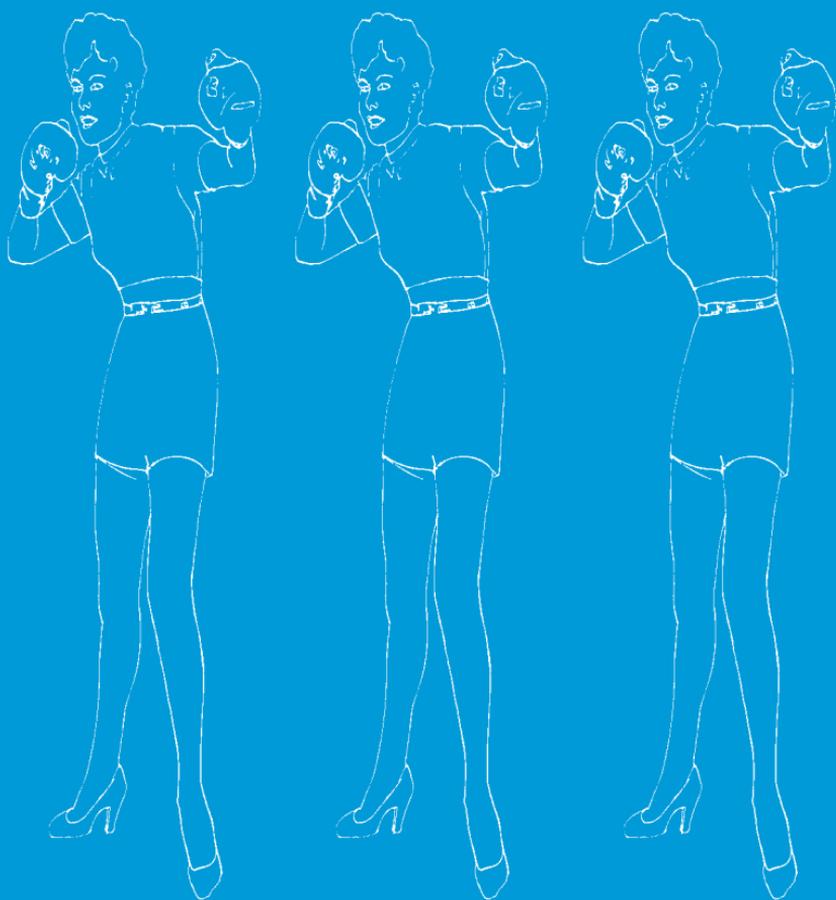
Milicias, 1. 26003 LOGROÑO
941/23 81 44/24 42 22

CEUTA

General Yagüe, 1. 11701 CEUTA
956/51 62 43

MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n - 3º. 29804 MELILLA
952/67 65 35/67 44 83



ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO = ACOSO SOCIAL POR TRABAJAR



secretaría confederal de la mujer

CC.OO.

Subvencionado por:



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES
Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia