

# ACOSO SEXUAL

En el primer estudio del sindicato español Comisiones Obreras se apunta que el 54% de los trabajadores cree que el ambiente laboral en el que se encuentra es sexualmente hostil.

Cristina Román  
Abogada

La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, de 1996, recoge en sus conclusiones que un 3% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual. En el estudio participaron dos millones de mujeres, lo que significa que sesenta mil de ellas sufrían este problema. La misma encuesta señala que las mujeres que tienen empleos precarios son más a menudo víctimas de acoso sexual que quienes gozan de empleo estable. En el caso de los hombres, el porcentaje que señala haber sido acosado sexualmente es inferior al 1,1%.

El tratamiento del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se entronca con la política de igualdad de sexos, que arranca del Art. 119 del Tratado. Aunque no existe ninguna norma de carácter vinculante, en el Código de Conducta Europeo, se centra el problema del acoso sexual como un problema de discriminación sexual.

La Recomendación de la Comunidad Europea del 27-11-1991 considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza

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

Se distinguen pues, dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso que es un chantaje sexual, a través del cual se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo, y el acoso que crea un ambiente de trabajo hostil.

Dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato. Hay, además de una cuestión de sexo, un desequilibrio de poder, no únicamente en la empresa, sino en la sociedad, desfavorable a las mujeres. La Organización Internacional

del Trabajo (OIT) señala que las mujeres con más probabilidades de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

## Normativa sobre el Acoso Sexual

Legalmente, existe una cobertura legal en tres tipos de normativas: La Constitución Española, la normativa social y la penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales recogidos en la Constitución, como son :

- a) el derecho a la intimidad (art.18.1)
- b) el derecho a la integridad física y moral (art. 15), respecto al art. 40.2, ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) el derecho a la igualdad (art. 14 CE), ya que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres.



Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art. 4.2, dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:... 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».

Por su parte, el art. 50.1.c.1. señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del art. 4.2.).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. 50.2. que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente», que es una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades. Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Así mismo, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge en su artículo 8, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”, sancionándolos mediante multa de quinientas mil pesetas a quince millones de pesetas.

En último lugar, la legislación penal recoge el acoso sexual en su articulado, que ha sido reformado y que ha entrado en vigor el 1 de octubre de 2004, agravando las penas. En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En los delitos contra la libertad sexual, en el Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:

1.- El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a diez meses (antes era arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses).

2.- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víc-

tima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses (antes la pena era de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses).

3.- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses (antes era arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses) en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

## Soluciones

La solución del problema del acoso sexual debe estar mayoritariamente en el ámbito laboral de las empresas, quienes a través de la negociación colectiva deberían introducir la cuestión del acoso sexual mediante procedimientos que prevengan la aparición de conductas lesivas y, si aparece dicho conflicto, impulsando la adopción de un procedimiento de denuncia y sanción interna, evitando toda represalia contra el denunciante o los testigos. Ante la ausencia de estos mecanismos y la inactividad del empleador, conlleva que queden expuestos a responder de su responsabilidad por incumplimiento de la normativa legal. **F**

Cristina Román Cornejo

**ABOGADA Y ASESORA**

Ledesma, 6 - 3º Dpto. 4 / 48001 BILBAO (Bizkaia)  
Telf. y Fax: 94 423 81 84 Móvil: 609 81 89 00  
c.roman@euskalnet.net