

Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso / 2015-2016  
Convocatoria: Junio

TÍTULO DEL TRABAJO

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

SEXUAL HARASSMENT IN LABORAL SPACE

Realizado por la alumna: Dña.Cathaisa Almenara Clemente

Tutorizado por los Profesores Judit García Sanz y José Ulises Hernández Plasencia

Departamento: Disciplinas Jurídicas Básicas

Área de conocimiento: Derecho Penal

**ABSTRACT**

This crime has been increasing its social relevance because of the incorporation of women into the labour market and this has led to several changes in the newsrooms of its legislation, to toughen these behaviours. With this we mean that initially, for legal purposes only, existed sexual harassment through "sexual blackmail", <this in exchange for the other>, and over time it has built another typology, as environmental harassment, where is a hostile, humiliating and intimidating feeling.

In Code Penal Sexual harassment is an offense under article 184 of the penal code, which consists of three sections and they differ from each other as follows: 184.1 sexual harassment basic type (request for sexual favours and hostile, humiliating and intimidating feeling); 184.2 sexual harassment aggravated type (exploitation, labour, educational or hierarchical superiority); And 184.3 sexual harassment hyperaggravated (when the victim is especially vulnerable because of their age, disease or any situation). It is a phenomenon which threatens the sexual freedom of the person because what it wants to achieve is the acceptance of the passive person "victim" of requests of sexual character, that will we study his typische limits.

**RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)**

Este delito ha ido aumentando su relevancia social con la continua incorporación de las mujeres en el mercado laboral, y ello ha supuesto varias modificaciones en las redacciones de su legislación, con el fin de endurecer dichas conductas. Con esto nos referimos a que en un principio a efectos legales, sólo existía el acoso sexual mediante el "chantaje sexual", <<esto a cambio de lo otro>>, y a lo largo del tiempo se ha incorporado otra tipología como es el acoso ambiental, que se constituye con la creación de un sentimiento hostil, humillante e intimidatorio en la persona que lo sufre.

En el Código penal el acoso sexual se tipifica en el artículo 184 del Código Penal, el cual se compone de tres apartados, diferenciándose entre sí de la siguiente manera: tipo básico de acoso sexual del art. 184.1 (solicitud de favores de naturaleza sexual y sentimiento hostil, humillante o intimidatorio); el tipo agravado de acoso sexual del art.184.2 (situación de prevalimiento, superioridad laboral, docente o jerárquica) y el tipo hiperagravado de acoso sexual del art. 184.3 (cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación). Constituye un fenómeno que atenta contra la libertad sexual de la persona, ya que lo que se persigue es la aceptación por parte del sujeto pasivo "víctima" de peticiones de carácter sexual, del que examinaremos sus rasgos típicos.

## Índice

1. Introducción.....	4
2. Precedentes del acoso sexual: identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral.....	6
3. Clases de acoso sexual en el trabajo.....	10
4. Modelos teóricos sobre acoso sexual en el trabajo.....	14
5. Elementos típicos del acoso sexual laboral.....	17
5.1. Sujetos: sexo, jerarquía y relación con la actividad laboral.....	18
5.2. Conductas: naturaleza sexual y tipología.....	20
5.3. Percepción de la persona acosada.....	22
6. Delito de acoso sexual. El artículo 184 CP.....	24
7. Acción típica y resultado del acoso sexual.....	30
7.1. Situación intimidatoria, hostil o humillante.....	30
7.2. Solicitud de favores de naturaleza sexual.....	32
7.3. La relación laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual.....	33
8. Conclusiones.....	35
9. Bibliografía.....	37

## 1. Introducción

El objeto de este trabajo es el acoso sexual. Es un fenómeno social que desgraciadamente se produce en muchos sectores de la vida humana. Se caracteriza por la posibilidad de producirse en distintos tipos de perfiles (laboral, escolar, familiar, administrativo, etc.) e interviniendo diferentes tipos de sujetos (según la condición cultural, sexo, edad...). En concreto, nos centraremos en el acoso sexual en el ámbito laboral cuyas modificaciones e innovaciones normativas en relación al término han introducido nuevos elementos sobre su tratamiento jurídico que permiten retomar el debate sobre un tema polémico de indudable interés y relevancia social.

El acoso sexual constituye una forma de ataque a la libertad sexual ya que la persona es libre por derecho natural en todo en cuanto se refiere a las relaciones sexuales. “*Poder elegir la vida sexual, decidir cómo y con quién es un derecho que no puede ser conculcado*”<sup>1</sup>. Con el acoso sexual se fuerza a la persona contra lo que su instinto quiere ya sea con palabras, actos, gestos reiterados, lo cual constituye una conducta punible pues con la misma se quebranta la libertad y la tranquilidad de la persona. No es relevante que la víctima acceda o no a las pretensiones del autor, sino que con su comportamiento se cree una situación hostil o humillante, una situación de superioridad o se amenace a la víctima con causarle un mal a efectos de no responder de forma afirmativa a la petición del autor.

En cuanto al delito de acoso sexual se observa que el Código penal de 1973<sup>2</sup> no contemplaba estas conductas en el Título IX, del Libro II, entre los delitos contra la

---

<sup>1</sup>PÉREZ CONCHILLO BORRÁS, O.; Sexo a la fuerza, Madrid, 1996, p.13, cit. por MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, Revista Penal, nº 18, 2006, p. 191.

<sup>2</sup>Decreto 3096/1973, de 14 de Septiembre, por el que se publica el Código Penal, Texto Refundido conforme a la Ley 44/71, de 15 de Noviembre.

libertad sexual. En cambio en el Capítulo III, del Título VII, del Libro II, si se contemplan, denominándose “*Limitaciones a la libertad sexual*”.

El Código penal de 1995<sup>3</sup> introduce el delito de acoso sexual en el Capítulo III, del Título VIII, del Libro II, en el art.184 CP castigando al que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, con la pena de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

La redacción de este artículo no pasó desapercibida ya que los distintos grupos parlamentarios<sup>4</sup> debatían sobre la ubicación sistemática y sobre los elementos constitutivos del mismo, puesto que para un sector se trataba de un atentado contra los derechos de los trabajadores, mientras que para otros, era la libertad sexual.

Con posterioridad, la Ley orgánica 11/99 de 30 de abril de reforma del Código penal en materia de delitos sexuales introdujo modificaciones en el delito de acoso sexual. Así, hace referencia al art.184 CP con el objetivo de tratar de adaptarlo a otra serie de figuras de acoso en las cuales el sujeto activo no amenazaba con afectar legítimas expectativas de la víctima, sino que creaba una situación humillante, hostil o intimidatoria para la misma.

Las conductas de este tipo de acoso sexual ofrecen por tanto una mayor variedad, ya que además de las previstas con anterioridad, se pueden dar ofensas verbales, incluidas bromas, piropos, comentarios sobre la vida íntima del trabajador etc.

---

<sup>3</sup>Ley orgánica 10/95, de 23 de Noviembre, Código Penal.

<sup>4</sup>Enmiendas a los Proyectos de 1992 y 1994 presentados por los Grupos Parlamentarios Popular, Centro Democrático y Social, Izquierda Unida y Euskadiko Esquerra, cit. por MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 193.

Por lo tanto, la Ley orgánica 11/99 vino a incorporar como supuesto básico del delito de acoso sexual, la modalidad del acoso sexual ambiental, que no requiere el aprovechamiento de una situación de superioridad, sino que es suficiente que la solicitud de contenido sexual haya provocado en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

En correlación a todo lo mencionado anteriormente, se procederá a analizar, el art. 184 CP el cual desglosa el propio concepto del delito; se realizará una clasificación de los tipos de acoso sexual en el trabajo, así como la selección de los principales modelos teóricos utilizados en este tipo penal.

Con posterioridad, se mencionarán los elementos estructurales para detectar el acoso sexual laboral, diferenciando tres elementos: sujetos, conductas y percepción de la persona acosada y, por último se realizará una reconstrucción del proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral realizado por diferentes organismos internacionales, el derecho comunitario y español, asimismo se abordarán las posibles causas generadoras del acoso sexual: la evidente situación hostil, humillante o intimidatoria; la solicitud de favores de naturaleza sexual; y la relación laboral, docente o la prestación de servicios continuada o habitual.

## **2. Precedentes del acoso sexual: Identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral.**

El acoso sexual en los últimos años ha ido aumentando su relevancia social y ello, no está relacionado con el fenómeno en sí mismo, sino más bien con el interés que suscita su identificación, conceptualización y tratamiento, tanto desde el punto de internacional, nacional y comunitario. Con ello se ha ido dando nombre a una realidad que emerge a raíz de la continua incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de MARTÍNEZ GONZÁLEZ y MENDOZA CALDERÓN<sup>5</sup> en el entorno laboral no existía la denominación de acoso sexual, ya que la sociedad estaba tan concienciada de que la mujer era un objeto sexual y por lo tanto no se entendía el reproche a comportamientos de carácter sexual, como comentarios al aspecto físico, tocamientos, encuentros físicos intencionados, etc. En la actualidad, dicho fenómeno lo sufren tanto hombres como mujeres, y las maneras de ejercer el acoso son diferentes tanto por el género como por el tipo de trabajo que desempeña. Por ejemplo, *“los problemas con los que se enfrentan las mujeres profesionales (como doctoras, abogadas, profesoras de universidad) en lo referente al acoso sexual presentan diferencias con respecto a conductas de acoso en otros contextos: estos comportamientos pueden enmascarse o parecer menos serios que los que experimentan otras mujeres en ocupaciones de otro tipo, porque las organizaciones profesionales tienen normas de conducta que prohíben acciones abiertamente violentas que puedan ser comunicadas a la policía suelen ser acosos sexuales en tono menor, y surge la convicción de que su profesión puede resentirse si protestan y por ello, optan por guardar silencio o actuar anónimamente”*.

Para examinar el acoso sexual como problema social debemos partir del estudio de un encadenamiento de conceptos destacables para delimitar ese mismo hecho desde la perspectiva jurídica, psicológica, etc. En este sentido se establecen los siguientes criterios metodológicos: 1) incorporar la óptica internacional, comunitaria y nacional; 2) selección de definiciones constituidas como referentes en la elaboración de protocolos de actuación dentro de las organizaciones laborales y en el diseño de investigaciones con carácter psicosocial sobre la temática; 3) garantizar la existencia de definiciones provenientes del ámbito institucional y académico. Con estas definiciones se ha podido

---

<sup>5</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. / MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 190.

reconstruir el proceso de conceptualización del fenómeno, así como analizar posibles factores que emergen del mismo<sup>6</sup>.

La apreciación del mismo como problema social tiene su origen en un análisis sobre experiencia laboral de mujeres universitarias llevado a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York), en el cual se detectaban pautas extensas y comunes de la manera en que los hombres se relacionan con las mujeres en la esfera laboral construyendo una situación de incomodidad en el empleo<sup>7</sup>. Entre estas pautas, constataban conductas de naturaleza sexual tales como tocamientos, comentarios o requerimientos sexual indeseados en general; también conductas no sexuales, como el paternalismo y la infantilización. Esta serie de comportamientos que tradicionalmente se consideraban normales dentro del entorno laboral, empiezan a ser destacados como transgresores de las normas que son aceptables en las relaciones interpersonales.

La primera definición de acoso sexual se refiere al mismo como “*una conducta indeseada o intrusiva de los hombres en la vida de las mujeres*”. Las conductas que engloban la definición están presentes en cualquier ámbito de la vida y se les añade la etiqueta “*laboral*” cuando se producen en dicha esfera<sup>8</sup>.

El entendimiento de esta realidad negativa para las mujeres viene acompañado de un proceso de denuncia social. Sin embargo, a pesar de varias resistencias iniciales, se consigue la legalización del fenómeno. Estados Unidos es el país pionero en su

---

<sup>6</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, S.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 31, nº 1, 2013, p. 197.

<sup>7</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 197.

<sup>8</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 197.



regulación ya que es allí donde se manifiestan los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y donde se lleva a cabo las primeras construcciones doctrinales, constituyéndose la desigualdad de las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres.

En 1980 la Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos (EEOC) define el acoso sexual como *“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 al 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 hostil, intimidatorio y humillante”*<sup>9</sup>.

Como se puede contemplar esta definición es más amplia que la anterior en relación al sexo de los sujetos que constituyen el fenómeno, ya que se entiende que tanto hombres como mujeres pueden ser los potenciales acosadores/acosadoras. A pesar de lo mencionado con anterioridad, el catálogo de conductas susceptibles de ser tipificadas como acoso sexual laboral es más reducido, puesto que se refiere exclusivamente a conductas sexuales en sentido estricto, como por ejemplo, miradas lascivas, silbidos, proposiciones sexuales bajo amenaza, etc<sup>10</sup>.

Se extraen dos tipologías de acoso sexual de la anterior definición las cuales son: el chantaje sexual y el acoso ambiental, refiriéndose el primero a situaciones en las que se produce una petición sexual del acosador hacia la víctima, bajo una amenaza referida a

---

<sup>9</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 198.

<sup>10</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 198.

las condiciones de trabajo de la misma, al salario, etc. Y la segunda tipología se refiere a la situación que genera en la víctima una situación hostil, humillante o intimidatoria.

Tanto la reducción del tipo de conductas a incluir, como la ampliación del contenido de las propuestas hacia los dos sexos generan nuevas discusiones doctrinales al respecto.

La reducción por parte de las conductas y la ampliación de los sujetos provoca la crítica feminista, constituida en aportaciones académicas de las inglesas WISE y STANLEY<sup>11</sup>. Dichas autoras consideraban que el acoso sexual es una *“intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conducta, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer”*. Por tanto, vuelven a la definición entendiendo que el hombre es el acosador y la mujer es la acosada y cualquier conducta intrusiva para ella debe ser denominada acoso sexual (o acoso sexual laboral, si se produce en dicha parcela de la vida humana). Asimismo, alegan que la reducción del término a conductas de índole sexual en sentido estricto olvida muchas conductas discriminatorias y que su extensión a ambos sexos esconde la naturaleza del fenómeno, el cual va dirigido especialmente contra las mujeres. Defienden que suponer que hombres y mujeres puedan ser personas tanto acosadoras como acosadas es un ejercicio que oculta la dimensión del género de la problemática.

### 3. Clases de acoso sexual en el trabajo

Se pueden entablar distintas tipologías del acoso sexual, como muestra de ello abarcamos dos de las mismas. La primera clasificación que mencionaremos es la que

---

<sup>11</sup>WISE, S. Y STANLEY, L. (1992). El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós. p. 81, cit. por PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C.; “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 199.

contempla el informe de INMARK, ESTUDIOS y ESTRATEGIAS (2006)<sup>12</sup> en el cual existe una clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo según la percepción de las trabajadoras. En referencia a lo mencionado con anterioridad, se establece una diferenciación entre 1)acoso leve (menos del 55% de los trabajadores lo considera grave o muy grave): Chistes de contenido sexual sobre la mujer; piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras; pedir reiteradamente citas; acercamiento excesivo; hacer gestos y miradas insinuantes; 2)acoso grave (entre el 55% y el 85% lo considera grave o muy grave): hacer preguntas sobre su vida sexual; hacer insinuaciones sexuales; pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones; presionar después de la ruptura sentimental con un compañero; 3)acoso muy grave (más del 85% lo considera grave o muy grave): abrazos, besos no deseados; tocamientos, pellizcos; acorralamientos; presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas; realizar actos sexuales bajo presión de despido; asalto sexual. Dentro del mismo informe existe otra clasificación de acoso sexual diferenciándose entre acoso declarado, que es aquel que se refiere a situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y son consideradas por la misma como acoso sexual, y, cuando se habla de acoso técnico nos referimos a las situaciones de acoso sufridas por las mujeres en su trabajo en el último año, independientemente de que las propias trabajadoras lo consideren o no acoso sexual.

La segunda clasificación del acoso sexual a la que haremos mención es la desarrollada por el RIAÑO, OLZA y ROMÁN de la SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO (2000), en el cual se utilizan tres formas de valorar la importancia del acoso<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup>INMARK, ESTUDIOS y ESTRATEGIAS (2006), El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Instituto de la Mujer, pp.6 y 7.

<sup>13</sup>RIAÑO PERNAS B. / OLZA J. / ROMÁN M. “El acoso sexual en el trabajo en España”, Secretaría Confederal de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Madrid: Paralelo Edición S.A., 2000 Madrid: Paralelo Edición S.A., 2000, p.28.

La primera es la que recoge una cifra de acoso derivada de una relación de comportamientos indeseados que las personas entrevistadas reconocen haber sufrido al menos en una ocasión, a lo largo de su vida laboral. A esta variable se le califica como “*acoso*”. La segunda categoría que cuatripla la cifra anterior incorpora comportamientos de carácter verbal que han sido identificados en otros estudios como “*acoso leve*”. Dicho término se ha planeado para que sirve de referencia y de marco, pero se ha considerado más relevante examinar por separado el acoso sexual de este tipo de conductas sexistas. A este término se le denomina “*sexismo*”. Y, por último, la tercera categoría que se facilita es el resultado de la pregunta de acoso directa planteada de la siguiente forma: “¿*Considera usted que ha sufrido acoso sexual alguna vez?*”. Esta pregunta nos ayuda a conocer las distancias entre las experiencias y el concepto para dimensionar el problema al que nos referimos. Con esta aportación logramos entender por qué la gente identifica su situación como acoso sexual y en que situaciones se observa el mismo.

Tras haber revisado las diferentes tipologías más utilizadas llegamos a la conclusión de que la clasificación más utilizada y con mayor incidencia en el fenómeno del acoso sexual es aquella que tiene su origen en los enfoques legales, y divide las conductas en dos tipos de acoso sexual, denominados: el chantaje sexual y acoso sexual ambiental.

Por un lado, el chantaje sexual se caracteriza por la aceptación de la petición de carácter sexual <<a condición de empleo>> explícita o implícitamente, o porque el sometimiento o rechazo al mismo es utilizado, con efecto de incidir en la relación laboral existente<sup>14</sup>. Estamos ante un comportamiento en el que el sujeto activo integra una decisión suya en el ámbito laboral, (condiciones laborales referidas a la contratación, a la terminación del propio contrato), a la respuesta que la víctima dé en el ámbito sexual. Especialmente por la característica referida al carácter laboral solo

---

<sup>14</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A., El nuevo delito de acoso sexual, en ediciones revista general del derecho, Valencia, 2000. p. 25.

pueden conformar este acoso de intercambio las personas que tengan poder para decidir sobre la relación laboral del trabajador<sup>15</sup>.

Por otro lado, el acoso ambiental se produce cuando el sujeto activo tiene la pretensión de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo. En este caso no es preciso que exista nexo directo entre requerimiento sexual y condición de trabajo. Lo identificativo del acoso ambiental es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo, intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, para el trabajador en el que no pueda desarrollar su profesión en un ambiente adecuado. Ante la creación de un ambiente sexualmente ofensivo mediante requerimiento sexual y sin necesidad de respuesta positiva, el sujeto puede ser cualquiera, ya sea un empresario, compañeros de trabajo o terceros relacionados de cualquier modo con la empresa.

De modo que la distinción entre el chantaje sexual y el acoso ambiental incide en la existencia de un condicionamiento directo de los términos en cuanto a una relación laboral respecto a un requerimiento sexual, y no en la presencia o ausencia del mismo.

Por tanto, el legislador de 1995 tipificó exclusivamente una determinada clase de acoso denominado de intercambio, por ser el más que se vincula a la tutela de la libertad sexual en el sentido estricto. Con ello asignó relevancia penal a una de las formas más graves de acoso, en la que el sujeto activo del delito aprovechándose de su situación de superioridad frente a la víctima y amenazando a la misma, con el propósito de causarle un mal relacionado con sus expectativas laborales, perturbando de esta manera, la libre voluntad sexual del individuo.

De manera distinta el legislador de 1999 al determinar la modalidad básica de acoso sexual sobre la exigencia de una mera solicitud de favores sexuales que provoque en la

---

<sup>15</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A., El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p. 26.

víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, introduce una nueva forma de acoso: el acoso ambiental, es decir, el acoso entre iguales. Con ello ampliamos los perfiles del tipo, otorgando relevancia penal a una serie de comportamientos ya contemplados en otros preceptos del código penal<sup>16</sup>.

Para finalizar, señalamos la configuración del acoso sexual como un delito de resultado que trasciende a todas las modalidades de acoso, a través de la exigencia de que se produzca una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

#### 4. Modelos teóricos sobre acoso sexual en el trabajo

Antes de adentrarnos en los modelos explicativos que se han desarrollado en España y a nivel internacional sobre el acoso sexual en el trabajo, debemos concretar a que nos referimos con este concepto. Para ello, partimos de la definición legal establecida en España, pues según el art. 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incorpora la definición de acoso sexual y también la de acoso por razón de género “*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*”<sup>17</sup>.

Vamos a proceder al análisis de una diferenciación en tres grandes modelos teóricos del acoso sexual<sup>18</sup>: el primero de ellos viene determinado por el modelo sociocultural, que se refiere al acoso sexual manifestado por la desigualdad de reparto de poder simbólico y práctico entre hombres y mujeres; el segundo se refiere a los modelos organizativos,

---

<sup>16</sup>Por ejemplo, si consideramos que el bien jurídico protegido en el artículo 184 es la integridad moral.

<sup>17</sup>Artículo 7 de La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que incorpora la definición de acoso sexual y también la de acoso por razón de género.

<sup>18</sup>CUENCA PIQUERAS, C.; “Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España”, *Revista Mexicana de Sociología* 77, nº 4. 2015, pp. 228-232.

el cual establece posibilidades para ejercer del poder o abusar del mismo desde una estructura jerárquica; y el tercero y último modelo teórico se manifiesta con los modelos multidimensionales, el cual observa el efecto conjunto del sexo y de la identidad étnica en el acoso sexual.

El modelo sociocultural defiende que el acoso sexual es considerado como un producto del poder que determina la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Las explicaciones socioculturales coincidían con el “*modelo feminista del dominio*”, la cual situaba las raíces del acoso sexual en la sociedad patriarcal. En este modelo, el acoso sexual se percibe como un instrumento por el que los hombres consolidan el dominio sobre las mujeres, tanto en el trabajo como en la sociedad, lo cual es consecuencia del proceso de socialización del sexo. Los que defienden este modelo inciden en el hecho de que el sexo es el indicador que muestra las posibilidades de acoso, fundamentándose en la prueba empírica en que las mujeres experimentan más situaciones de acoso que los hombres.

El modelo organizativo considera relevante el papel del entorno laboral. Por un lado, como consecuencia de las críticas referidas a las afirmaciones que determinaban que el acoso sexual solo se producía por parte de los superiores jerárquicos, sino también por compañeros, surgen modelos pertenecientes a diferentes poderes organizativos: formal e informal. La estructura formal se refiere a la relación entre autoridad y subordinados. La misma comienza con el líder de mayor rango, luego cae en cascada a los gerentes subordinados y por último los empleados subordinados por debajo de los gerentes. Y la estructura informal se desarrolla alrededor de grupos sociales o de proyectos. Se caracterizan por una respuesta inmediata de los individuos lo que ahorra tiempo y esfuerzo a las personas, siendo más fácil trabajar en estas estructuras. Las personas dependen de la estructura formal en el momento en el que la estructura formal deja de ser efectiva, suele dar lugar cuando la empresa crece o cambia, pero lo que no se evalúa de nuevo es su jerarquía, ni los grupos de trabajo.



Dentro de las críticas referidas al modelo organizativo, algunos autores indicaban que partía de la idea de que el entorno laboral es un escenario neutro y que no tiene ningún tipo de relación con el sexo. Sin embargo, se considera una idea equívoca, puesto que el trabajo está inmerso en diversos estereotipos, por lo que es imposible desprenderse de otro tipo de discriminación hacia las mujeres<sup>19</sup>.

El tercer y último modelo al que haremos referencia se denomina modelo de escalamiento multidimensional<sup>20</sup>, el cual tiene sus cimientos en el siglo XX en el campo de la Psicología. Es una herramienta de muestra espacial que intenta ver sobre un mapa una serie de estímulos (ideas, productos) cuya ubicación concerniente se debe examinar. El objetivo del modelo es convertir las preferencias que han sido determinadas por una serie de personas sobre una agrupación de objetos, en una representación del mismo en escalas de dimensiones multidimensionales.

Se basa en la comparación entre objetos, lo que supone que la distancia entre los mismos será inferior cuando sean similares y ello conlleva una mayor separación de los objetos que se califican con mayor discrepancia. Además, puede favorecer la evaluación de las siguientes cuestiones:

Cuántas medidas se emplean seguido de su relevancia y cómo se enlazan los objetos. *“En definitiva, el modelo de escalamiento multidimensional es una técnica multivariante que crea un gráfico aproximado a partir de las similitudes o preferencias de un conjunto de objetos”.*

---

<sup>19</sup>RIAÑO PERNAS, B. / OLZA J. / ROMÁN M. El acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Madrid: Paralelo Edición S.A., 2000, pp. 69 y 71.

<sup>20</sup>GUERRERO F. / RAMÍREZ J.; “El análisis de escalamiento multidimensional: una alternativa y un complemento a otras técnicas multivariantes”, en Revista La Sociología en sus escenarios, nº 25, Colombia: Centro de Estudios de Opinión, Universidad de Antioquia. 2012.



Dentro de este modelo diferenciamos dos tipos de vertientes: el modelo de escalamiento métrico y el modelo de escalamiento no métrico. El primero de ellos, entiende que las cifras están calculadas en escala de intervalo o escala de razón y el segundo, en escala ordinal.

Para concluir con los modelos teóricos del acoso sexual podemos mencionar la comparación entre el modelo de escalamiento multidimensional y otras herramientas multivariantes. Para realizar investigaciones ambos pueden unirse bien como complemento del otro o como una alternativa. No existe la designación de que una sea mejor que la otra, sino que dependiendo de la investigación que se vaya a tratar una será más eficaz que otra.

Como dato a destacar de este modelo, se mostrarán las ventajas de aplicar el modelo de escalamiento multidimensional en vez de otras técnicas multivariantes:

*“1) Los datos en MDS pueden estar medidos en cualquier escala, mientras que en el análisis factorial deben estar medidos en escala de razón o intervalo.*

*2) El MDS proporciona soluciones para cada individuo, lo cual no es posible con el análisis factorial ni con el análisis cluster.*

*3) En el MDS el investigador no necesita especificar cuáles son las variables a emplear en la comparación de objetos, algo que es fundamental en el análisis factorial y en el análisis cluster, con lo que se evita la influencia del investigador en el análisis.*

*4) Las soluciones proporcionadas por MDS suelen ser de menor dimensionalidad que las proporcionadas por el análisis factorial (Schiffman, Reynolds y Young, 1981).*

*5) En MDS pueden ser interpretados directamente las distancias entre todos los puntos, mientras que en el análisis de correspondencias solamente pueden ser interpretadas directamente las distancias entre filas o bien entre columnas”<sup>21</sup>.*

## **5. Elementos típicos del acoso sexual laboral**

---

<sup>21</sup>GUERRERO F. / RAMÍREZ J.; “El análisis de escalamiento multidimensional: una alternativa y un complemento a otras técnicas multivariantes”, op. cit., p. 7.

Con el fin de encuadrar el propósito de este trabajo, detallamos los elementos que conforman el tipo del art. 184 CP distinguiendo tres elementos esenciales: sujetos, conductas y percepción de la persona acosada<sup>22</sup>.

En la mayoría de las descripciones del concepto de acoso sexual tratan de identificar a los individuos acosados y/o acosadores. Por ello se atiende de forma especial al sexo, a la jerarquía que existe entre las personas y la relación con el ejercicio laboral del sujeto acosado.

### **5.1: Sujetos: sexo, jerarquía y relación con la actividad laboral**

Aunque no se integre en las definiciones, la doctrina en referencia a este fenómeno considera vinculante el determinar el mismo como un dominio de género<sup>23</sup>. El mismo viene determinado por la existencia de un poder imaginario sobre la mujer, debido a la desigualdad que sufren en cuanto a la disposición y estabilidad en el empleo. La corriente jurídica europea considera que este suceso está relacionado con el principio de igualdad entre sexos y lo estipula como una discriminación por razón de sexo. Las dos posiciones se deben tener en cuenta, pues el bien jurídico que se protege es la sexualidad de los trabajadores. Por lo tanto, ambos sexos deben ser considerados como posibles potenciales acosadores/as para la confección de reglas, elaboración de investigaciones...etc. A pesar de ello, no debemos ignorar que en el caso de suprimir la población masculina del muestrario dentro de las investigaciones, desperdiciaríamos muchos datos interesantes del fenómeno, dado que el acoso sexual en su mayoría se produce de manera más evidente contra las mujeres.

---

<sup>22</sup>PÉREZ GUARDO, R /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., pp.206-212.

<sup>23</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p.207.

En este sentido, GÓMEZ TOMILLO<sup>24</sup> considera que pueden ser autores de este delito tanto varones como mujeres, sin embargo, desde la perspectiva criminológica, tiene mayor tendencia a producirse de hombres a mujeres.

Este delito se configura como un delito especial propio, pues, el tipo exige una relación laboral, docente o de prestación de servicios entre el autor y la víctima. En este sentido, MATALLÍN EVANGELIO<sup>25</sup> considera que en primer lugar, en el ámbito laboral podrá ser sujeto activo *“cualquier persona que se encuentre ligada al sujeto pasivo por una relación de trabajo”*; en segundo lugar, en el ámbito docente, tendrán la condición de sujeto activo, *“cualquier hombre o mujer vinculado al ofendido por una relación educativa del tipo que sea”*; y en tercer y último lugar, en relación al ámbito de prestación de servicios, se considerará sujeto activo *“aquellas personas que se encuentren vinculadas con la víctima por un contrato de prestación de servicios aunque no se halle formalizado por escrito”*.

Por lo que respecta a la *“superioridad”* sobre la toma de decisiones de un individuo con respecto a su puesto de trabajo, nos referimos a la jerarquía. Pocas definiciones contemplan la posibilidad de que el acoso sexual se pueda dar entre superiores y compañeros. Más bien se refieren a él de manera implícita, como la producción de una situación hostil, humillante e intimidatoria. Aunque para que se produzca esta situación no es indispensable que exista una relación de superioridad para atemorizar a una persona, a un superior o a un compañero, ya que existen otras maneras de desempeñar poder, como es *“el caso de poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno”*; creando esa situación hostil y humillante hacia la víctima que lo sufre<sup>26</sup>. No

---

<sup>24</sup>GÓMEZ TOMILLO, M., Comentarios prácticos al código penal. Tomo II. Aranzadi, 2015. p. 540.

<sup>25</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., pp. 35 y 36.

<sup>26</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 208.

obstante, se puede deducir que tanto compañeros como superiores pueden ser partícipes en el delito de acoso.

En referencia a la relación con la actividad laboral, existe una carencia en las definiciones puesto que no suelen hacer mención en este sentido. Sin embargo, según el artículo 184 CP de 2003<sup>27</sup> incluye a “*víctimas que pueden ser vulnerables por razón de su situación*”, en la cual se encuentran por ejemplo, las personas que trabajan de manera temporal en una empresa. Esta parte de la plantilla que conforma la organización puede verse afectada por situaciones de acoso sexual, igual que el resto de sus compañeros, incluso parten con la desventaja que tienen menos estabilidad que otras personas que puedan llevar más tiempo dentro de la empresa y ostentan de mayor equilibrio dentro de la misma. Para una adecuada protección a este sector, es imprescindible que se incluya en las investigaciones que se realicen.

## 5.2 Conductas: naturaleza sexual y tipología

Las conductas que constituyen el acoso sexual, se pueden distinguir principalmente de dos maneras<sup>28</sup>: una se denomina interpretación extensiva que alude a cualquier conducta indeseada contra individuos del sexo femenino. Se relaciona con dos ramas del acoso sexual: el chantaje sexual (esto a cambio de lo otro) y el acoso ambiental, que, sin necesidad de utilizar amenazas, crea una situación hostil, humillante o gravemente intimidatoria para la víctima; la otra vertiente se califica como “*interpretación estricta*”, que atiende exclusivamente a comportamientos relativos al sexo como pueden ser los besos, las caricias, tocamientos, etc.

---

<sup>27</sup>Ley Orgánica 15/2003, de 25 de Noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal.

<sup>28</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 209.

Con respecto a la naturaleza sexual de estas conductas, gran parte de las definiciones comprenden que el acoso sexual está ligado de manera estricta a las situaciones relacionadas con el sexo (tocamientos, insinuaciones...), sin embargo, existe una formulación amplia de este concepto realizada por las académicas WISE y STANLEY que intentan rescatar la lógica originaria<sup>29</sup>. El sentido amplio incorpora circunstancias que se producen de manera habitual, tanto en el entorno laboral, como fuera de él y cuyas consecuencias son negativas para el sector femenino, por lo tanto, no se pueden olvidar, y en el momento en el que sean detectadas, se debe actuar para poderlas evidenciar. A pesar de esto, conceder a este fenómeno de tanta extensión puede llevar a una mal interpretación en cuanto a su medición y comprensión, puesto que abarca múltiples circunstancias diferentes. Y esto conlleva a su vez, a que la población pueda entender dicha amplitud como una “*exageración*”<sup>30</sup>.

La delimitación de las conductas que conforman el acoso está vinculada a la percepción de la persona, por lo que no resulta una tarea fácil de realizar. A pesar de ello, existen números investigaciones que manejan una serie de preguntas relacionadas con la experiencia del acoso y las formulan de manera directa a la persona acosada diferenciado una proporción de individuos que manifiestan haber sido objeto de acoso, denominado como acoso declarado, y otra proporción que manifiestan haber sufrido situaciones de acoso con independencia de que la misma sea encasillada como tal, calificado como acoso técnico<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p.209.

<sup>30</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 208.

<sup>31</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p.209.

Para poder hablar de acoso sexual laboral, la Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de diciembre<sup>32</sup>, entiende que debe existir “*una conducta que sea lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora*”. En este sentido, estoy de acuerdo con esta definición, puesto que considero que la reiteración es un elemento esencial para determinar dicha conducta, ya que con un solo comportamiento percibido como acoso grave, no es imprescindible que se produzca la perseverancia del mismo hecho.

La tipología del acoso sexual está ligada al concepto de jerarquía, pues, se suele asemejar el acoso ambiental con situaciones producidas por los compañeros, y el chantaje sexual cuando es un superior jerárquico quien lo realiza. Dichas cuestiones son equívocas, ya que tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental pueden generarlos cualquier persona, siempre que contengan poder para ocasionarlo con independencia de la jerarquía; por tanto, pueden producirlo tanto superiores, compañeros, proveedores, e incluso los mismos clientes. Como evidencia de ello, a lo largo del tiempo es cuando se ha incorporado como otra forma de ejercer el acoso, el denominado acoso ambiental, ya que con anterioridad solo se denotaba el mismo, a través del chantaje sexual.

### **5.3: Percepción de la persona acosada**

Uno de los criterios importantes para localizar el fenómeno es la forma en que la persona acosada percibe dicha conducta, puesto que existen numerosos adjetivos para calificar a la misma como son: indeseada, no buscada, ofensiva...etc. La medida en que dicha conducta genera para la persona distintas sensaciones, es lo que resulta interesante a la hora de incorporar este apartado en las investigaciones.

Cuando se utiliza la palabra “*ofensiva*”, la cual, se encuentra inmersa en muchas definiciones del acoso sexual, es lógico entender que una persona que percibe una

---

<sup>32</sup>STC 224/1999, de 13 de diciembre, la cual es la primera sentencia dictada en materia de acoso sexual por el Tribunal Constitucional.

situación de estas características sufra un sentimiento de ofensa hacia su persona mientras experimenta dicha vivencia. El calificativo de determinar al acoso como una conducta irrazonable no añade información relevante, simplemente es un complemento adecuado a la palabra ofensiva. Se considera que la utilización de esos términos para definir el concepto de acoso no son adecuados y pueden dar lugar a confusión, pues tras la negativa de una persona ante las intenciones de otra, a pesar de en un principio hubiera sido buscada dicha conducta, debería ser el detonante para que la persona desista en su intento de sus pretensiones anteriores. Por esta causa se considera que emplear dichos términos para realizar investigaciones, entrevistas, muestras, incluso para la penalización de este concepto se estaría incurriendo en un error. Puesto que una conducta es admitida cuando se obtiene de manera libre y sin obstrucción<sup>33</sup>.

Es imprescindible hacer saber al individuo la negativa por nuestra parte de sus pretensiones, ya que si se silencia este tipo de información se puede incurrir en una situación de confusión con respecto a esta. A pesar de ello, numerosas situaciones demuestran que la aceptación a dichas peticiones son debidas al miedo que pueda tener la persona en perder su trabajo, en que se le cause algún tipo de mal en crear situaciones conflictivas en el entorno laboral y no requerir de las pruebas necesarias para demostrarlo...etc; por lo que todo ello se une al sentimiento de vulnerabilidad de la víctima y su fácil manipulación a la hora de ser amenazada con mejoras laborales, sobre todo cuando son personas en situaciones límite, como puede ser el caso de mujeres solteras con hijos a cargo y sin estudios, las cuales se pueden ver obligadas a aceptar dichas condiciones laborales para así poder obtener las mejoras que les prometen por ello.

Para que una conducta sea objeto de ser penalizada debe existir una negativa ante la misma, puesto que todas las personas tienen diferentes formas de acercarse a alguien o

---

<sup>33</sup>PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 212.



de realizar el acto de “ligar”. Al no ser lo mismo confirmar que a una persona se le considere acosadora por el mero hecho de que en el acto de ligar, lo haga de manera inadecuada y desconsiderada, que observar que la persona que acosa en términos sexuales se manifiesta a veces de esa manera<sup>34</sup>. Por consiguiente, según MEJÍAS GARCÍA<sup>35</sup> en el año 1991 indica que “*la mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo*”.

Desde la perspectiva de los protocolos, la simple negativa ante tal conducta, sería suficiente para desechar cualquier confusión a la que se pueda dar lugar, mientras que desde el punto de vista de la investigación, no es tan importante la manifestación de la ofensa, no obstante, se reconoce que aporta mucha información destacable la formulación de preguntas referentes a la percepción en el caso de sufrir acoso sexual<sup>36</sup>.

## **6. Delito de acoso sexual. Artículo 184 CP.**

El artículo 184 del Código penal se divide en tres apartados para intentar ajustarlo a una serie de figuras de acoso, en las que el sujeto activo amenazaba con causarle a la víctima una situación humillante, hostil o gravemente intimidatoria<sup>37</sup>.

En el art. 184.1 CP se penaliza la conducta del “*que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de*

---

<sup>34</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p. 212.

<sup>35</sup>MEJÍAS GARCÍA, A. El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención. Madrid: Unión General de Trabajadores, 1991. p. 64.

<sup>36</sup>PÉREZ GUARDO, R. / RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, op. cit., p.212.

<sup>37</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 195.



*prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare en la víctima una situación objetiva y gravemente humillante, intimidatoria y hostil, siendo castigado como autor de acoso sexual con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses*". El bien jurídico protegido es la libertad sexual, ya que la conducta reside en limitar el consentimiento para que la víctima tome una decisión referida a su comportamiento sexual. Como sujeto activo del delito podrán ser tanto hombres como mujeres, pero no se debe ignorar que el art.184.2 CP exige para que se dé dicha situación que el interlocutor se valga de una situación de prevalimiento, superioridad laboral, docente o jerárquica<sup>38</sup>.

Su pilar radica en la mayor protección que debe proyectarse a las víctimas que se encuentren en los sectores recogidos en el tipo penal, ya que existe un mayor riesgo de ser expuestas a tratos de naturaleza sexual por parte de los potenciales acosadores, con la posibilidad de considerarse típica cuando el acoso sexual se desarrolle en un cuadro de horizontalidad. Según el Tribunal Supremo, desde este punto de vista, el acoso sexual es algo previo, que persigue el abuso o la agresión sexual, pero que adquiere rasgos propios delictivos en función de la protección penal que se aporte a la víctima cuando se produce dicha petición en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios<sup>39</sup>.

El hecho de que se requiera que el acoso se realice en el marco de una relación laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual, conlleva el descarte de ocupaciones por cuenta propia esporádicas, ya que se resalta que para que se dé una

---

<sup>38</sup>LARRAURI PIOJAN, E.; "El nuevo delito de acoso sexual: una primera valoración", en Los delitos contra la libertad sexual, Cuadernos de Derecho Judicial, 1997, p. 183, cit. por MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., "Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso", op. cit., p. 195.

<sup>39</sup>STS 1460/2003, de 7 de Noviembre de 2003 (caso Nevenka).

situación hostil, humillante e intimidatoria es precisa una cierta estabilidad de la relación<sup>40</sup>.

Según GÓMEZ TOMILLO<sup>41</sup> lo expuesto del tipo básico del delito de acoso sexual “*no añade algo a figuras preexistentes: si el resultado es gravemente intimidatorio: están los delitos de amenaza o la tentativa de agresiones sexuales; si es hostil o humillante, los de injurias o delitos contra la integridad moral*”.

La ley penal solicita una condición más, que se debe añadir a las mencionadas con anterioridad, y es que dicho comportamiento provoque en la víctima una situación objetiva e intimidatoria, hostil o humillante, originándose según la jurisprudencia una doble cláusula: por una parte, la situación debe ser objetiva, no siendo suficiente una caracterización de la víctima, y por otro lado, la misma requiere un resultado delictivo establecido por el tipo penal<sup>42</sup>. Considero en este caso que hablamos de un delito de resultado, al crearse una situación hostil, humillante e intimidatoria, dicho elemento integra al delito dentro del Derecho Penal, y el mismo deja de pertenecer a las áreas del Derecho civil o Derecho laboral, ya que si se entendiera como un delito de mera actividad la simple solicitud de favores de naturaleza sexual constituiría delito, y en este caso se deben dar las dos condiciones a la vez. Desde la misma perspectiva, MATA LLÍN EVANGELIO<sup>43</sup> considera que tras reformarse la Ley Orgánica 11/99, de 30 de abril, “*el delito de acoso sexual aparece configurado como un delito de resultado, a través de la exigencia de producción de una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante para la víctima*”.

---

<sup>40</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 197.

<sup>41</sup>GÓMEZ TOMILLO, M., Comentarios prácticos al código penal. op. cit., p. 542.

<sup>42</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 197.

<sup>43</sup>MATA LLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p. 47.

Sin embargo, según COBO DEL ROSAL y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ<sup>44</sup> entienden que considerar al acoso sexual como un delito de resultado es un error, ya que la situación hostil, humillante o intimidatoria no es el resultado que busca el autor, sino la aceptación de la víctima ante tal petición de carácter sexual. Por lo que, entonces, lo consideran como un delito de peligro, ya que lo que busca el sujeto activo es limitar el libre ejercicio del sujeto pasivo en el ámbito sexual.

Con respecto a todo lo mencionado con anterioridad, destacamos la conclusión a la que llegan MARTÍNEZ GONZÁLEZ y MENDOZA CALDERÓN, con una importante relevancia penal: *“surgirán problemas con los delitos contra la libertad en general (coacciones o amenazas), o con los delitos contra la libertad sexual en grado imperfecto de ejecución, hasta valoraciones de la combinación del ánimo de intimidar con el efecto de provocar una situación intimidatoria en la víctima”*<sup>45</sup>.

Conforme al art. 184.2 CP *“si el culpable de acoso sexual hubiere cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena que le corresponde como un subtipo agravado, es de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses”*, el sujeto activo puede ser cualquier persona, del sexo masculino o femenino, pero tiene que hallarse con respecto a la víctima en una situación de superioridad y, además, actuar con prevalimiento. Se ostenta una situación objetiva de superioridad-inferioridad y también debe concurrir el elemento subjetivo de conocer ese poder y tener voluntad de usarlo, bien para alcanzar la aceptación del sujeto pasivo o para derrocar cualquier tipo de oposición posible. Los cimientos de la desigualdad pueden situarse, en una relación laboral jefe-subordinado, en una relación docente profesor/a alumno/a o entre personas que se encuentren en distinto rango jerárquico. Y

---

<sup>44</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ GÓMEZ, C., El acoso sexual, Centro de estudios superiores de especialidades jurídicas, S.L, Madrid, 2006. p. 45.

<sup>45</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 198.

así, dentro de las conductas de prevalimiento quedarían excluidas aquellas situaciones de superioridad derivadas de diferencia de edad, de la incultura de la víctima, de la amistad, etc. Y en lo que concierne a la expresión “jerárquica”, va referida a situaciones en las que existe una organización piramidal, por ejemplo en el ámbito de la administración<sup>46</sup>. De ahí que ESTHER SÁNCHEZ y ELENA LARRAURI<sup>47</sup> manifiestan respecto del art. 184.2 del CP que: *“pensamos que es posible sostener que quien condiciona la obtención de un puesto de trabajo a la realización de determinada conducta sexual, se prevale de una situación de superioridad laboral, que es lo que exige el tipo penal para ser aplicado”*.

Por lo tanto, la solicitud debe revestir las características siguientes: seriedad, gravedad, estando quien ejecuta la petición en posición de llevar a efecto el mal avisado, independientemente de que no solo sea él, el único capaz de menoscabar los propósitos del solicitado, pero sí que pueda llevarlo a cabo. El solicitante debe manifestar en clara actitud de coacción que de no acceder al favor sexual, le recaería el mal, no incluyendo el art.184.2 CP aquellos supuestos en los que haya finalizado la relación que existía entre ambos. El delito se consuma cuando la víctima se siente obligada a aceptar una

---

<sup>46</sup>Por otra parte, resulta interesante en relación al ámbito de aplicación del art. 184.2 CP algunas decisiones judiciales que determinan los parámetros interpretativos relativos a la superioridad jerárquica en el entorno no político, estimando que la vinculación entre los concejales y el alcalde, sólo supone la utilización del tipo básico del art. 181.1 CP, ya que la normativa administrativa, determina que no existe relación de superioridad entre miembros de una misma corporación municipal, independientemente del grupo político en el que se integren los concejales. El alcalde solo es superior jerárquico del personal de la corporación local, y a los concejales restantes, se les instruye a través de la regulación de la normativa local. Así la STS del Tribunal Supremo, nº 1460/2003, de 7 de noviembre (caso Nevenka), en el cual se dio una relación de superioridad jerárquica, ya que el acusado era el Alcalde y Procurador del Ayuntamiento de Ponferrada y la víctima era Concejala de Hacienda y de Comercio del mismo.

<sup>47</sup>SÁNCHEZ E. /LARRAURI E., El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral, op. cit., p. 24.

petición sexual, por miedo a represalias contra ella, ya que así se lo hizo saber el solicitante<sup>48</sup>.

Y finalmente en el art. 184.3 CP “*se prevé que cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena de prisión será de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses, en los supuestos del apartado primero, y de prisión de seis meses a un año en los casos del apartado segundo*”.

Para aplicar esta agravación las situaciones deben contener una especial vulnerabilidad, por razones económicas, capacidad intelectual de la víctima, situaciones familiares, etc. (ya que no es igual la situación de necesidad que tiene una mujer con tres hijos y viuda, de la cual, dependen sus hijos para comer, a la de una mujer que tenga una pareja de hecho o cónyuge, el cual trae dinero a su hogar). Se suscitan, sin embargo, dudas respecto a la exasperación de la pena en este caso, pues, ESTHER SÁNCHEZ y ELENA LARRAURI<sup>49</sup> consideran que nadie puede creerse que una pena de prisión ayudará al sujeto activo a dejar de ser machista y convertirse en una persona tolerante: “*el legislador deberá esforzarse en promover vías de solución, y no seguir perpetuando el mito de que <<elevación de penas=solución de problemas>>*”; y por otro lado, la proporcionalidad de las penas les parece absurda, puesto que no puede intentar convencer de que “*la pena de una agresión sexual, integrada en el art.178.1 CP (contacto corporal sexual con violencia o intimidación) es equiparable a la misma pena del acoso sexual (simple solicitud) art. 184.3 CP*”. En el mismo sentido GÓMEZ TOMILLO<sup>50</sup> considera que es complicado medir de manera concreta este tipo de agravación, puesto que es un elemento especialmente valorativo. Por ello, entiende que “*cabría considerarla, a la vista de las condiciones familiares de la víctima, particularmente necesitada del empleo*”.

---

<sup>48</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 199.

<sup>49</sup>SÁNCHEZ E. /LARRAURI E., El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral, op. cit., p. 25.

<sup>50</sup>GÓMEZ TOMILLO, M., Comentarios prácticos al código penal. op. cit., p. 544.

## 7. Acción típica y resultado del acoso sexual

El tipo básico del delito de acoso sexual no se encontraba en la primera redacción del Código penal de 1995, como figura el actual tipo agravado de acoso sexual. Con la modificación del Código penal de 1999 se introdujo un tipo básico con referencia a la solicitud de favores de naturaleza sexual, pudiendo darse dicha situación en un mayor número de relaciones, como laboral, docente o de prestación de servicios. Como el bien jurídico que se protege en este delito es la libertad sexual, para la culminación del mismo es suficiente con la mera solicitud de un favor de carácter sexual, siempre que cause en la víctima una situación hostil, humillante e intimidatoria, no siendo preciso entonces un acercamiento o contacto corporal puesto que de ser así nos adentraríamos en la parcela de delitos sexuales<sup>51</sup>.

### 7.1 La solicitud de favores de naturaleza sexual

La solicitud de favores que configura una fracción de la actuación del delito dentro del tipo básico se refiere a que los favores deben ser solicitados en reiteradas ocasiones, puesto que con la palabra “*favores*” se refiere a varios, y no a un favor aislado y exclusivo<sup>52</sup>. Es razonable entenderlo de esta manera puesto que carecería de sentido que con la mera solicitud de un favor sexual esporádico se constituya un delito de acoso sexual y que pueda llegar a crear una situación hostil, humillante o intimidatoria para la víctima, mediante una sola insinuación o gesto del interlocutor. Lo considero de esa manera, puesto que la situación objetiva gravemente intimidatoria, hostil o humillante no se produce con la mera solicitud de carácter sexual, ya que el mismo, puede ser único o aislado, y por ello no considero que se cometa ningún delito, pues muchas personas tienen maneras irrespetuosas de intentar acercarse a una persona o intentar entablar relación íntima, por lo que opino que aparte de dicha situación, también es

---

<sup>51</sup>BERNET SOTO, A. Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal. op. cit., p. 12.

<sup>52</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, op. cit., p. 54.

esencial la reiteración de las solicitudes de carácter sexual. Además, se puede destacar que existen actitudes que no se corresponden al tipo básico del delito de abuso sexual, pero las cuales, por otro lado, sí pueden integrarse parcialmente dentro del artículo 184 CP, ya que pedir a una persona mayor de edad que mantenga una conversación telefónica de contenido erótico, es una conducta que se identifica con una solicitud de favores de naturaleza sexual.

En la misma línea de debate MATALLÍN EVANGELIO<sup>53</sup> discrepa con lo mencionado con anterioridad, ya que apoya el planteamiento de que con una sola demanda de un favor de naturaleza sexual sería suficiente para incurrir en el delito de acoso sexual, no siendo necesaria su perseverancia, ya que dicha connotación no se desprende del precepto y por tanto, se podría entender que a partir de esa única petición, pueda llegar a dar lugar a un sentimiento hostil, humillante e intimidatorio para la víctima por parte del acosador. Y ello porque el bien jurídico protegido en este delito, para MATALLÍN EVANGELIO<sup>54</sup>, es la dignidad moral y el libre desarrollo de la identidad del sujeto pasivo, ya que *“lo decisivo es la lesión a la integridad moral y sin duda ésta puede producirse con simples requerimientos desvinculados de dicha exigencia”*. Es decir, que la petición de favores incluya un vínculo sexual indudable y que influya en la libertad sexual de la persona y en su parcela moral.

En relación a la cuestión de ¿cómo deben ser solicitados los favores de naturaleza sexual?, si deben realizarse manera verbal, escrita o a través de gesticulación, según COBO DEL ROSAL y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ<sup>55</sup> los favores de carácter sexual pueden ser solicitados de manera verbal, a través del habla, también a través de gestos o insinuación de frases provocativas hacia otros compañeros, las cuales suponen de la misma manera situaciones ofensivas, y además a través de modalidad escrita, ya que

---

<sup>53</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p. 43 y 44.

<sup>54</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p. 41.

<sup>55</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, op. cit., p. 50.



mediante correo electrónico, cartas o notas anónimas de acoso es muy frecuente que se produzca este tipo de acciones.

Otro dato destacable es que esos favores sexuales los puede pedir el propio acosador para un tercero y no para sí mismo<sup>56</sup>.

## 7.2 Relación laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual

En cuanto al ámbito en el que se debe producir el delito, el art.184 CP alude que se debe desarrollar en el marco de una relación laboral, docente o de prestación de servicios y de manera continuada o habitual. En este aspecto, MATALLÍN EVANGELIO<sup>57</sup> formula que es imprescindible la existencia de una relación laboral, es decir, una interacción en el ámbito laboral entre el acosador y la víctima, para pueda producirse esa situación hostil o humillante, *“ya que su realización no parece posible sin la existencia de un roce casi continuo o al menos frecuente en el que pueda producirse la lesión a la dignidad que se encuentra en la base del delito”*. En este sentido, COBO DEL ROSAL y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ<sup>58</sup> consideran que debido a los bienes jurídicos que protege el artículo 184 CP, este delito solo puede producirse en ambiente laboral, docente o de prestación de servicios, puesto que si se produjera en cualquier otro sitio *“nos hallaríamos ante supuestos de coacciones o amenazas siempre y cuando se diera suficientemente el contenido de injusto necesario en dichas conductas”*.

---

<sup>56</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, op. cit., pp. 53 y 54, si bien erróneamente estiman que tal posibilidad se introdujo con la reforma del CP de 1999, pues figura así desde la redacción inicial.

<sup>57</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p.46.

<sup>58</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, op. cit., p. 50.



Con respecto a las relaciones laborales la jurisprudencia ha denominado a esta cuestión “*conducta amistosa sexualmente aceptada*”<sup>59</sup>. Para fundamentarlo se alude a la STS 1135/2000, de 23 de junio, la cual considera que “*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 y que lo que distingue el acoso del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo es aceptado y mutuo*”.

En este caso no se trataba de una relación de amistad, puesto que la víctima se contuvo de poner en conocimiento de la empresa lo que estaba sucediendo con su superior jerárquico, hasta que tres meses después se dispuso a dar el paso ya que la situación fue siendo insostenible al cabo del tiempo pues al principio las insinuaciones eran del orden de: “*qué guapa eres*”, “*estás muy buena*”, “*dame un beso*”; las segundas de ellas, ya incorporaron tocamientos en la nalga y una exhibición de una pistola de manera sarcástica; y otras llamaba a la puerta del vestuario y se introducía en el mismo para darle un beso. Por lo que la víctima no pudo más con la situación y terminó denunciándolo.

### **7.3 Situación intimidatoria, hostil o humillante**

Por último, para que se produzca una situación hostil, humillante o intimidatoria según BERNET SOTO<sup>60</sup> la misma se debe apreciar como un ataque a la integridad moral, es decir, debiéndose contemplar las condiciones específicas y personales del sujeto pasivo, analizando los bienes jurídicos que les han sido lesionados y no por suposiciones de la víctima. Con el fin de delimitar de manera objetiva que se ha producido una situación intimidatoria, hostil o humillante, la gravedad de la misma debe ser tal que haya limitado el desempeño normal de la actividad laboral de la víctima. Sin embargo, no

---

<sup>59</sup>BERNET SOTO, A. Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal. op. cit., p. 13.

<sup>60</sup>BERNET SOTO, A. Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal. op. cit., p. 14.

debemos ignorar que unos comportamientos sexuales son más vejatorios que otros, por ello, se deben analizar las condiciones personales, y por este motivo, cuando entramos en el terreno personal, la variedad de casos es tan amplia que puede dificultar la precisión de las conductas objetivamente intimidatorias o humillantes<sup>61</sup>. Para ESTHER SÁNCHEZ y ELENA LARRAURI<sup>62</sup> es complejo apreciar una situación intimidatoria, hostil o humillante si dicho comportamiento lo ejecuta una persona que se encuentre en el mismo rango jerárquico que la víctima. Otra cosa son las secuelas de carácter psicológico que puedan producirse debido a la comisión de actos de acoso sexual. La jurisprudencia se ha pronunciado en este sentido de la siguiente manera: las alteraciones derivadas del acoso sexual, son lesiones ordinarias, por lo que son indemnizables como responsabilidad civil adjunto al delito<sup>63</sup>. Y que por lo tanto, cuando se produzca dicha lesión, se entiende que surge el delito de lesiones junto al de acoso sexual, dejando claro que no es lo mismo comparar el nivel de daño que puede ocasionar una agresión o una violación con el daño que pueden causar conductas de acoso<sup>64</sup>.

Desde la perspectiva de COBO DEL ROSAL y ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ<sup>65</sup> la provocación de una situación hostil o humillante, es un resultado de la demanda de favores de naturaleza sexual por parte del autor, de la cual, no tiene culpa, pues solo busca la aceptación de las peticiones sexuales por parte del sujeto pasivo. Para ellos, la mera solicitud de favores de naturaleza sexual da paso a la consumación del delito, y la situación humillante e intimidatoria es un efecto de la misma, pero no constituye un resultado aparte.

---

<sup>61</sup>BERNET SOTO, A. Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal. op. cit., p. 15.

<sup>62</sup>SÁNCHEZ E. / LARRAURI E., El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral, op. cit., p. 21.

<sup>63</sup>STS 830/2014, de 28 noviembre.

<sup>64</sup>MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, op. cit., p. 202.

<sup>65</sup>COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, op. cit., p. 56.

Y para finalizar, MATALLÍN EVANGELIO<sup>66</sup> considera que esta situación debe diferenciarse en dos ocasiones distintas: por una parte, se deben describir los indicadores para medir la gravedad objetiva de la situación, y por otra se debe definir la situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en la que se encuentra sumergida la víctima. En la primera de ellas se entiende que la situación merece el atributo de hostil o humillante atendiendo al punto de vista generalizado y neutral, contemplando los indicadores aceptados por la sociedad. Y la segunda, debe identificarse con un entorno en el cual la persona no se encuentre plácida para el libre desarrollo de su personalidad en cualquier ámbito de relación.

## 8. Conclusiones

1ª. Es necesario transmitir información de esta materia dentro de los contenidos formativos que se imparten a la población y también a las organizaciones, puesto que las personas que conforman este sector no son especializados en el tema y pueden desconocer casos en lo que se detecta una evidente situación de acoso sexual.

2ª. Hay que concienciar a la población que no constituyen acoso solamente las situaciones de evidente gravedad, como por ejemplo una persecución. Pues, de esta manera, se excluyen conductas catalogadas como acoso sexual una parte fundamental de la esfera laboral como por ejemplo las continuas insinuaciones en el trabajo referidas al sexo, gestos obscenos, etc.

3ª. Los sujetos del delito pueden ser tanto hombres como mujeres, pero es indudable considerar que la población femenina se encuentra más expuesta a esta serie de situaciones, pues en la sociedad actual aún existen muchos pensamientos machistas por parte de un gran sector de población.

---

<sup>66</sup>MATALLÍN EVANGELIO, A. El nuevo delito de acoso sexual, op. cit., p. 49 y 51.

4ª. En consideración a la solicitud de favores de naturaleza sexual, no considero que una sola solicitud en un momento dado y aislada, sea sucesora de una situación hostil, humillante o intimidatoria. Pues desde mi punto de vista, se deberían dar varios para que dicha situación afectara al sujeto pasivo.

5ª. Este delito lo entiendo como un delito de resultado, ya que es necesario que se produzca una situación hostil, humillante o intimidatoria para que se constituya como tal. Pues si decimos que es un delito de mera actividad, supondríamos que con tan solo la mera solicitud del favor sexual, constituye delito, lo cual es incorrecto.

## 9. Bibliografía

- BERNET SOTO, A., Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal, Noticias Jurídicas, 2006, pp. 1-20.
- COBO DEL ROSAL, M. / ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C., El acoso sexual, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas S.L, Madrid, 2006.
- CUENCA PIQUERAS, C., “Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España”, Revista Mexicana de Sociología 77, nº. 4, 2015, pp. 525-554.
- CUENCA PIQUERAS, C., “Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España”, Revista de Ciencias Sociales, vol. 21, nº. 66, 2014, pp. 125-149.
- GUERRERO F. / RAMÍREZ J.; “El análisis de escalamiento multidimensional: una alternativa y un complemento a otras técnicas multivariantes”, en Revista La Sociología en sus escenarios, nº 25, Colombia: Centro de Estudios de Opinión, Universidad de Antioquia. 2012. pp. 1-11.
- GÓMEZ TOMILLO, M., Comentarios prácticos al código penal. Tomo II. Aranzadi, 2015.
- INMARK, ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS (2006), El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Instituto de la Mujer. pp. 1-28.
- MATALLÍN EVANGELIO A., El nuevo delito de acoso sexual, en ediciones revista general del derecho, Valencia, 2000.
- MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. /MENDOZA CALDERÓN, S., “Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso”, Revista Penal, nº 18, 2006, pp. 188-216.
- MEJÍAS GARCÍA, A. El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención. Madrid: Unión General de Trabajadores, 1991. pp. 1-196.
- MUÑOZ CONDE, F., Derecho penal, Parte especial, tirant lo blanch, 20º edición, 2015.

- MUÑOZ CONDE, F. / GARCÍA ARÁN, M., Derecho penal, Parte general, tirant lo blanch, 9º edición, 2015.
- PÉREZ GUARDO, R. /RODRÍGUEZ SUMAZA, C., “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 31, nº. 1, 2013, p. 195-219.
- QUINTERO OLIVARES, G. / MORALES PRATS, F, Comentarios a la parte especial del derecho penal, Aranzadi, 9º edición, 2015.
- RIAÑO PERNAS, B. / OLZA J. / ROMÁN M. El acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Madrid: Paralelo Edición S.A., 2000.Madrid: Paralelo Edición. 2000. p. 1-109.
- SÁNCHEZ E. /LARRAURI E., El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral, tirant lo blanch, valencia, 2000.