

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: julio

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
Sexual harassment in the workplace



Realizado por la alumna: María Díaz Pérez (alu0101238821)

Tutorizado por el Profesor: D. José Ulises Hernández Plasencia

Departamento: Disciplina Jurídica básica

Área de conocimiento: Derecho Penal

ABSTRACT

This Final Degree Project will deal with sexual harassment in the workplace. In this study we will analyse the articles that define and protect workers against this crime, observing its changes and improvements, focusing on the active and passive subjects, making visible the great role of women in this crime and how it is not only women who suffer it but also the opposite sex. We will observe how the law lends a wide range of thought to the aggravations and conducts of the crime, as they are not determined, and it is the judges who end up determining in their judgment, in order to demonstrate the objective of this study which tries to find out, once this crime is known and interpreted, why the victims do not report their harassers within the company. Could it be this wide diversity of opinions that leaves the workers with fear and uncertainty when it comes to reporting this crime?

Key Words: harassment, victims, women, sexual.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este Trabajo Final de Grado versará sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. En su estudio analizaremos los artículos que definen y protegen a los/as trabajadores/as sobre este delito, observando sus cambios y mejoras, centrándonos en los sujetos activos y pasivos, visibilizando el gran papel de la mujer en este delito y cómo no solo es la mujer quien lo sufre sino también el sexo opuesto. Observaremos cómo la ley presta un amplio pensamiento hacia las agravaciones y conductas del delito, pues no están determinadas y son los jueces quienes acaban determinando a su juicio, para así demostrar el objetivo de este estudio que trata de saber, una vez conocido e interpretado este delito, porqué las víctimas no llegan a denunciar a sus acosadores dentro de la empresa. ¿Puede ser esta amplia diversidad de opiniones la que deja a los/as trabajadores/as con miedo e incertidumbre a la hora de demandar este delito?

Palabras clave: acoso, víctimas, mujeres, sexual.

Índice

Abreviaturas	2
1. Introducción	3
2. El acoso sexual en el ámbito laboral y su regulación jurídica	5
2.1. Ámbito internacional	11
2.2. Ámbito de la CCAA de Canarias	14
3. Sujetos del acoso sexual	16
4. Conducta típica	24
5. Agravaciones del delito	28
6. Conclusiones	33
Bibliografía	35

Abreviaturas

AP: Associated Press.

BOC: Boletín Oficial de Canarias.

CCAA: Comunidad Autónoma.

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

CE: Constitución Española.

CP: Código penal.

DGVG: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

LISOS: Ley sobre Infracciones en el Orden Social.

LO: Ley orgánica.

NTP: Network Time Protocol.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

1. Introducción

El estudio de este trabajo tratará sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, circunstancia que a día de hoy surge en los trabajos de muchas personas. En este ámbito el acoso sexual se puede manifestar a consecuencia de encontrarse en una posición inferior al que abusa de su poder, puede surgir de manera física, económica, psicológica o por ideologías políticas.

En España está refundido en el artículo 184 del Código Penal, que expone que será acoso sexual en el ámbito laboral;

“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”.

Este artículo da movilización al delito del acoso sexual, dando conciencia de su existencia, sabiendo que era, y puede ser, un tema del que preocuparse. Una de las dificultades para demostrar el acoso, son las pruebas que se tienen que probar para que estimen oportuna dicha denuncia. Esto se crea para que ningún trabajador/a o quien sufra el acoso sexual haga daño o abuse de la ley para hacer daño a un tercero.

El gran problema del acoso sexual se ha ido visibilizando cada vez más entre las personas y trabajadores/as, reconociéndose como un problema de gran importancia, ya que es una manifestación social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciada y estudiada por distintas organizaciones.

Un estudio publicado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG), y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), nos expresa que en España las mujeres son quienes más sufren acoso sexual, derivado

de varones, que principalmente son superiores jerárquicamente, por personas de la misma categoría laboral y por otras personas, entre ellas familiares y amistades del jefe, y clientes.

Esas mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo, en su mayor porcentaje no logran denunciar el acoso sufrido por miedo o conflicto en su trabajo. Acabando por no confiar en la ley y denunciar el abuso de poder, pensando que si llegan a denunciar no lograrían prosperar. Esto se debe a que es muy difícil demostrar el acoso sexual en el trabajo ante juzgado, sin tener pruebas contundentes y claras que lo demuestren.

Abordaremos en este estudio, el significado de acoso en el ámbito laboral y como este puede llegar a convertirse en acoso sexual. Analizaremos el acoso sexual, sus conductas típicas, establecidas en su artículo 184 apartado primero del código penal, donde nos explica en que consiste esa acción, y los sujetos activos y pasivos de este, profundizando en como ese sujeto, mayoritariamente las mujeres, lidia con este acoso y su solución para extinguirlo en su puesto de trabajo, refundiéndonos en las leyes de nuestro país y demás doctrinas que lo respalden.

Analizaremos por ende, las agravaciones del acoso sexual, profundizando en el artículo 184 y su apartado segundo, en los incisos primero y segundo, y su apartado tercero. Estudiando los tipos agravados por las condiciones del autor y por las condiciones de la víctima. Con el fin de perseguir el objetivo de este trabajo, el cual trata de saber porqué la mayoría de las personas que sufren acoso sexual en el ámbito laboral no lo llegan a denunciar. Observando diferentes estudios que nos explican que casi el 77% de las personas que sufren acoso sexual no lo llegan a denunciar, esto puede deberse a miedo, a la pérdida de su puesto de trabajo o una mala convivencia laboral después de denunciarlo. Lo que nos lleva a pensar que puede haber algún problema de defensa de la víctima cuando ésta se decide a denunciar el problema.

Por ende, analizaremos artículos y leyes que lo respaldan con diversas opiniones que nos ayudarán a entender el objetivo del trabajo.

2. El acoso sexual en el ámbito laboral y su regulación jurídica

El origen de esta figura, acoso sexual en el ámbito laboral, aparece como tipo penal en el actual Código de 1995, en su artículo 184, dentro del título referente a los delitos contra la libertad sexual. Fue modificado por el art. 2 de la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, entrando en vigor a partir del 21/05/1999, siendo modificada por última vez, por el artículo único 66 de la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, entrando en vigor a partir del 01/10/2004.

En los inicios de este artículo, que versa sobre el acoso sexual, se componía de un único apartado, en el cuál explicaba la conducta penada “*solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o analoga*”, pudiendo ser de forma “*expresa o tácita*”, provocando a la víctima “*un mal relacionado con las legítimas expectativas que puedan tener en el ámbito de dicha relación*”. A la hora de castigar esta conducta hostil y humillante en este artículo su pena era solo de *arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses*. El texto original, no le daba tanta importancia al acoso sexual en el ámbito laboral, ya que era algo nuevo que empezaba a ser visible en los puestos de trabajo. Un aspecto muy interesante a destacar es la pena que se le ejecutaba al sujeto activo del delito, siendo tan insignificante como solo de un mero arresto de fines de semana.

La segunda modificación de 1999, sufre una alteración en su cambio de manera significativa. Ahora no solo explica la acción típica del acoso sexual y porqué se considera un delito con pena, sino también aporta agravaciones del delito, con sus apartados segundo y tercero. Abordaremos el tema de la jerarquía en el trabajo, si el que

sufre ese acoso sexual está en una posición inferior a la del cuplable, se le añade además las víctimas especialmente vulnerables, ya sea por razón de su edad, enfermedad o situación. Un aspecto notable en esta segunda modificación son las penas, que siguen siendo solo de arrestos de fines de semanas, esto daría lugar a la inseguridad a la hora de denunciar el acoso, ya que la pena que se le podría imponer al acusado, si llegase a obtener una condena, no estaría acorde con los hechos cometidos.

En la última modificación de 2003, en el código penal, el artículo 184¹, se modifica pero a favor de las agravaciones de las penas, en este caso ya no son fines de semana, sino penas de tres a cinco meses por el delito en sí y dependiendo de las agravaciones expuestas en los apartados siguientes, las penas de prisión podrán ser de cinco a siete

¹ Art. 184 del CP:

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 multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda 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.
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 en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

meses por situación de superioridad laboral y de seis meses a un año cuando la víctima sea especialmente vulnerable.

Anteriormente al artículo 184 del código penal existieron otros artículos en diversas leyes que dejaban observar la importancia de esta cuestión. En el Estatuto de los Trabajadores, desde 1989, ya existía el artículo 4 sobre los derechos laborales, concretamente hacía alusión en su apartado dos, letra e), haciendo referencia a:

“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

Dándole así una mínima importancia frente al acoso sexual, protegiendo al trabajador/a de su intimidad y a la consideración de su dignidad.

Otra ley que ya protegía este derecho en las relaciones de trabajo es la LISOS, en la sección 1.^a Infracciones en materia de las relaciones laborales, en su artículo 8, apartado trece. Aplicando una infracción muy grave el acoso sexual en el ámbito laboral, siempre y cuando este acto sea producido por las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo.

Aunque van ligados y tienen conexión entre ellos, en las leyes anteriores, el acoso sexual se encuentra vinculado al acoso por razón de sexo, pudiendo darse diferentes conductas ante estos dos acosos. Esto está refundido en el artículo 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, contemplando, en su apartado primero, como una a todas las personas en este comportamiento, esto se debe a que no hay una razón por sexo, sino quien constituye el acoso sexual atenta contra la dignidad de cualquier persona.

En cambio en el apartado segundo del artículo 7², hablamos de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado según el sexo de la persona. Separado los dos acosos, pero con una infracción igualitaria, esto quiere decir que, quien los lleve a cabo estará considerado como caso discriminatorio, ya sea por acoso sexual, como por razón de sexo.

Según los autores IBÁÑEZ GONZÁLEZ, LEZAUN BARRERAS, SERRANO ARGÜESO y TOMÁS MARTINÉZ, este artículo realiza una igualdad efectiva entre el hombre y la mujer, si sufren este tipo de acoso, suponiendo un hito en nuestra regulación jurídica del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Siendo de gran avance para nuestros tratamientos legislativos, sabiendo responder ante las exigencias de otras normativas existentes.

Esta igualdad se define en nuestro país por una norma con rango de ley orgánica, constituyendo³ obligaciones para las empresas, sanciones correspondientes cuando esto

² Artículo 7, de la LO 3/2007, de 22 de marzo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

³ IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M. LEZAUN BARRERAS, Z. SERRANO ARGÜESO, M. TOMÁS MARTINÉZ, G. *Acoso sexual en el ámbito laboral*. (2007), p. 73.

se incumpla, relación con la salud de los/as trabajadores/as e implicación de la negociación colectiva en el tratamiento de los temas.

Por otro lado según el autor GUTIÉRREZ ARRANZ, el artículo 7 de dicha ley, define el acoso sexual como “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de antentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.⁴

Con todo este análisis de artículos importantes y las diferentes leyes que amparan, y protegen a los/as trabajadores/as de sufrir el acoso tratado, no nos podemos olvidar de la norma suprema del ordenamiento jurídico español, a la que están sujetos todos los poderes públicos y ciudadanos de España. Hacemos alusión, por tanto, a la Constitución Española.

La CE recoge diferentes regulaciones que apoyan y respaldan las demás leyes y artículos anteriormente mencionados. La regulación de la dignidad en su artículo 10.1, se deduce también el libre desarrollo de la personalidad (recogido en el artículo 10.1), la intimidad (artículo 18), la integridad moral (artículo 15) y la igualdad (artículo 14), todo ello incluido como bienes jurídicos que se pretenden proteger al incriminar la conducta acosadora. Defendiendo a los/as trabajadores/as con igualdad, libre desarrollo personal, y por ende, con su autonomía afectiva y sexual.

En España también existen unas guías que ofrece el INSS, designada la nota técnica de prevención, las cuales regulan situaciones relacionadas con la prevención de Riesgos

⁴ GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: *El Acoso Sexual: Prevención, Compliance, y Marco Legal*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.U, (2018), p. 192.

Laborales. En ella incluye en su NTP 507: el acoso sexual en el trabajo⁵. La NTP aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo, siguiendo las recomendaciones de la OIT y la Comisión Europea sobre esta materia. Ofrece una definición y clasificación del acoso sexual y se propone una serie de medidas preventivas y de actuaciones.

2.1. Ámbito internacional

Los convenios o leyes dictadas para proteger a los/as trabajadores/as frente al acoso sexual, en el ámbito internacional, surgen por múltiples iniciativas internacionales para combatir la violencia hacia la mujer.⁶ La Comunidad Europea preocupada por los resultados adquiridos tras diversas reuniones y compromisos internacionales, destaca que también debe existir una preocupación internacional a la hora de combatir esta forma de violencia. Primeramente, desde 1968, la Organización Internacional del

⁵ PÉREZ BILBAO, J. Y SANCHO FIGUEROA. T.: NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. 1999. Recupero de: https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b

“La presente NTP aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo. Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea sobre esta materia se ofrece una definición y clasificación del acoso sexual y se propone una serie de medidas preventivas y de actuación. Finaliza la NTP con unos apuntes sobre la legislación española sobre la materia.”

⁶ CUENCA PIQUERAS, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid: Centro de Investigación Sociológicas, (2017), p. 108.

Trabajo, con la adopción del Convenio 111⁷, define la discriminación en el empleo, dando ya herramientas de lo que se puede considerar como discriminación por razón de sexo como situación perjudicial en el ambiente laboral.

La organización, tras este convenio, insta a los países miembros a dictar regulaciones para que existan ambientes de trabajo libres de acoso laboral. Señalando la OIT el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, primariamente contra las mujeres⁸.

Siendo el acoso sexual entendido como una forma de discriminación por razón de sexo, o así es como lo defiende la Comisión de Expertos de la OIT, condenando al acoso sexual en su Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958.

En este convenio encontraremos en su artículo 1, la definición que; *“a efectos del presente convenio:*

- a) *la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y práctica, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tenga por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un*

⁷ Convenio 111, definición de la discriminación en el empleo como: *“cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

⁸ CARRERA GARROSA, V. Y PANDO BALLESTEROS, M. Y MUÑOZ RAMÍREZ, A. Y GARRIDO RODRÍGUEZ, P.: *La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Ediciones Universidad de Salamanca, (2018). p. 1296.

daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (...).”

En este ámbito podemos decir que el objetivo de este artículo es adoptar un concepto único para evitar problemas derivados de que unos países sí distinguen y otros no diferencian los fenómenos, aunque más tarde los estados miembros pueden optar por definir los conceptos por separado.⁹ Destacando que este convenio 111 fue el primero en establecer un concepto a los términos de violencia y acoso en el trabajo, en nivel internacional, aunque ya hayan definiciones regionales como sucede en la unión europea¹⁰.

La redacción del convenio va mucho más allá en su definición: “*conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de una manera repetida*”, siendo necesaria esta clasificación, ya que hay discusiones doctrinales sobre sí, por ejemplo, basta con considerar que hay acoso con una sola conducta, o si se necesitan varias conductas para poder concretarse, por lo que, con este concepto más amplio¹¹, cada país podrá tomar la opción que más le convenga.

⁹ CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, M.: *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n°190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS, 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, S.L. (2021). p. 32.

¹⁰ En la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 05-07, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación se definen el acoso y el acoso sexual <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

¹¹ CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, M.: *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n°190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS, 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, S.L. (2021). p. 34.

2.2. Ámbito de la CCAA de Canarias

En la CCAA en la que resido, no es algo nuevo ni sorprendente si nos referimos a la desigualdad que hay entre hombres y mujeres, su desigualdad en el trabajo, en lo social... es algo que aunque ha cambiado y ha mejorado, sigue estando detrás de cada una de nosotras. Para confirmar este pensamiento he buscado información sobre cómo en Canarias existe el acoso sexual en el ámbito laboral y que no es nada superfluo, ya que existen diversas jurisprudencias sobre el delito. Según un estudio del periódico el Diario.es por el día del 8M, en el ámbito laboral, demostrado por un macroencuesta de Violencia de Género, reflejó que del total de mujeres de 16 o más años residentes, un 40,4% ha sufrido *acoso sexual* en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido *acoso sexual* en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses¹². Extrapolando estas cifras a la población, se estima que 8.240.537 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido *acoso sexual* en algún momento de sus vidas. Y el 617,3% del total de mujeres que sufrió *acoso sexual* respondió que se trataba de alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo)¹³.

¹² JIMÉNEZ, J.; *Abuso de poder, discriminación o acoso: el machismo en el trabajo explicado en sentencias con perspectivas de género*. 2022. Recuperado de: https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/abuso-discriminacion-acoso-machismo-trabajo-sentencias-canarias-perspectiva-genero-8m-justicia-feminismo-gloria-poyatos_1_8809492.html

¹³ STSJ de las Islas Canarias, sede en Las Palmas de Gran Canaria, RES: 138/2021, REC: 1481/2021, del 10 de febrero de 2022: “*La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delgación del Gobierno contra la Violencia de Género en*

Para regular esto, la CCAA de Canarias en su BOC N°102 del miércoles 29 de mayo de 2019¹⁴ resuelve el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. En su artículo primero encontraremos el objetivo de este BOC, el cuál expone que:

“A través del presente instrumento se establece un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (en adelante, el Protocolo), en cualquiera de sus formas; moral, laboral y psicológica, sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria.

Podrán ser objeto de denuncia, a través del presente Protocolo, las conductas de presunto acoso que se estén desarrollando en el momento de presentación de la denuncia, o como máximo, que hubieran concluido en los seis meses anteriores a la fecha de presentación.”

La primera toma de contacto de este boletín establece un protocolo a seguir si en el ámbito laboral se diera alguna situación de acoso, en cualquiera de sus formas. Centrándonos en el delito del acoso sexual encontraremos la Sección III del boletín, titulada: “Particularidades en caso de acoso sexual, por razón de sexo y por identidad u orientación sexual”, con un único artículo, el veintiuno, que nos habla de la tramitación de la posible denuncia si la víctima sufre algún tipo de acoso en su ámbito laboral.

el que se estudia la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres, da una idea fehaciente de la extensión del fenómeno”.

¹⁴ BOC N°102 del miércoles 29 de mayo de 2019. 2663 Dirección General de la Función Pública. - Resolución del 8 de mayo de 2019, por la que se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2019/102/005.html>

Pero aunque nos sirvamos de este BOC para respaldar y combatir el delito, en las jurisprudencias se sigue apelando a los artículos esenciales para la defensa del acoso sexual. Como es en el caso de la **STSJ de las Islas Canarias, REC: 1481/2021, del 10 de febrero**, en el que para la resolución de la normativa aplicable es de utilización como normativa interna, los artículo 10.1 (derecho a la dignidad), 14 (derecho a la no discriminación por razón de sexo), 18.1 (derecho a la intimidad) 9.2 (remoción de obstáculos para lograr igualdad real), art. 14 (no discriminación por sexo), y 10.2 (Derechos fundamentales y Convenios internacionales) de la CE, el artículo 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre para definir el acoso sexual y el artículo 4.2 y 17 del Estatuto de los trabajadores.

3. Sujetos del acoso sexual

Los sujetos activo y pasivo del acoso sexual laboral pueden ser cualquier persona que participe, tanto, en el ámbito laboral, académico, como en prestación de servicio. Ahora bien, para hablar de acoso sexual en general, los sujetos activos puede ser cualquier persona, no sólo en su entorno de trabajo, si no también en su vecindad, amistad, etc.

Inicialmente, en el año 1995, el sujeto activo se encontraba organizado a través de un ámbito jerárquico, esto quiere decir que, quién realizaba el acto del acoso era alguien en posición de superioridad al sujeto pasivo. Pero con su reforma del año 1999 se añadió el acoso sexual ambiental u horizontal.

El acoso sexual ambiental, aparece con la nueva reforma, pasando a ser considerado como un subtipo agravado, junto al acoso sexual causal. Con esto nos referimos al hacer saber expresa o tácitamente el causar un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que en ellas puedan tener en su ámbito laboral¹⁵. Este acoso sexual ambiental puede derivar de jefes o superiores así como de compañeros de trabajo. Por lo

¹⁵ STS, 2.^a, de 22-X-2015, rec. 888/2015.

general, en esta clasificación se suele dar más el segundo caso, siendo los compañeros de trabajo, quienes a veces, son alentados o motivados por su superiores. Esto no quiere decir que tienen que ser alentados siempre, pero sí pueden estar motivados a hacerlo si ven que un superior lo hace y es impune del delito. Puede producirse a favor de una sola conducta grave contra la intimidad¹⁶ del trabajador/a o también de una manera continuada en el tiempo, causando una presión e inestabilidad en su puesto de trabajo a la víctima del delito.

Es cierto que la realidad de este delito es que, quienes sufren este acoso en su gran medida son las mujeres, y se podría decir que este delito surgió y mantiene su vigencia para la protección de las mujeres trabajadoras. Según GUTIÉRREZ ARRANZ, el supuesto que casi monopoliza los casos de acoso sexual que se presentan en la vida diaria, es que se da siendo un varón acosador y una mujer acosada. Además recalca, que esto no se suele dar a la inversa, sino entre personas del mismo sexo¹⁷.

Para ir desglosando los dos sujetos y poder ir analizando cuales son los más comunes según sentencias y estadísticas estudiadas, examinaremos primeramente al sujeto activo del delito. Cuando hablamos del sujeto activo solemos pensar en el empresario o superior de una empresa, ya que relacionamos el artículo 184 del año 1995, el cual exponía que el acoso sexual en el ámbito laboral estaba realizado de forma jerárquica. Actualmente este sujeto suelen ser empresarios y representantes de estos, a quienes ha delegado autoridad, o familiares de estos, que frecuentan habitualmente el lugar de trabajo y asumen ciertas responsabilidades que no tienen realmente en la empresa¹⁸.

¹⁶ MÁRQUEZ GARMENDIA, M: *El acoso sexual en el trabajo* (2005), p. 6.

¹⁷ GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: *El acoso sexual: prevención compliance y marco legal*. (2018), p. 192 y 193.

¹⁸ MORALES PRATS, F. Y GARCÍA ALBERO, R.: *Comentarios a la Parte Especial de Derecho Penal*. Aranzadi, (2011), p. 359.

Otro tipo de sujeto activo son las terceras personas de la empresa, estas personas pueden ser clientes, acreedores, proveedores...no están vinculados por una relación laboral, directamente, con el empresario pero si tienen contacto directo con los/as trabajadores/as, ya que son los que desempeñan tareas con ellos. Por último, apreciamos otro tipo de sujeto activo el cual pueden ser compañeros del trabajador/a, es decir, personas que están en su misma categoría laboral.

Este último sujeto, el compañero/a de trabajo, suele apreciarse con más peculiaridad en la jurisprudencia, gracias a que se ha incluido el acoso sexual ambiental, pudiendo denunciar esta conducta y así los/as trabajadores/as aceptar tales conductas impropias y/o imprudentes puesto que sobreentiende que la ley no los van a respaldar. Una **STSJ del País Vasco, REC: 2025/2021, del 14 de diciembre**, nos deja claro este ejemplo de sujeto activo, donde un trabajador es despedido por sanciones muy graves cometidas en el trabajo, estas sanciones provocadas por sus comportamientos hacia sus compañeros/as de trabajo. Dado que, dicho trabajador cometió acoso sexual verbal y no verbal, a través de comentarios obscenos, bromas sexuales ofensivas, comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, comentarios insinuantes, hablando sobre las propias habilidades/capacidades sexuales, pedir favores sexuales...¹⁹ Situaciones que nos pueden parecer “normales” como una broma sexual que puede llevar a más si no es paralizada a tiempo o no es comprendida en esa situación. Comportamientos que muchos sujetos pasivos del acoso no perciben hasta que pasado un tiempo, cuando ya el problema o la situación es muy difícil de controlar y/o solucionar, tienen que lidiar con otras situaciones más desfavorables por parte de sus compañeros, jefes, amistades, etc.

Ahora bien, refiriéndonos al sujeto más importante de este delito, quien lo sufre y el que se tiene que proteger de él, el sujeto pasivo. Este sujeto pasivo puede ser cualquier trabajador que padezca este acoso, el más común y el que más lo sufre según

¹⁹ STSJ del País Vasco, REC: 2025/2021, del 14 de diciembre.

estadísticas son las mujeres trabajadoras. Es más, la legislación incluye el acoso sexual entre los supuestos de violencia de género dado que suele ser consecuencia del maltrato laboral sobre las mujeres que se produce en un entorno laboral, y del empoderamiento o superioridad del sexo masculino sobre el femenino en la empresa²⁰. Esto está fundamentado en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres²¹, la cual intenta poner freno a estas situaciones, mediando con reglas radicales para implantar la igualdad e intentar erradicar o minimizar este tipo de delitos. Su objetivo, expuesto en el artículo primero²², es *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civiles, laborales, económicas, sociales y*

²⁰ IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M. Y LEZAUN BARRERAS, Z. Y SERRANO ARGÜESO, M. Y TOMÁS MARTÍNEZ, G.: *Acoso sexual en el ámbito laboral* (2007). p. 88.

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 1. Objeto de la Ley:

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”

culturales... y como anteriormente nombramos, un artículo importante de esta ley es su artículo 7 tratado el acoso sexual y por razón de sexo²³.

Teniendo en cuenta que el acoso sexual es una forma típica de violencia de género, nos hace pensar y reflexionar que el papel de acosador está ligado a la figura de un hombre y la de víctima una mujer. Pero como antes razonamos, esto puede darse de forma contraria o inclusive no haber dos sexos, hombre y mujer, sino ser del mismo sexo los diferentes sujetos. Un conflicto parecido a estos ejemplos es el que resuelve la **STSJ de Galicia, REC: 1507/2005, de 29 de abril**²⁴, el cual analiza el despido de un trabajador por no acceder a las exigencias sexuales de un directivo de la empresa. Vemos que este conflicto se da entre personas del mismo sexo, pero sigue habiendo jerarquía en el delito. Su resolución fue un tanto peculiar ya que, al ser del mismo sexo, se razonó que en las relaciones laborales no está prohibido el acercamiento sexual, y no sería ofensivo

²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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

²⁴ STSJ de Galicia, REC: 1507/2005, de 29 de abril.

que un directivo de la empresa manifestara un sentimiento hacia otro trabajador, sea del mismo sexo o no, siempre que haya respeto en la decisión del trabajador y mientras esto no sea ofensivo para él. Pero no hubo ese respeto del que hablaba la sentencia, ya que el trabajador se negó a una relación íntima y esta decisión no fue respetada por el directivo, redactando una carta de despido resentida, y haciendo que surgiera un ambiente de trabajo hostil para el trabajador. El factor de acoso sexual aparece con ese comportamiento hostil, haciendo que aparezca una relación íntima que el trabajador no quiere. Estaríamos ante un despido de la víctima en un ambiente enrarecido con una condición sexual, con una finalidad destructiva estando ante acoso moral e identificativa del derecho fundamental vulnerado, la intimidad en su vertiente sexual (artículo 18 de la CE)²⁵.

Elaborando unas doctrinas finales, el acoso sexual ya no es un forma típica de violencia de género, ya que el sujeto activo y el sujeto pasivo son del mismo sexo masculino, dejando la conducta al margen de los roles de género hombre/mujer.²⁶

²⁵ Artículo 18 de la CE:

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

²⁶ STSJ de Galicia, REC: 1507/2005, de 29 de abril:

“En las elaboraciones doctrinales, el acoso sexual es una forma típica de violencia de genero, esto es una " manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres " - utilizando la expresión del artículo 1 de la ley organica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de proteccion integral contra la violencia de genero -, mientras que, siendo el ofensor y la víctima del mismo sexo masculino, probablemente la conducta - aunque eso nunca se pueda descartar de manera radical - está al margen los roles de género hombre / mujer.”

Pero por más que aparezcan estas sentencias que justifiquen que, no solo la mujer es quien sufre este delito, sigue prevaleciendo mucho más, el acoso sexual a trabajadoras que a trabajadores. No solo nos basamos en las estadísticas que aluden a lo ya analizado, sino jurisprudencias que avalan que la mayoría de denuncias por despidos nulos, incapacidades temporales, etc. están inculcadas por una conducta sexual que las trabajadoras han sufrido a lo largo de su vida laboral.

Según un artículo de prensa del Gobierno de España, estudiado, promovido, coordinado y financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género²⁷, y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en España las mujeres trabajadoras han sufrido acoso sexual y acoso por razón de sexo llevado a cabo,

²⁷ DGVG; La delegada del Gobierno Contra la Violencia de Género, Victoria Rosell, junto la CCOO; la secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín; y la técnica Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Raquel Gómez, presentan el estudio "Acoso s)exual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España", con motivo del 1 de mayo, Día Internacional de los trabajadores y trabajadoras. Analizan en profundida el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral con la intención de mejorar la respuesta institucional en cumplimiento del eje 2 del Pacto de Estado en materia de violencia de género (Eje 2: La mejora de la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género a través de la coordinación y el trabajo en red. Una buena coordinación entre las autoridades y organismos responsables en la lucha contra la violencia de género resulta indispensable para obtener resultados satisfactorios. Ello obliga a introducir medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles maximizando el uso de los recursos disponibles, promoviendo recursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria y mejorando la confianza de las víctimas en las instituciones.)

mayoritariamente, por varones superiores jerárquicamente en un 47,4%, personas de la misma categoría laboral en un 32,4% y por otras personas en un 9,2%. Dentro de estas personas están familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%)²⁸. Según la Delegada del Gobierno Contra la Violencia de Género, comparando y analizando los resultados expuestos por este estudio, rebeló que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida y que un 17,3% de ese acoso sexual ha sido en el ámbito laboral.

En estos análisis establecidos por la Delegada del Gobierno Contra la Violencia de Género, se establecen también las acciones sufridas por las trabajadoras, que derivan de: chistes de carácter sexual (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%), contacto físico (67%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%)²⁹.

²⁸ ROSELL, V., BLASCO MARTÍN, E., GÓMEZ, R.: *El 47.4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones según el estudio presentado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y CCOO*. 2021. Recuperado de: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2021/290421-acoso_sexual.aspx#:~:text=Sobre%20el%20acoso%20sexual%20y,que%20se%20se%C3%B1alan%20familiares%20y

²⁹ ROSELL, V., BLASCO MARTÍN, E., GÓMEZ, R.: *El 47.4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones según el estudio presentado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y CCOO*. 2021. Recuperado de: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2021/290421-acoso_sexual.aspx#:~:text=Sobre%20el%20acoso%20sexual%20y,que%20se%20se%C3%B1alan%20familiares%20y

Por lo que aún, podemos decir que el sujeto pasivo del delito de acoso sexual, actualmente, basándonos en los valores porcentuales anteriormente mencionados, sigue siendo, en su mayoría la figura de la mujer. Debemos por ende, no restarle la importancia que la situación merece.

4. Conducta típica

El delito del acoso sexual tiene el objeto del bien jurídico de la protección de la libertad sexual de las personas en sentido estricto. Para protegerlo, en el CP está regulado el artículo 184 que define el acoso sexual en sus tres subtipos penales³⁰. La conducta típica del delito consta de ciertos elementos, los cuales deben concurrir para que se aprecie la existencia del delito de acoso sexual. Hablamos por tanto de tres elementos configuradores del nuevo tipo básico.³¹

En primer lugar, analizamos la acción del delito, esto consiste en una solicitud o petición de favor sexual, puede darse de forma personal o de un tercero. Requiere únicamente la solicitud, no es necesario que exista un contacto sexual para que se dé el delito.³² La formulación de dicha solicitud puede darse de cualquier forma, tanto escrita, como verbal o a través de gesticulaciones, es decir, insinuaciones obscenas, gestos, etc. pero, para que se trate del delito deberá implicar, de forma inequívoca, una petición

³⁰ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. (2004), p. 11.

“En la actualidad, tras la reforma operada en 1999, el vigente Código Penal regula tres tipos penales diferenciados de acoso sexual: el tipo penal básico, el agravado y el hiperagravado”.

³¹ JAÉN VALLEJO, M.: *Derecho Penal Aplicado*. Madrid. (2020), p. 265.

³² TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 184.

sexual y presentar la suficiente intensidad. La acción deberá tener un comportamiento reiterado o constante, refiriéndonos a que no puede ser un hecho aislado, el cual sucede en un momento del día, sino a una ejecución repetitiva de varios actos prolongados en el tiempo.³³

El contenido de la acción estará en la naturaleza sexual, y es aquí donde varios autores tienen diversas interpretaciones. Según VELÁZQUEZ BARÓN entiende que para darse esa naturaleza sexual debe limitarse a actos que impliquen contacto carnal³⁴ entre el sujeto activo y el pasivo del delito. Por el contrario, está la autora LARRAURI³⁵, quien afirma que la autonomía del delito del acoso sexual permite su extenso concepto del favor sexual a todas las solicitudes que impliquen conductas atípicas en el ámbito laboral.

Indagando hacia una imparcialidad en el asunto, y ante nuevamente, la falta de transparencia del legislador, podemos decir que implica acto de naturaleza sexual cualquier situación gravemente intimidatoria para la víctima, aunque no haya contacto entre los sujetos, ni que el sujeto pasivo haya accedido a la solicitud para la consumación del delito.

En segundo lugar, hablamos del contexto del delito, es decir, del ámbito en el que se produce: en una relación laboral, docente o de prestación de servicio. Sabemos que

³³ TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 185.

³⁴ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. 2004. p. 12: “debe limitarse a actos cuya realización implicaría un contacto carnal entre solicitante y la víctima o como máximo un auto tocamientos del perjudicado/a”.

³⁵ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. 2004. p. 13: “LARRAURI, entre otros, que será favor sexual, el exige a la víctima que se exhiba o que contemple al solicitante”.

desde la reforma de 1999 ya no es necesario que exista una relación jerárquica para que se ejecute el delito, abarcando al tipo básico³⁶. En su término, situación laboral, hablaremos tanto de su forma jerárquica como de su forma básica, refiriéndonos en este punto a su manera horizontal del delito, entre compañeros.³⁷ A continuación, alude a su forma docente, esto hace referencia a las etapas educativas de la víctima, en donde puede sufrir acoso sexual por parte del profesorado o sus compañeros/as. Y por último, introducimos expresamente la categoría de prestación de servicio, tomada del derecho laboral, como una categoría que hace extensible el delito, no sólo al trabajo en régimen de dependencia y por cuenta ajena, sino a toda relación profesional existente entre las partes, quedando protegido también el colectivo autónomo. Debemos tener en cuenta que la relación deberá ser de forma continuada o habitual para que haya una solicitud de favores sexuales y concurra el delito.

Finalmente, analizamos el resultado de esa acción y su contexto, que es la de provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Es decir, que la situación de intimidación, hostilidad o humillación creada a la víctima a causa de la solicitud de favores sexuales ha de ser “objetiva” y “grave”³⁸.

Se tratará como situación intimidatoria, hostil y humillante cuando se anuncie un mal a la víctima, provocando un perjuicio o un daño directo o indirecto. Dando situaciones de

³⁶ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. 2004. p. 13: “abarcan al tipo básico aquellos supuestos en los que las partes se encuentran, precisamente, en una situación de igualdad o sin que entre ellos exista una relación de dependencia jerárquica”.

³⁷ TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 185.

³⁸ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. (2004), p. 14.

no libertad para poder desarrollar y mantenerse en su contexto de relación laboral, docente o de prestación de servicios. Haciendo sentir al sujeto pasivo marginado, vigilado, amenazado, provocando situaciones denigrantes y vejatorias para la víctima.

Sin embargo, ante estos elementos del delito volvemos a ver diferentes opiniones y divisiones entre autores sobre cómo debe de interpretarse a la hora de su defensa. Según VELÁZQUEZ BARÓN, la virtualidad del novedoso artículo 184 es bastante escasa y ofrece, a su entender, una dificultad de prueba considerable, por lo que cumple más una función social de represión específica de estas conductas, que una efectiva punición penal.³⁹

Este planteamiento diverso, que puede ser intimidatorio, hostil o humillante para que se cree el delito para la víctima, también lo encontramos en la jurisprudencias, como es el caso de esta **STSJ Castilla La Mancha, REC: 984/2021 del 16 de julio**⁴⁰, donde la actora de la demanda quiere que *se reconozca la existencia de acoso sexual en el ámbito laboral, que los demandados cesen inmediatamente en dichos comportamientos, que sea repuesto el derecho fundamental vulnerado y se condene a los demandados de manera solidaria a abonar a la demandante una indemnización por daños y perjuicios y vulneración de derechos fundamentales por acoso sexual en el trabajo*. Los comportamientos que sufre la víctima son frases, palabras y actos donde se la menosprecia, y vistos todos estos antecedentes la Sala formula que:

(...) los hechos que constan acreditados suponen manifestación de acoso sexual, lo que vulnera los derechos reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 CE, y reúne los requisitos para apreciar el acoso sexual ambiental, pues en ambos supuestos existió una

³⁹ VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. (2004), p. 14.

⁴⁰ STSJ Castilla La Mancha, REC: 984/2021 del 16 de julio. Acoso sexual, Derecho a la intimidad, Discriminación por razón de sexo.

conducta de tipo verbal, que fueron percibidos de forma indeseable por la actora, creando un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la trabajadora.

Pero rechaza la existencia de un acoso sexual, aunque entiende y reconocen que se tratan de expresiones reprochables. Por lo que la Sala estima que no han ocasionado un entorno intimidatorio, degradante, ni ofensivo para la actora quién no precisa en ningún momento de asistencia médica y quien no se lo comenta a ningún miembro de la empresa. Apuntando que, alguna de las frases comentadas por los demandantes, no tenían o insinuaban connotaciones sexuales.

Impartiendo, lo que consideran ellos como conductas/acciones que constituyen el “acoso sexual”, donde se explica que existe una amplia casuística. Considerando que deben darse elementos como *forzar el contacto físico con el trabajador denunciante, alejándose de sus compañeros, prevaleciendo de su mayor antigüedad y experiencia frente a la inexperiencia del trabajador, y haciendo creer a aquel, aún sin ser cierto, que la permanencia o renovación de su contratación dependía de él, trabajador de la empresa principal; con solicitudes de amistad y acercamiento físico, y con expresión de sentimientos íntimos que requerían de reciprocidad; provocando todo ello una situación de angustia, ansiedad en el trabajador denunciante*, para que pueda surgir o en su caso, para considerar, que los actos demandados sean por acoso sexual.

5. Agravaciones del delito

Para dar comienzo a este apartado de agravaciones del delito, debemos saber a qué nos referimos cuando hablamos de dichas agravaciones en el código penal. Ellas se definen como una condición o circunstancia que aumenta la responsabilidad criminal, haciendo corresponder una pena mayor que la que cabe al delito establecido.

En el delito del acoso sexual existen tipos de agravaciones que se van desarrollando y/o desglosando en su artículo 184 del CP.⁴¹ Los podemos encontrar en su apartado segundo y tercero de este mismo artículo. Por lo que, en el artículo 184.2 tendríamos, según el legislador, dos tipos de acoso, el acoso por prevalimiento tradicional en el cual encontramos al sujeto activo que es quien aprovecha su superioridad laboral, docente o jerárquica y, por otro lado, al introducir el término “o” se crea un nuevo acoso independiente del anterior que consiste en el anuncio expreso o tácito de causar un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pudiese tener.⁴²

“2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda 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.”

Primero analizamos el acoso de prevalimiento que se sitúa en el artículo 184.2, donde el sujeto activo se aprovecha de su superioridad laboral, docente o jerárquica, imponiendo una pena de prisión de cinco a siete meses y multa de diez a catorce meses⁴³. Aquí podemos observar que su agravación es por la mayor vulnerabilidad de la víctima en esa relación laboral, ya que la víctima puede verse amenazada por un despido, por una destitución de sus funciones o por un suspenso en sus estudios, si hablamos en el ámbito

⁴¹ TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 185.

⁴² ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M.: *El Acoso Sexual*. Madrid: CESEJ, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, (2006). p. 65.

⁴³ SÁNCHEZ, E. Y LARRAURI, E.: *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*. Editorial. Tirant lo Blanc, (2000), p 22.

docente.⁴⁴ Esto lo podemos observar notablemente cuando buscamos jurisprudencias sobre casos de acoso sexual en el ámbito laboral, donde la víctima es despedida y tras ese despido aparecen pruebas que incriminan al empresario de que ese despido viene derivado de un acoso sexual por su parte.

Dicho léxico utilizado por el legislador al referirse a estas “*situaciones de superioridad laboral, docente o jerárquica*” hace que se extienda en demasía el ámbito de la agravación de este tipo de comportamiento⁴⁵, haciéndonos entender que no hay que darse, solo, una superioridad directa. Es decir, no siempre tiene que ser el empresario el sujeto activo, si no bastaría con que fuese un accionista de la empresa o simplemente un buen cliente.

En segundo lugar, está la agravación relacionada con el hecho de causar un mal relacionado con las “*legítimas expectativas*” de la víctima. Este tipo agravado puede darse de forma horizontal, como anteriormente hemos analizado en este estudio, es decir entre compañeros, pues no hace falta que exista una relación de superioridad entre el acosador y el acosado. Según ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M. aciertan en su introducción, ya que es fácil pensar en la amenaza de un mal realizado por un subordinado. Dan un ejemplo de lo anterior, como es el caso de que una

⁴⁴ TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 185.

⁴⁵ ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M.: *El Acoso Sexual*. Madrid: CESEJ, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, (2006). p. 66.

secretaria o un subordinado amenace a su jefe con borrar y/o eliminar todos los archivos del ordenador si no accede a los favores sexuales solicitados.⁴⁶

Dichas amenazas son condicionadas a un bien⁴⁷, sin embargo, están fuera del ámbito de las conductas típicas, aunque sí constituye el delito en el tipo básico.

Después de haber analizado el tipo agravado del artículo 184.2 CP, desarrollamos el tipo superagravado, el cual se encuentra en el artículo 184 en su apartado tercero. Este tipo agravado coincide esencialmente con el previsto en el artículo 180.1.3ª para las agresiones sexuales. Su fundamento se halla en la “*especial vulnerabilidad de la víctima ya sea por razón de su edad, enfermedad o situación*”, imponiendo la conducta según su relación con los apartados primero y segundo.⁴⁸

Si la conducta es la del apartado primero del artículo 184 CP la pena de prisión es de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses y para los supuestos agravados en el apartado segundo, la pena de prisión es de seis meses a un año.⁴⁹

Nuevamente, el legislador deja un amplio abanico de pensamientos sobre estas agravaciones, pues pueden ser interpretadas de distintas formas. A esto nos referimos

⁴⁶ ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M.: *El Acoso Sexual*. Madrid: CESEJ, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, (2006), p. 66-67.

⁴⁷ BOIX REIX, J./ORTS BERENGUER, E.: *Consideraciones sobre la reforma de los delitos contra la libertad sexual, por la Ley Orgánica 11/1999*. en AP. (1999). p. 680. “El anuncio de proporcionar un bien si se atiende al requerimiento sexual no es típico, por más que ofrecer un bien puede encerrar una advertencia tácita de irrogar un perjuicio”.

⁴⁸ JAÉN VALLEJO, M.: *Derecho Penal Aplicado*. Madrid. (2020), p. 267-268.

⁴⁹ TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, (2017), p. 185.

cuando hablamos de que la “*especial vulnerabilidad de la víctima sea por razón de su edad*”, no está haciendo alusión al rango de edades establecidas, haciendo que los jueces decidan cómo aplicar este tipo superagravado. Lo mismo ocurre cuando nos habla de la “*enfermedad*”, no hay una lista de enfermedades establecidas, las cuales sean por las que pudiéramos guiarnos para aplicar el agravado. Por último, se encontraría la “*situación*”, según ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL. M. creen que dicha situación estaba tipificada en el tipo agravado, aunque ellos también entendían que dentro de esa situación se encontrarán situaciones como la precaria situación económica de la víctima u otro tipo de situaciones que, como no vienen determinadas por el legislador, hacen que tanto los Jueces como los Tribunales tengan que ser cautelosos al aplicar los mencionados tipos legales⁵⁰.

⁵⁰ ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M.: *El Acoso Sexual*. Madrid: CESEJ, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, (2006), p. 67-68.

6. Conclusiones

Tras la investigación realizada sobre el delito del acoso sexual en el ámbito laboral, podemos concluir su objetivo con los siguientes análisis:

1_ Tras el estudio de los sujetos del delito, observamos cómo los sujetos activos han evolucionado según mejoraba el artículo 184 del CP, ya no solo es culpable del delito el jefe, sino que, actualmente, puede ser culpable cualquiera que realice el acoso sexual en el ámbito laboral.

En este punto el papel de la mujer es muy importante ya que tras la investigación del sujeto pasivo hemos visto que sigue siendo, en mayor porcentaje, la que sufre este delito, en consecuencia, la legislación incluye el acoso sexual entre los supuestos de violencia de género. ¿Esto quiere decir que sólo la mujer es quién lo sufre? En la actualidad no sólo es la mujer quién lo sufre sino que trabajadores del sexo opuesto también son víctimas de este delito, siendo un porcentaje menor que el de las mujeres acosadas en el ámbito laboral.

2_ En el análisis de la conducta típica del delito varios autores difieren sobre cómo interpretar la norma, ya que el artículo 184 del CP es demasiado interpretable a la hora de su defensa. ¿Puede esta incertidumbre ser una causa por la que los/as trabajadores/as tengan miedo a la hora de denunciar el acoso sexual en el trabajo? Sí podría ser una causa por la que los/as trabajadores/as no denuncien, ya que debemos de tener en cuenta que la naturaleza sexual y las situaciones provocadas por el acosador del delito pueden ser deducidas de manera desigual en diferentes CCAA o en distintos juzgados.

Esto nos deja ante la duda de si es necesaria más claridad y más contundencia a la hora de aplicar el art. 184 del CP. Puesto que no es transparente y si así lo fuera los sujetos

podrían saber que está amparado y que no en la ley ante el acoso sexual en el ámbito laboral.

3_ En la última parte del Trabajo Final de Grado investigamos las agravaciones del delito, volviendo a cuestionar si el art. 184 del CP es transparente ante los lectores. ¿Por qué lo cuestionamos? porque tras haber analizado las agravaciones, se vuelve a producir un amplio abanico de pensamientos sobre éstas, dejando una incertidumbre sobre qué se considera vulnerable por razón de edad, enfermedad o situación, puesto que no es determinado por la ley. Tampoco especifica que mal es el que estará penado cuando se le causa a la víctima, dejando que tanto los Jueces como los Tribunales tengan que ser cautelosos a la hora de aplicar estos tipos legales.

Bibliografía

BOIX REIX, J./ORTS BERENGUER, E.: *Consideraciones sobre la reforma de los delitos contra la libertad sexual, por la Ley Orgánica 11/1999*. en AP. 1999.

CARRERA GARROSA, V. Y PANDO BALLESTEROS, M. Y MUÑOZ RAMÍREZ, A. Y GARRIDO RODRÍGUEZ, P.: *La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Ediciones Universidad de Salamanca, 2018.

CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, M.: *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio nº190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS, 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, S.L. 2021.

CUENCA PIQUERAS, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid: Centro de Investigación Sociológicas, 2017.

GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: *El Acoso Sexual: Prevención, Compliance, y Marco Legal*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.U, 2018.

IBÁÑEZ GONZÁLEZ, M. Y LEZAUN BARRERAS, Z. Y SERRANO ARGÜESO, M. Y TOMÁS MARTÍNEZ, G.: *Acoso sexual en el ámbito laboral*. Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2007.

JAÉN VALLEJO, M.: *Derecho Penal Aplicado*. Madrid. 2020.

JIMÉNEZ, J.: *Abuso de poder, discriminación o acoso: el machismo en el trabajo explicado en sentencias con perspectivas de género*. 2022. Recuperado de: https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/abuso-discriminacion-acoso-machismo-trabajo-sentencias-canarias-perspectiva-genero-8m-justicia-feminismo-gloria-poyatos_1_8809492.html

MÁRQUEZ GARMENDIA, M.: *El acoso sexual en el trabajo*. Universidad de la República de Uruguay: Coordinadora del grupo “Derecho y Género”, 2005.

MORALES PRATS, F. Y GARCÍA ALBERO, R.: *Comentarios a la Parte Especial de Derecho Penal*. Aranzadi, 2011.

PÉREZ BILBAO, J. Y SANCHO FIGUEROA. T.: *NTP 507: Acoso sexual en el trabajo*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. 1999. Recupero de: https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b

SÁNCHEZ, E. Y LARRAURI, E.: *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*. Editorial. Tirant lo Blanc. 2000.

TERRADILLOS BASOCO, J. M Y BOZA MARTÍNEZ, D.: *El Derecho Penal aplicable a las Relaciones Laborales. Lecciones*. Editorial Bomarzo, 2017.

VELÁZQUEZ BARÓN, A.: *Delito de acoso sexual*. Editorial Bosh, S.A. 2004.

ZABALA LÓPEZ-GÓMEZ, C. Y COBO DEL ROSAL, M.: *El Acoso Sexual*. Madrid: CESEJ, Centro de Estudios Superiores de Especialidades Jurídicas, 2006.