



Universitat Autònoma de Barcelona
Facultat de Dret
Treball de Fi de Grau

**Anàlisi comparativa del tractament jurídic penal
de l'assetjament de superior jeràrquic en el treball
i l'assetjament sexual de superior jeràrquic en el
treball (Arts. 173.1 i 184.2)**

Marta Llorens Estadella

Dret Penal

Grau en Dret: 4t Curs

Directora del treball: Margarita Bonet Esteva

12 de Maig de 2017.

RESUM

El present treball pautava l'estudi del delictes d'assetjament moral laboral en comparació amb el delictes d'assetjament sexual també dins l'àmbit laboral. Sent el primer d'ells aquella conducta abusiva que atempta, donada la seva sistematització, contra la **integritat moral** de la persona (bé jurídic protegit), mentre que l'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal o físic de caràcter sexual que atempta contra la llibertat sexual de la víctima.

L'argument principal que determina la divergència de penes tot i la semblança dels tipus, és la magnitud del bé jurídic <<integritat moral>> que es constitueix com a dret fonamental i que la jurisprudència dota d'un major grau de protecció donat el valor autònom que li és otorgat passant per davant de la llibertat sexual.

ABSTRACT

The present paper outlines the study of moral harassment crime, commonly known as *mobbing*, compared to sexual harassment crime in the labour ambit. Being the former that abusive behaviour which damages the moral integrity of the person (protected legal good), given its systematization, while the latter is any verbal or physical behaviour of sexual nature, which harms the sexual freedom of the victim.

The main argument determining the divergence of penalties, regardless the similarity of the criminal type, is the value of the protected legal good, <<moral integrity>>, which is considered as a fundamental right and that the jurisprudence endows a greater degree of protection given its autonomous value, granted even beyond the sexual freedom.

ABREVIATURES

AP	Audiència Provincial
ART	Article
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Conveni Col·lectiu
CE	Constitució Espanyola
CEE	Comisió de les Comunitats Europees
CIT	Cita
CP	Codi Penal
ET	Estatut dels Treballadors
IM	Integritat Moral
LISOS	Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social
OIT	Organització Internacional del Treball
SAP	Sentència Audiència Provincial
SS	Següents
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
STS	Sentència del Tribunal Suprem
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Suprem

ÍNDEX

1. Introducció.....	5
2. Assetjament moral en l'àmbit laboral.....	7
2.1 Introducció al concepte.....	7
2.2.1- Definició.....	7
2.2.2- Característiques.....	7
2.2.3- Tipologies derivades de la conducta.....	9
2.2 Marc jurídic Penal.....	10
2.3 Caràcter pluriofensiu de l'assetjament moral.....	15
2.4 Breu referència a la responsabilitat laboral.....	20
3. Assetjament sexual en l'àmbit laboral.....	23
3.1. Introducció al concepte.....	23
3.2. Assetjament sexual laboral per raó de gènere (Mackinnon).....	23
3.3. Tipologies d'assetjament sexual laboral.....	27
3.3.1- Assetjament per graus.....	27
3.3.2- Assetjament tècnic i declarat.....	27
3.4. Marc jurídic Penal	28
3.5. Breu referència a la responsabilitat laboral.....	34
4. Assetjament moral vs assetjament sexual: Aproximació al “perquè”	37
5. Conclusions.....	43
6. Bibliografia	47

1. INTRODUCCIÓ

Els tipus delictius de l'assetjament moral i l'assetjament sexual ambdòs estudiats des d'una vessant laboral, resulten ser dues figures que presenten una innegable **semblança**, si bé tots dos representen una estratègia de fustigació i humiliació en l'àmbit laboral per la víctima que els pateix. Estratègia, que cada cop resulta més evident i palpable en l'àmbit empresarial, d'aquí que el legislador hagi considerat essencial la seva tipificació i conseqüent protecció.

No obstant això, i com es pot observar a través de la seva tipificació al nostre Codi Penal; als **artícles 173.1 i 184.2**; la pena que els hi és assignada és totalment **divergent**, establint penes privatives de llibertat de **sis mesos a dos anys** per l'assetjament moral laboral, i de **cinc mesos a set mesos** per a l'assetjament sexual laboral, fet que converteix aquest últim en una modalitat "privilegiada" respecte de l'assetjament moral de superior jeràrquic.

Partint d'aquesta premisa, resulta interessant conèixer el **perquè el legislador ha pautat penes dispars** per conductes que sota el meu punt de vista, (al menys en un inici) són tant similars, si bé és cert que el que ens porta a pensar a la majoria, és que l'assetjament sexual té una major incidència o presenta un major grau d'ingerència a la persona, pel caràcter sexual del que gaudeix.

L'**objectiu** principal d'aquest treball doncs, és precisament **realitzar una anàlisi de les dues conductes típiques**, passant pels aspectes més vanals de les mateixes, com són l'estudi a nivell conceptual, i les seves característiques pròpies, fins a entrar a analitzar els tipus des d'una perspectiva penal, jurisprudencial i laboral, per tal d'entendre o extreure conclusions que portin a pensar si realment aquesta diferenciació de penes té una raó clara de ser, o per contra considero i plantejo una alternativa al considerar que la conducta de l'assetjament sexual és mereixedora d'un major grau de protecció.

Per fer-ho, no realitzaré un anàlisi exhaustiu de cada un dels delictes; tot i que sí que resulta plausible fer-hi una breu aproximació per tal de marcar les pautes diferenciadores dels dos delictes; ja que la finalitat del mateix radica més en ser un treball que parteix de l'hipòtesi personal que l'assetjament sexual hauria de ser

penalitzat amb major intensitat, establint si més no un paral·lelisme de les conductes objecte d'estudi, per posteriorment arribar a unes conclusions que sustentin aquest tractament legislatiu garantista de l'assetjament moral en detriment del sexual o si bé per contra estableixi un plantejament alternatiu del tractament d'ambdues conductes, donades les expectatives estudiades.

2. ASSETJAMENT MORAL EN L'ÀMBIT LABORAL

2.1- Introducció al concepte

2.2.1-Definició

L'assetjament moral, es defineix com tota conducta abusiva (gest, paraula, comportament, actitud...) que atempta, per la seva **repetició o sistematització**, contra la **dignitat o la integritat psíquica o física** d'una persona, posant en risc la seva feina o degradant l'ambient de treball.¹

Tot i no existir una definició internacionalment acceptada del que s'enten per assetjament moral, donada la complexitat de la conducta; alguns organismes de caire estatal i internacional han anat configurant diverses definicions que enmarquen les conductes que podrien ser considerades perjudicials i en definitiva constitutives d'atemptat a l'integritat moral. D'aquesta manera, la **OIT**² defineix l'assetjament moral laboral, també anomenat <<mobbing>> com una “*forma de acoso psicológico que consiste en el **hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados**”.*

2.2.1- Característiques

He volgut destacar una sèrie de característiques o anàlisi d'elements que són constitutius d'un assetjament moral:

- Actuació repetitiva i sistemàtica
- Comportament discriminatori
- Relacions laborals asimètriques
- Dosificació del dany

¹ Irigoyen, Marie-France (2000): “*El acoso moral en el trabajo: distinguir lo falso de lo verdadero*” París: PAIDOS. Cit, pàg 19, línia 9.

² **OIT** : Organització Internacional del Treball. Definició disponible a: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>

- Dificultat probatòria

Actuació repetitiva i sistemàtica: l'assetjament moral es caracteritza sobretot per la repetició, és a dir, són actituds, paraules, gestos, que si les tenim en compte per separat poden semblar inversemblants, però que repetides en el temps es converteixen en destructives.³

Comportament discriminatori: pràcticament es podria afirmar que tot assetjament és discriminatori, ja que dermina el rebuig a una diferència o a una particularitat de la persona. Obviament la discriminació sol produir-se de forma amagada o disimulada, ja que constitueix una acció punible per llei i per això, molts cops acaba per convertir-se en assetjament moral.⁴

Relacions laborals asimètriques: acostuma a tenir lloc de superiors jeràrquics a subordinats (tot i que també pot donar-se entre iguals o, fins i tot, de subordinats a superiors jeràrquics, tot i que el nostre legislador ha excluït aquesta conducta del tipus delictiu, és a dir, ha exclòs l'assetjament que es produïx en relacions laborals horitzontals, entre companys). L'assetjament moral no s'estableix en una relació simètrica com el conflicte, sino en una relació **dominant-dominat**, en la qual el que controla el joc intenta sotmetre a l'altre i fer-li perdre la seva identitat. Quan això passa dins d'un marc laboral de subordinació, és un assetjament de poder jeràrquic i la autoritat legítima sobre el subordinat es converteix en domini sobre la persona.⁵

Dosificació del dany: és una violència en petites dosis, que no s'adverteix i que, en canvi és molt destructiva. Aquest assetjament, pres per separat, no és realment greu; sinó que és l'efecte cumulatiu de microtraumatismes freqüents i repetitius el que constitueix l'agressió real.⁶

Dificultat probatòria: Donada la dificultat de percebre (al menys a l'inici) el dany, resulta difícilós de provar en el sentit més jurídic. A més a més, per la naturalesa extremadament cautelosa i oclulta dels fets constitutius d'assetjament, no és gens

³ Irigoyen, Marie-France (2000): “*El acoso moral en el trabajo: distinguir lo falso de lo verdadero*” París: PAIDOS. Op cit, pàg 30

⁴ Irigoyen, Marie-France, Op cit, pàg 92

⁵ Irigoyen, Marie-France, Op cit, pàg 28

⁶ Irigoyen, Marie-France, Op cit, pàg 19

fàcil aportar proves que ho acreditin. Normalment, la persona afectada sol donar-se compte quan ja esta molt cremada, afectada i de baixa laboral, fins i tot amb sentiment de culpabilitat.⁷

L'assetjament moral pot donar-se tant en l'àmbit públic com en el privat. Marie-France fa aquesta diferenciació atenent a que en **l'àmbit privat** l'assetjament és més directe i brutal, tot i que dura menys i normalment acaba amb la marxa del treballador de l'empresa. En canvi en **l'àmbit públic**, l'assetjament sol durar més anys, ja que en principi les persones estan més protegides i no poden ser acomiadades a no ser que es donin les conductes tipificades per tal extrem.⁸

2.2.3- Tipologies derivades de l'assetjament moral

Existeix una àmplia diversitat de conductes que poden ser considerades tant de forma conjunta com de manera autònoma, com a assetjament moral dins el marc laboral. A continuació reproduiré una breu classificació feta per **Heinz Leymann**⁹ el qual ha estat un referent internacional pel que fa al “mobbing”; on ell estableix una classificació en tres categories de comportaments associats a la conducta negligent de l'assetjament moral:

- a) **Comportaments que limiten o dificulten les possibilitats de comunicació de la víctima:** per exemple, se la interromp quan parla, s'ignora la seva presència o es rebutja el contacte visual amb la mateixa.
- b) **Comportaments que limiten la relació i el suport social de la víctima:** se li nega la paraula, es prohibeix als companys de feina que es comuniquin amb ella, o bé se li assigna un lloc de feina aïllat de la resta de treballadors.
- c) **Comportaments que perjudiquen a la consideració personal i professional de la víctima:** per exemple, es fan còrrer rumors sobre la seva vida personal, se la ofèn verbalment, se la ridiculitza en públic, s'ataquen les seves opinions personals, o bé es questionen les seves desicions professionals.

⁷ Irigoyen, Marie- France, Op cit, pàg 297

⁸ Irigoyen, Marie-France, Op cit, pàg 110

⁹ Leymann, H.: *Mobbing*, Op cit, pàgs.29 i ss

- d) **Comportaments dirigits a estorbar i comprometre la situació professional de la mateixa:** mitjançant la no-assignació de feines o bé de ser-li assignades, aquestes són inútils o inferiors a la seva capacitat professional, pel contrari se li poden assignar feines de volum excessiu o bé que requereixen d'una capacitat superior a nivell professional de la que disposa.
- e) **Comportaments dirigits a malmetre la salut de la víctima:** així per exemple, li són assignades feines perilloses, o bé s'amenaça o agredeix físicament a la víctima.

De tots aquests comportaments, es desprèn que els grups més freqüents són els grups “C” i “D”, és a dir, aquells dirigits a **atacar personalment i perjudicar professionalment a la víctima**, tot això enfocat a nivell d'estadístiques del nostre país, les quals van ser analitzades per Piñuel y Oñate en un estudi realitzat a partir d'un qüestionari sobre l'assetjament de superiors jeràrquics.¹⁰

2.2- Marc jurídic Penal

Fet un breu anàlisi del que constitueix Assetjament Sexual de superior jeràrquic, cal analitzar el marc jurídic que el regula, tot i ser conscient que aquest resultarà d'aplicació en *última ratio* com a sanció màxima per a conductes concretes que puguin ser enmarcades al tipus. En aquest sentit, Pilar Otero i Esther Pomares¹¹ destaquen que el tipus penal de l'assetjament moral “*debe regirse a sancionar los supuestos más graves*” i estableixen que es tracta d'una “*exigencia del principio de intervención mínima para preservar el campo de aplicación de las respectivas infracciones laborales o administrativas sobre el acoso laboral*”.

L'assetjament moral dins un marc laboral o socialment conegut com a **mobbing** es troba tipificat com a delictes a l'**artícle 173.1 del Codi Penal** (en endavant, CP), englobat al títol VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, concretament a l'apartat primer del precepte que manifesta el següent:

¹⁰ Piñuel Zabala, I y Oñate Cantero, A.: “*La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*”. Disponible en arxiu PDF a: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/640312.pdf>. c Op cit, Pàgs 48-50.

¹¹ Álvarez García, FJ, i González Cussac, JL (2010): “*Comentarios a la reforma penal de 2010*”. Valencia. Tirant lo Blanch. Op cit pàg 201.

*“El que infringiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la **pena de prisión de seis meses a 2 años**.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación **laboral o funcionarial** y prevaleciendo de su **relación de superioridad**, realicen contra otro de forma **reiterada, actos hostiles o humillantes**, que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan **grave acoso** contra la víctima”*

D'aquest article novament cal extreure diferents elements que són determinants alhora de concretar si una conducta pot ser tipificada com a delictes d'AM laboral:

FET PUNIBLE (Elements determinants de la conducta típica)	BÉ JURÍDIC PROTEGIT	PENA
-En l'àmbit d'una relació laboral o funcionarial -Aprofitant una situació de superioritat -Realizat contra una altre persona -De manera reiterada en el temps -Actes hostils o humiliants que sense arribar a ser constitutius de tracte degradant , suposin un greu assetjament contra la víctima.	Integritat moral (garantitzada per la Constitució espanyola a l' article 15¹² .)	Pena privativa de llibertat de 6 mesos a 2 anys .

¹² **Artículo 15, Constitución Española**, “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes [...]”.

En quant al **fet punible**, cal tenir en compte un element important, i és que el fet no ha de constituir <<tracte degradant>> greu, perquè de ser així el delictes aplicable seria el previst en el primer apartat del mateix article **173.1** (“*el que inflingiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado...*”). D’aquest “detall” en la descripció de la conducta típica feta pel legislador, se’n despren que la conducta del *mobbing* penalment acceptada, no és doncs una conducta greu, sino que simplement penalitza aquelles conductes que suposin “**un greu assetjament contra la víctima**”, precepte que marca certa **ambigüitat** alhora d’entendre què és constitutiu de greu assetjament, i no és per contra un “tracte degradant”. És llavors que aquestes conductes que es poden donar dins l’àmbit laboral són meres accions lleus o al menys de menor entitat que les qualificades de tracte degradant? De ser així, no seria suficient que fossin sancionades per les corresponents vies administrativa i laboral?

No obstant, cal entendre què s’enten per “**tracte degradant**” per determinar llavors què és allò que queda exempt d’aplicació en aquest apartat del precepte legal (173.1). Així el tracte degradant pot venir integrat tant per una única conducta d’entitat suficient com per una sèrie d’actes que, encara que independentment considerats no arribin a la gravetat de la conducta pròpia del tracte degradant, mereixin tal qualificació per la seva repetició i/o duració¹³.

El TS ¹⁴ entèn que es donarà quan “*se veja la dignidad de un ser humano recurriendo a formas de presión sobre su voluntad que puede tal vez ser necesarias para quienes carezcan de razón, pero no utilizables sin humillar la dignidad del hombre para cuando con él se emplean*”.

Per això, des d’una perspectiva personal, el fet que una persona treballadora; i per tant subordinada (o no) a un superior i dins l’àmbit d’una relació laboral; pateixi accions o comportaments com els que he establert amb anterioritat dins la classificació feta per Leymann, i a més a més de **forma reiterada**, suposen clarament un tracte si més no **ofensiu i perjudicial** que atempta contra la preciosa

¹³ Terradillos Basoco.JM^a, Acale Sánchez.M, Hava García.E, Meini.I, Ríos Corbacho.J, Salinero Alonso.C...& Gallardo García.RM^a. “*Lecciones de Derecho Penal: Parte especial. Volumen I*”.(2^a Ed). Iustel. Op.cit, pàg 144

¹⁴ STS núm. 589/1998, Sala de lo Penal, de 4 de mayo de 1998, RJ 1998/4606. (FJ 9)

integritat moral, amb conseqüències devastadores per a la salut de la víctima, d'afectació intensa que incideix dins l'àmbit professional però també personal i privat de la persona (en un marc d'esfera privada: família, relacions socials...); conseqüències que, fins i tot poden acabar amb **problemes que precisen d'atenció psiquiàtrica regular**, i en els pitjors dels casos **inaptitud o incapacitat per a poder desenvolupar una vida plena i sana** tant a nivell personal com sobretot professional arribant fins i tot (en cas extrem) a acabar amb la vida de la persona. Així ho determina Quintero¹⁵ quan estableix que “*las conductas de acoso laboral son psicológicamente muy destructivas y pueden llevar a la víctima a padecer enfermedades de tipo psicológico. En ese caso cabe aplicar el delito de acoso laboral en concurso con el de lesiones, conforme a la cláusula concursal del art. 177 CP*”. Per tant, és tanta la incidència d'aquests comportaments que fins i tot poden ser sancionats en concurs amb el delictes de lesions.

En aquest sentit, són molts els autors que analitzen quines són les conseqüències que es deriven d'aquestes conductes, a títol d'exemple varis psicòlegs i metges de la Universitat de Valladolid, estableixen 3 categories de conseqüències¹⁶:

- A nivell psíquic: els símptomes poden ser molt diversos, tot i que la font principal és l'**ansietat**, la presència d'una **por accentuada i contínua** i un **sentiment d'amenaça**. Poden donar-se a més, altres trastorns emocionals com són els sentiments de **fracàs, impotència i frustració, o baixa autoestima**. A més poden veure's afectades les capacitats cognitives i volitives alhora per exemple, de concentrar-se. Els diagnòstics metges relativament compatibles són **síndromes posttraumàtics** i **síndromes d'ansietat generalitzada**, fets que poden conduir al treballador (per tal de paliar-los), a desenvolupar comportaments substitutius tals com la drogodependència i altres addiccions.

¹⁵ Quintero Olivares.G, (2016): “*Compendio de la parte especial del derecho penal*”. Thomson Reuters. ARANZADI. Op cit, pàg 114.

¹⁶ Martínez León, M^a: “*El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*” (2012) Universitat de Valladolid. Disponible en arxiu PDF: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf. Cit pàgs 9-11

- A nivell físic: podem trobar-nos amb diverses manifestacions de patologies **psicosomàtiques**, que poden anar desde dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.
- A nivell social: molts d'aquests individus arriben a ser molt susceptibles i hipersensibles a la crítica, adoptant actituds de desconfiança i amb conductes d'aïllament, evitació, agresivitat i altres actituds d'inaptitud social.

Així mateix, Marie-France estableix conseqüències¹⁷ com són la **renúncia** per part de la víctima a admetre que esta patint un assetjament moral, la **confusió i dubte**, l'**estrés**, la **por** i l'**aïllament**, així com també analitza algunes conseqüències que sorgeixen a **llarg termini** com són el **xoc posttraumàtic**, el **desequilibri psicològic** etc...

En la mateix línia, de l'estudi analitzat amb anterioritat, Piñuel y Zabala¹⁸ remarquen com a símptomes **més freqüents** derivats de les conductes de mobbing, mals d'esquena, dolors musculars i de les articulacions en general, irritabilitat, baix estat anímic, mals de cap, dificultat per dormir... i entre els **menys freqüents** destaquen vòmits, febre moderada, fatiga crònica, idees suïcides entre altres.

És per això que resulta sorprenent, que la conducta dins l'àmbit laboral resulti de tal nivell d'ambigüitat per entendre-la i interpretar-la de "greu assetjament contra la víctima" però sense arribar a comportar un "tracte degradant", és per tant, com si l'integritat moral, fos constituïda de dos nivells, un de lleu i un de greu, i que dins del segon, no s'hi pugui incloure l'assetjament moral en el marc d'una relació laboral.

Pel que fa al **bé jurídic protegit**, en aquest cas com bé mostra la taula *ut supra* és la integritat moral, entesa com "*el dret de la persona a ser tractada conforme a la seva dignitat, sense ser humiliada, qualsevol que siguin les circumstàncies en les que es trobi i la relació que tingui amb altres persones*"¹⁹.

¹⁷ Irigoyen, Marie-France. *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Op.cit pàg 133 a 146). PAIDÓS.

¹⁸ Piñuel Zabala, I y Oñate Cantero, A.: "*La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*". Cit pàgs. 50 a 52

¹⁹ Muñoz Conde, F (2015), "*Derecho penal: Parte especial*". Tirant lo Blanch (20ª edició). València. Op cit pàg. 159

A més a més un altre element a tenir en compte és que, els actes hostils o humiliants poden consistir en **conductes actives o comportaments omisius**, d'aquesta manera el delictes podrà ser jutjat igualment en comisió per omisió per la via de **l'article 11 del CP**.

2.3- Caràcter pluriofensiu de l'assetjament moral

Cal tenir en compte que si bé és cert que l'integritat moral és el principal dret fonamental vulnerat en les conductes d'assetjament moral, aquest comportament punible gaudeix d'una **naturalesa pluriforme**, és a dir, aquesta conducta compromet alhora la consagració d'altres drets d'igual transcendència que poden quedar afectats en un ampli ventall de graus d'incidència. Podriem afirmar per tant, que tal com estableix **Ángel Jurado Segovia**²⁰, aquesta conducta té un caràcter <<**pluriofensiu**>>, tot i això remarca, que no s'ha de confondre qualsevol vulneració d'un dret d'especial transcendència amb una conducta d'assetjament moral laboral, de fet la seva al·legació sobre la base d'un o altre dret condicionarà, sens dubte, la fundamentació fàctica i jurídica davant els Tribunals.

Així, alguns dels drets que destaca *Jurado* que podrien veure's perjudicats i que he considerat rellevants són:

- **Dret a la dignitat humana:** Passa necessàriament per **l'article 10.1 CE** que garanteix aquesta dignitat humana com a **dret inviolable i inherent a la persona** junt amb el lliure desenvolupament de la personalitat com a fonaments **per garantir l'ordre polític i la pau social**. Pot veure's afectada aquesta dignitat en tant que el treballador/a vegi rebaxada la consideració que mereix, no només com a professional sino també com a persona. En aquest sentit el TC en varies sentències ha anat delimitant i concretant què s'entén per dignitat, i així ha establert²¹ que: "*constitueix un <<valor espiritual i moral inherent a la persona>> que ha de perdurar de manera inalterada qualsevol que sigui la situació en que la persona es trobi [...] de manera que les limitacions que s'imposin al gaudi dels drets*

²⁰ Jurado Segovia, A (2008): "Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral". La Ley. (1ª ed). Op.cit pàg 100.

²¹ STC 53/1985, d'11 d'abril. (FJ 8)

individuals no comportin menyspreu per a la estima que, en quant a èsser humà, mereix la persona.”²²

→ **Principi d’igualtat i no discriminació:** Garantitzats a l’**artícle 14.1 CE**²³, on s’estableix la igualtat de la que gaudeixen els espanyols davant la llei, de manera que no pugui donar-se cap discriminació diferenciadora cap a ells que dificulti o negui aquesta igualtat propugnada pel precepte. A més, l’Estatut dels Treballadors als **artícles 4.2 i 17.1**²⁴, amplia aquest ventall de causes discriminatòries incorporant la discriminació per raó d’estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, idees polítiques, orientació sexual, adhesió (o no) a un sindicat.... Aquesta ampliació obeeix a les transposicions de la **normativa comunitaria** en matèria de no-discriminació.²⁵

²² STC 120/1990, de 27 de juny (FJ 4 al final del mateix). Hi ha disponible l’arxiu en PDF a: <https://www.boe.es/boe/dias/1990/07/30/pdfs/T00002-00010.pdf>

²³ **Artícle 14.1 CE:** “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Disponible a: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>.

²⁴ **Artícle 4.2 ET:** “2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

a) A la ocupación efectiva b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) 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. f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo. **Artícle 17.1 ET:** 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

²⁵ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, “*relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres*”

En aquests casos parlariem d'**assetjament discriminatori**, que és aquell comportament vinculat al fet de pertànyer (el subjecte passiu) a un determinat col·lectiu o per la realització per part d'aquest, de determinades conductes relatives a esterotips socials associats a grups protegits.

No obstant, *Jurado* remarca que hi haurà determinats supòsits on el retret jurídic de l'assetjament quedarà especialment ressaltat en la discriminació de la que portarà causa²⁶, en canvi quan aquesta discriminació suposi un atac més a afegir a la conducta d'assetjament i que no respongui directament a una discriminació de les esmentades anteriorment, aquest retret quedarà subsumit a la conducta de l'assetjament (per tant, ja no serà un tipus específic d'assetjament discriminatori, sinó de caire més genèric).

→ **Dret a l'honor:** Un altre dels preceptes constitucionals a destacar és l'**article 18.1 CE**²⁷, que també queda afectat en ocasions per la conducta d'assetjament moral. En aquest cas el nucli de protecció d'aquest dret radica en **preservar la persona davant les desqualificacions**, és a dir, tots aquells actes que condueixen a la humiliació, tenint en consideració o prenent com a base aquelles normes, principis o valors socialment acceptats i actualitzats segons cada moment històric (és a dir, adaptats a una realitat social en constant canvi). Normalment ens trobarem davant d'injúries o calumnies o davant la "simple" ridiculització del treballador davant de la resta de companys. És destacable en aquest punt, pendre en consideració la doctrina del TC i la jurisprudència de la Sala Civil del TS quan parlen del <<*prestigi professional*>> que quedaria comprés dins d'aquest dret a l'honor i més específicament dins l'àmbit laboral. Ja que aquest *prestigi representa una de les formes més destacades de la personalitat i relació de l'individu amb la resta del col·lectiu*, de manera que la desqualificació d'aquest

en asuntos de empleo y ocupación". Arxiu disponible en PDF a: <https://www.boe.es/doue/2006/204/L00023-00036.pdf>

-Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, "relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación". Arxiu disponible en PDF a: <https://www.boe.es/doue/2000/303/L00016-00022.pdf>

²⁶ Jurado Segovia, A(2008): "Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral". La Ley. (1ª ed). Op.cit pàg 103.

²⁷ **Artículo 18.1 CE:** "1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

comportament té un intens efecte sobre la relació d'aquest treballador amb la resta, fet que produeix un canvi en el pensament sobre aquest treballador per part de la resta, és a dir, aquests “comentaris” acaben incidint i manipulant el que es pensa d'una persona, de manera que per a la víctima d'aquesta “humiliació” acaba repercutint tant en resultats econòmics dins l'àmbit empresarial com en la imatge personal que es tingui d'aquesta persona.²⁸

- **Dret a la intimitat:** Consagrat també al ja esmentat **artícle 18.1 CE**. La jurisprudència constitucional ha establert que aquest dret té per objecte²⁹ *“garantitzar al individu un àmbit reservat de la seva vida, vinculat amb el respecte de la dignitat com a persona (art.10 CE), davant l'acció i el coneixement dels demés, ja siguin aquests particulars o poders públics”*. A més atribueix al seu titular el *“poder de resguardar aquest àmbit reservat, no només personal sino també familiar [...] davant la divulgació del mateix per tercers i una publicitat no buscada”*. No obstant el TC ha afirmat³⁰ en nombroses ocasions que els fets que fan referència a les relacions socials i professionals en que es desenvolupa l'activitat laboral **no s'enmarquen dins aquest dret a la intimitat**, però aquest fet ha estat **matitzat** posteriorment i s'ha determinat que, l'accés a informacions que pertanyen a la vida íntima i familiar del treballador han de quedar protegides davant de possibles extralimitacions de l'empresari. Per exemple, fins a quin punt un empresari podria conèixer l'orientació sexual del treballador?
- **Llibertat d'expressió i informació:** s'ha establert també que la llibertat d'expressió establerta a l'**article 20.1 CE**³¹ és un altre dels drets que poden

²⁸ STC 223/1992 de 14 de desembre. Disponible a: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/ca/Resolucion/Show/2110>

²⁹ STC 1783 de 21 d'octubre de 2013. (pàg 21). Disponible a https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2013_072/2010-01783STC.pdf en relació a la STC 115/2000 (FJ4) amb cita a les SSTC 134/1999, 73/1982, 231/1988, 197/1991, 143/1994 i 151/1997.

³⁰ SSTC 142/1993, 202/1999

³¹ **Artícle 20.1 CE:** *“1. Se reconocen y protegen los derechos:*

- a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.*
- b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica.*
- c) A la libertad de cátedra.*

inferir en la conducta de l'assetjament moral laboral. Concretament quan l'acosador o subjecte actiu du a terme comportaments i/o actituds que trenquen, desestabilitzen o modifiquen, les normals comunicacions del treballador afectat amb la resta de companys i/o superiors, així **a títol d'exemple**, se'l pot ignorar verbal i/o físicament, se li impossibilita expressar les seves idees o opinions pel que fa a temes relacionats amb l'àmbit professional o bé manipulant o restringint informació del seu interès.

→ **Llibertat ideològica:** dret consagrat a la nostra Constitució, concretament a l'**article 16**³², aquest és un dret que pot veure's vulnerat en menor entitat, però no obstant pot considerar-se assetjament moral quan, **es desprestigia les conviccions polítiques o religioses del treballador afectat, o bé se li imposen tasques en contra de la seva consciència**; totes aquestes actituds són enteses i considerades com una vulneració de l'integritat moral.

→ **Dret a la tutela judicial efectiva:** garantitzat a l'**article 24 CE**³³. La jurisprudència constitucional ha declarat en nombroses ocasions la nul·litat de certes decisions extintives de la relació laboral per part de l'empresari, quan s'entenia que eren derivades d'una represalia davant l'acció judicial empresa amb anterioritat pel treballador acomiadat. En aquest sentit trobem sentències com la STC 7/1993 o la 54/1995. Aquest dret a la tutela judicial efectiva es veu vulnerat en la vessant de la <<**garantia d'indemnitat**>>.

d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

³² **Article 16 CE:** "1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.

³³ **Article 24 CE:** "1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos."

→ **Dret al treball:** agafant de referent l'**article 35 CE**³⁴, es considera que aquest precepte constitucional recull uns mínims dels drets del treballador en una relació laboral individual que, interpretats de manera conjunta d'acord amb l'afirmació de la dignitat de la persona que presideix la nostra Constitució, són capaços d'oferir un marc general de tutela contra el mobbing. Alguns d'ells serien el dret a l'ocupació efectiva, a la promoció al treball o a l'estabilitat de la feina.

2.4- Breu referència a la responsabilitat laboral

He volgut introduir aquest apartat ja que l'he considerat un element important alhora de resoldre l'objecte d'aquest treball, establint quina és la compartiva pel que fa a la seva **sanció dins l'àmbit laboral**, no obstant, no he volgut incidir en excés dins l'apartat, tenint en compte que per fer-ho hauria d'haver establert una major incidència a l'ET, a la Llei General de la Seguretat Social, a la Llei de prevenció de riscos laborals, així com a la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social i al Codi Civil. Tot i així he pres en consideració únicament algun precepte rellevant de l'ET, i ja des d'una perspectiva més concreta he agafat de referents dos Convenis Col·lectius.

A diferència del que es podrà observar al mateix apartat però en relació a l'assetjament sexual laboral, la **Llei de d'infraccions i sancions en l'ordre social** (en endavant, LISOS), no preveu un precepte concret relatiu a la sanció o tipificació de la conducta de mobbing com a falta lleu, greu, o molt greu. Fet que resulta sorprenent, donat en comparació l'alt grau de protecció que com hem observat dota el dret penal a aquestes conductes.

³⁴ **Artícle 35 CE:** "1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores."

L'artícle 50³⁵ de l'ET (acció rescisòria “*ex nutum*”) concretament els apartats A i C, estableixen que serà causa justa per tal que un treballador/a pugui sol·licitar de manera voluntària la resolució del contracte quan:

- Les modificacions de tipus substancial de les condicions de treball puguin **perjudicar professionalment la treballadora/a o poden menysprear la seva dignitat.**
- Es produeixi qualsevol altre tipus **d'incumpliment greu de les obligacions per part de l'empresari**, entre altres, aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores (entenc per tant, que queda inclòs el dret a la integritat moral).

I el segon apartat d'aquest precepte, estableix que la persona treballadora afectada, tindrà dret a les **indemnitzacions** previstes pel comiat improcedent recollit a l'**artícle 56** del mateix ET. (indemnització de 45 dies per any treballat).

Pel que fa a l'àmbit laboral intern doncs, cal tenir en compte que seràn els corresponents **Convenis Col·lectius** de cada sector els que regulin e imposin la corresponent sanció per a les conductes constitutives d'assetjament moral dins l'àmbit intern de l'empresa o sector, així per exemple, en el sector del comerç del metall troben al Conveni Col·lectiu ³⁶ al capítol XII relatiu a “*Règim disciplinari*”, concretament a l'**artícle 42** estableix com a conducta –**Molt greu**- *Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados*, i posteriorment a l'apartat tercer del mateix precepte s'estableix el **règim de sancions**, on es regula que per a les conductes qualificades com a “molt greus” la sanció corresponent seràn les que

³⁵ **Artícle 50 de l'Estatut dels Treballadors:** 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

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

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

³⁶ CC del sector del comerç del Metall a la província de Barcelona, Any 2005-2008. Disponible en PDF a: www.centrem.cat/documents/convenio_%20comercio%20metal%2005.pdf

compendran desde la **suspensió del treball i salari** de setze a setanta dies fins a la **rescissió del contracte laboral** en aquells supòsits on la falta fos considerada en el seu grau superior. És la regulació que més s'aproxima a la protecció davant conductes d'assetjament moral, però tot i així no té una especial consideració com és el cas de l'assetjament sexual en aquest CC en concret.

Un altre àmbit com és el del sector tèxtil de Barcelona, el seu Conveni³⁷ regula també al Capítol VII, a l'**artícle 48** relatiu novament a **faltes molt greus**, la conducta per la qual "*Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados*", fet que com podem veure transcriu el mateix precepte que el de l'anterior conveni. Tipifica aquesta conducta com a falta molt greu, i en conseqüència estableix al consegüent **artícle 49** la sanció pel cas que tingui lloc, que serà la de suspensió de treball i salari d'onze a cinquanta dies o comiat.

A més a més, en aquest CC en concret, s'estableix al mateix precepte **48.14**³⁸ a l'últim paràgraf, una consideració especial a aquest delictes, ja que enten el mobbing com un **factor de risc psicosocial** que es manifesta per una conducta de **caràcter abusiu**, gest o paraula, comportament etc... que atempti per la seva **repetició o sistematització** (per tant, reflexa clarament els elements del tipus penal) **contra la dignitat o la integritat física o moral** (bé jurídic protegit analitzat prèviament del tipus penal), posant en **risc** la seva feina o bé degradant l'ambient de treball (element que posteriorment tractarem com a assetjament moral ambiental).

A més als **artícles 38 i 42**³⁹ del mateix, s'estableix l'assetjament moral com a conducta a la qual s'ha de disposar especial atenció. Garantitzant-ne la seva protecció pautant al 42, una sèrie de mesures específiques per a prevenir el

³⁷ CC del sector del tèxtil a la província de Barcelona, Anys 2016.-2018. Disponible en PDF a: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/conveni-textil-2016-2018-bcn.pdf>

³⁸ **Artícle 48.14 CC sector del tèxtil (penúltim paràgraf):** "*el acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc. Que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.*

³⁹ Per a veure el protocol accedir a <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/conveni-textil-2016-2018-bcn.pdf> Op cit pàgs 44 a 47.

mobbing, on defineix el concepte, i inclou un protocol d'actuació davant aquestes conductes punibles.

De les anteriors normes laborals internes pròpies de cada sector, podem arribar a la conclusió que potser en l'àmbit del mobbing el CC que més protegeix i vetlla per aquesta conducta punible és **el CC del sector del tèxtil**, si bé el CC del sector del metall hi fa una breu al·lusió al règim sancionador, que a més he interpretat de manera personal, sense que s'hi faci una concreció exacta cap a l'assetjament moral de superior jeràrquic.

3. ASSETJAMENT SEXUAL EN L'ÀMBIT LABORAL

3.1- Introducció al concepte

L'assetjament sexual en l'àmbit laboral prenent com a referència la **Directiva de la Comissió de les Comunitats Europees**⁴⁰ el podriem definir com a aquella situació en que es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic **no desitjat** d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.

3.2- Assetjament sexual laboral per raó de gènere

L'assetjament sexual té una incidència discriminatòria per raó de gènere, ja que majoritàriament afecta a les dones, tot i que també té lloc en homes. Les raons per les quals aquest delictes té major incidència per a les dones, és perquè la seva situació al mercat laboral encara avui és inferior a la de homes. Fet que ho evidencia Ruth Vallejo⁴¹ quan diu que *“El acoso laboral contra la mujer no deja de ser, por tanto, una forma de retener los mejores trabajos en manos de los hombres, de perpetuar*

⁴⁰ Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, Disponible a: <http://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

⁴¹ Vallejo Dacosta, R(2006): *“Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”*. Op cit pàg 4. Disponible a: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2477/b15148890.pdf?sequence=1>

la desigualdad económica, relacionada con la desigualdad de poder. de influencia y de representación política.”

Hem de tenir en compte una diferenciació que ens pot portar a confusió, i és la diferenciació dels termes “**assetjament sexual**” i <<**assetjament per raó de gènere**>>. Per fer-ho cal tenir en compte les disposicions europees que constitueixen el punt de referència. Així una de les Directives⁴² defineix l’assetjament sexual com: “*la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments en el sexe que afecten a la dignitat de la dona i l’home a l’àmbit laboral. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats. Per consegüent, hi ha un ampli ventall de comportaments que poden ser considerats com AS i resulten inacceptables si: aquesta conducta és **indesitjada, irraonable i ofensiva** per a la persona que és objecte de la mateixa; la negativa o el sotmetre a la persona a aquesta conducta per part d’empresaris o treballadors [...], la principal característica de l’AS es que es **indesitjat per part de la persona objecte del mateix** i correspon a cada individu determinar el comportament que resulta acceptable i el que resulta ofensiu [...] això és el que distingeix una conducta d’AS d’una conducta amistosa”.*

Per altre banda una altra Directiva més “recent” o que ha marcat la diferència, és la que fa la distinció entre assetjament sexual i Assetjament per raó de gènere, i reitera novament la definició feta *ut supra* d’assetjament sexual de superior jeràrquic i pel que fa a l’assetjament per raó de gènere estableix que és “***aquella situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu***”.⁴³

Una altra definició de l’assetjament sexual ens arriba de la mà de **Catherine Mackinnon**, que descriu l’assetjament sexual com a la “*imposició no desitjada de*

⁴² Resolució del Consell de Ministres de 20 de maig de 1990, 90/C167/02: “*relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l’home al treball*”.

⁴³ Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a “*la aplicació del principi de igualtat d’oportunitats e igualtat de trato entre homes y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*” Article 2 apartat C. Disponible en arxiu PDF a: <https://www.boe.es/doue/2006/204/L00023-00036.pdf>

*favors sexuals en el context d'una relació desigual de poder*⁴⁴ i que considera **exemples** com les suggerències verbals o acodits amb connotacions sexuals, gestos de complicitat (comunment conegut com picar l'ullet), abraçades, pessics, proposicions indecents, i relacions sexuals imposades per força.

Un cop fet aquest aclariment conceptual, a continuació analitzaré les principals causes per les que les dones actualment són les principals afectades (en qualitat de víctimes) per l'Assetjament sexual⁴⁵:

- Ens trobem malhauradament encara avui en un sistema d'organització social de tipus **patriarcal**, on els llocs de poder (a nivell polític, econòmic, religiós i militar) es troben frequentats gairebé exclusivament per homes. En aquest sentit, el fustigament sexual és una de les maneres a través de les quals l'home imposa el seu poder per sobre de la dona i la sotmet. Així, Ruth Vallejo⁴⁶ estableix que “*evidentemente son cuestiones de desigualdad de poder las que subyacen a estos tipos de acoso laboral y no sólo cuestiones sexuales.*”
- Les postures més feministes culpen d'aquest problema al fet que la dona és vista com un **objecte sexual**, que és encara força més valorada per la seva aparença física que per les seves capacitats i aptituds a nivel professional. Element que és com he dit anteriorment quan el sistema judicial per exemple en quant a alts càrrecs encara esta format per una minoria de dones.
- La majoria de vegades les dones són objecte d'aquest delictes pel fet que accepten aquestes conductes adoptant una postura passiva, per por a perdre

⁴⁴ Mackinnon, Catherine (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University. Reviw disponible a : <http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4230&context=uclrev> Op cit pàg 3.

⁴⁵ IGE: “*Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra*”. Govern de Navarra, Insitut Navarro per a la igualtat. Cit pàg 5-6. Disponible a: <https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf>

⁴⁶ Vallejo Dacosta, R (2006): “*Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*”. Op cit pàg 3.

la seva feina, a no obtenir millores salarials o per no rebre qualsevol altre tipus de represalia.

He volgut a més destacar un llistat del perfil de persones que solen ser objecte de delictes d'assetjament sexual, extret d'un pla d'acció-prevenició de les conductes d'aquest tipus a les empreses concretament a Navarra⁴⁷ on s'estableix que són propenses a patir aquest delicte:

- Dones divorciades o separades
- Dones joves menors de 35 anys
- Dones incorporades recentment a la vida laboral
- Dones i homes amb discapacitats
- Dones i homes homosexuals
- Dones i homes que pertànyen a etnies i nacionalitats minoritàries.

Com es pot observar, es tracta doncs de grups socials que es troben en minoria i especialment vulnerables.

En definitiva, podria seguir establint un llarg llistat de causes per les quals la dona és el principal subjecte passiu de les conductes d'assetjament sexual, però la majoria d'elles, són donades a causa del poder que adquireix l'home respecte la dona, des d'un paper tradicional /patriarcal⁴⁸.

No obstant això, el fet que les dones siguin les més afectades estadísticament, no implica que l'Assetjament sexual no es doni en homes, tot el contrari.

⁴⁷ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Inmark (abril 2006). Disponible a: <http://www.igualdadempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf>. Op cit pàg 21.

⁴⁸ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Inmark (abril 2006). Op cit pàg 22.

3.3- Tipologies d'assetjament sexual laboral

3.3.1- Assetjament per graus

El mateix estudi tractat a l'apartat anterior pel “**Ministerio de trabajo y asuntos sociales**” sobre l'assetjament sexual a les dones dins l'àmbit laboral ⁴⁹, estableix una sèrie de resultats extrets d'un complet anàlisi de la situació social del que és interessant extreure una classificació operativa de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral que s'estableix de la següent manera:

ASSETJAMENT LLEU	ASSETJAMENT GREU	ASSETJAMENT MOLT GREU
Acodits de contingut sexual	Fer preguntes sobre la vida sexual del treballador/a	Abraçades i petons no desitjats
Comentaris sexuals	Fer insinuacions sexuals	Tocaments, pessics
Sol·licituts reiterades de cites	Sol·licitar obertament relacions sexuals sense pressions (és a dir, sense xantatge per exemple).	Acorralaments
Apropament excessiu	Pressions de tipus sentimental	Pressions per obtenir relacions sexuals a canvi de millores o amenaces
Gestos i mirades intimidatoris o insinuants		Realitzar favors sexuals a sota pressió de comiat
		Assalt sexual

3.3.2- Assetjament tècnic i declarat

Una altre consideració a tenir en compte és una segona classificació de l'assetjament sexual⁵⁰, ja que de la mateixa manera que l'assetjament moral o

⁴⁹ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Inmark (abril 2006). Op cit pàgs 16-19.

⁵⁰ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Inmark (abril 2006). Op.cit pàg 16 (quadre comparatiu).

mobbing, aquest és complicat de determinar i per això se'n diferencien dos tipologies:

- **Assetjament tècnic:** és aquell que pateix un treballador/a en l'últim any en qualsevol de les situacions descrites com a assetjament sexual, amb independència de que aquest treballador/a ho consideri o no assetjament.
- **Assetjament declarat:** són aquelles situacions patides per un treballador/a l'últim any i que ell/a les considera com a assetjament sexual.

3.4- Marc jurídic penal

A continuació realitzaré un estudi del precepte i per tant del delicte en sí de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Per fer-ho he considerat rellevant tenir en compte un punt essencial alhora de concretar i incidir en els elements bàsics del tipus penal en qüestió. Aquest punt és que el delicte d'assetjament sexual, es troba enmarcat dins el **títol VIII** que té com a rúbrica "**Delictes contra la llibertat i indemnitat sexual**", i és important perquè va lligat amb el bé jurídic que protegeix el delicte que estudio en el present treball.

Així doncs, cal entendre què s'enten per **llibertat sexual**. I per això és necessari pendre com a referència a Francisco Muñoz Conde⁵¹ quan estableix que la llibertat sexual és aquella part de la llibertat referida a l'exercici de la pròpia sexualitat i, per tant, el **poder disposar, del propi cos**. De la mateixa manera, Quintero⁵² estableix que "*al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, se está afectando a la esfera íntima de la persona como reflejo de su dignidad. Se protege pues, la libertad sexual como libertad de decisión*". També a la RAE⁵³ es defineix la llibertat sexual com aquella **facultat d'una persona a autodeterminar-se en l'àmbit de la sexualitat**. Muñoz Conde parla de la pròpia autonomia de la que gaudeix el concepte de llibertat sexual, més enllà de la seva protecció en sentit genèric, de manera que tot i que els atacs cap a

⁵¹ Muñoz Conde, F: "*Derecho Penal: Parte especial*" (20^a ed). Op cit pàg 187.

⁵² Quintero Olivares, G (2016): "*Compendio de la parte especial del derecho penal*". Thomson Reuters. ARANZADI. Op cit pàg 145.

aquesta llibertat constitueixen alhora una ingerència al concepte genèric i que per tant podrien ser castigats també en aquest àmbit, la seva especificació a l'element <<sexualitat>> el dota de **connotacions penals pròpies** i per tant **autònomes**. D'aquesta manera el delictes d'assetjament que tracto en aquest apartat, es veu dotat de contingut essencial en el moment en que és introduït com a delictes que comporta un **atac violent o intimidatori cap a la llibertat sexual**, ja que com posteriorment analitzarem, condueix al subjecte passiu a no gaudir d'aquest "poder" de desició pel que fa als actes que afecten o infereixen de manera directe cap aquesta sexualitat de la que es parla. A títol d'**exemple** i per a fer-ho esclarificador, A sol·licita un favor sexual cap a un treballador/a "B" a canvi (o no) d'una compensació, de manera que B és intimidat i per tant es veu limitat en l'exercici de la seva pròpia llibertat sexual, en tant que no decideix de forma **voluntària i lliure** els actes que clarament entren dins l'esfera de la **sexualitat** i en conseqüència **no té el poder de disposició sobre el seu propi cos**, ja que actuarà condicionat per altres elements en l'àmbit d'una relació laboral.

Feta aquesta breu introducció a títol situacional, ara sí, entrem a l'anàlisi del precepte en sí, que el trobem al **Capítol III "de l'assetjament sexual"** a l'**article 184** que estableix textualment el següent:

"1. El que sollicitare 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 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.

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.*

FET PUNIBLE	BÉ JURÍDIC PROTEGIT	PENA
-Sol·licitut de favors sexuals per a sí mateix o un tercer -àmbit d'una relació laboral -De forma continuada/reiterada -Provocant una situació hostil, humiliant... -Aprofitant-se de la relació de superioritat jeràrquica o -amb l'anunci exprès d'aconseguir o perjudicar en l'àmbit laboral	Llibertat e indemnitat sexuals , el seu reconeixement es troba a la Constitució als articles 18.1 (Dret a la intimitat), 10 (Dret a la dignitat), 14 (dret a la igualtat). ⁵⁴	Tipus bàsic (1): Pena privativa de llibertat de 3 a 5 mesos o multa de 6 a 10 mesos. Agreujant (2): Pena privativa de llibertat de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos. (amb abús de superioritat/"a canvi de" Agreujant (3): persones especialment vulnerables: <ul style="list-style-type: none"> ➤ (1): privativa de llibertat de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos ➤ (2) privativa de llibertat de 6 mesos a 1 any.

⁵⁴ Constitució espanyola. **Artícle 18.1:** "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen". **Artícle 10:** "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social." **Artícle 14:** "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Cal diferenciar entre:

TIPUS BÀSIC (primer apartat del precepte)

La conducta tipificada com a delictes consisteix en “**sol·licitar favors de naturalesa sexual per a un mateix o per un tercer**”, i d’aquesta frase estic totalment d’acord amb els autors⁵⁵ quan estableixen que la conducta de sol·licitar favors pot identificar-se no només amb el terme “favor” en sí mateix, sino amb tota forma de **petició, requeriment, incitació o oferta de pràctiques sexuals, inclosa aquella realitzada indirectament**, sempre que (obviament) resulti ser una conducta que encaixi al tipus penal. Això sí, serà necessari al menys que es demani/sol·liciti, ja que si es tracta únicament de comentaris de contingut sexual, actituds i gestos; sempre que no puguin ser interpretats indirectament com a sol·licitut implícita; seran atípics i per tant no podran ser entesos com a sol·licitut.

Un segon element, és que aquesta sol·licitut haurà de donar-se “**en l’àmbit d’una relació laboral, docent o de prestació de serveis**”, és a dir, aquesta sol·licitut no pot portar-se a terme en qualsevol àmbit sino en aquests en concret, fet que posteriorment serà determinant alhora de saber quins són els subjectes (actiu i passiu).

A més, s’hi suma a la resta d’elements, que aquesta sol·licitut desenvolupada en aquests àmbits esmentats, haurà de tenir lloc “**de manera continuada o habitual**”, però això no vol dir que no puguin ser constitutius de delictes els actes intimidatoris i humiliants que es duguin a terme de forma aïllada en el temps, sino que, ja com a pròpia opinió entenc que amb aquest apartat del precepte, el legislador vol enmarcar que actes actes **no es produeixin de forma esporàdica i molt espaiada en el temps**, sino que dins un límit temporal es vagin desenvolupant tot una sèrie d’actes, que **valorats en conjunt** puguin ser determinants alhora d’entendre i valorar que s’esta produint una situació intimidatoria cap al treballador i que atempta a la seva llibertat sexual. Obviament, queden al marge de ser típiques les relacions conjunturals i esporàdiques.

⁵⁵ Terradillos Basoco.JM^a, Acale Sánchez.M, Hava García.E, Meini.I, Ríos Corbacho.J, Salinero Alonso.C...& Gallardo García.RM^a. “*Lecciones de Derecho Penal: Parte especial. Volumen I*”.(2^a Ed). Iustel. Op cit pàg 229.

I finalment s'exigeix com a últim element/requisit del tipus, que aquests actes acabïn **“provocant a la víctima una situació objectiva i greument intimidatoria, hàstil i humiliant”**, de manera que els actes que no suposin aquests tres elements (intimidació-fustigament-humiliació) no seràn constitutius de delictes d'assetjament sexual.

Arribats a aquest punt, i tenint en compte aquests tres últims elements del tipus (intimidació, humiliació i fustigament) m'agradaria ressaltar; precipitant-me amb l'objecte del treball; que, si tenim en compte que per tal es doni un delictes d'assetjament sexual, han de donar-se aquests elements com a contingut essencial del tipus, inevitablement arribo a pensar que aquests **es troben íntimament relacionats amb alguns dels elements significatius de l'assetjament moral**, perquè d'una manera o altre amb aquest delictes **s'esta produint una ingerència a l'integritat moral de la víctima a través d'una amenaça o injúria greu**, que a la llarga podria; com en el ja estudiat assetjament moral, acabar declinant en unes conseqüències psicològiques per a la persona afectada. Tot i així posteriorment, analitzaré en conjunt tots els elements de les dues figures delictes per arribar a saber el “perquè” plantejat a l'introducció del present.

TIPUS QUALIFICATS (apartats segon i tercer del precepte)

Començant pel **segon apartat**, la pena és superior, i en conseqüència comporta que el supòsit sigui agreujat, quan l'assetjador es **“prevalgui d'una situació de superioritat laboral, docent o jerárquica”** com a primer element. És a dir, que el subjecte actiu (empresari) es trobi en una situació de nivell molt per sobre de la del subjecte passiu (treballador/a). Es tracta doncs, en aquest cas de **l'assetjament vertical**⁵⁶, aquesta sol·licitut prèvia exigida al primer apartat, queda reforçada per la **situació de dependència objectiva** de la víctima respecte l'assetjador, fet que **debilita les possibilitats de defensa** i potencia la situació humiliant, hàstil i intimidatoria.

⁵⁶ Terradillos Basoco.JM^a, Acale Sánchez.M, Hava García.E, Meini.I, Ríos Corbacho.J, Salinero Alonso.C...& Gallardo García.RM^a. *“Lecciones de Derecho Penal: Parte especial. Volumen I”*.(2^a Ed). Iustel. Op cit pàg 230.

I el segon element d'aquest segon apartat, i crec que és essencial, és el fet que es donin els elements del primer apartat del precepte anteriorment desenvolupades, juntament amb **“l'anunci exprès o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pugui tenir en l'àmbit de l'indicada relació laboral”**. Primerament, vui resaltar dos conceptes:

- Per un costat, el fet que el legislador incorpori no només l'anunci exprès, sino també **tàcit** de causar un mal [...], és a dir, no cal que l'assetjador anunciï aquest mal de forma directe i clara, sino que també quedaràn tipificades aquelles conductes **l'actuació de les quals mostri l'intenció de l'assetjador de causar un mal a la víctima si no realitza el que se li demana**.
- I per altre costat, un altre element que sobta és el fet que aquest mal **ha d'estar relacionat** ja no directament amb l'amenaça concreta que es formuli (exemple: no obtindrà una retribució i en conseqüència anuncia al treballador que no podrà pagar l'escola al seu fill), sino que el tipus **admet la “simple” amenaça o declaració de mal cap a les “legítimes expectatives de la víctima”** (sempre relacionades amb la relació laboral), és a dir, que si es demostra que aquesta persona tenia les expectatives de pujar de categoria professional, per exemple, quedarà tipificat (d'altre banda, es troba la dificultat provatòria d'aquestes expectatives).

Així, cal tenir també en compte, ja com a aspectes de tipus més teòrics sobre aquest segon apartat del precepte que, no es tracta ja d'un aprofitament basat en la situació de dependència, sino del **condicionament de la víctima a poder accedir a situacions més favorables professionalment de les que gaudeix en el moment**.

No obstant, respecte a la gravetat de la amenaça, cal que aquesta sigui més o menys **creïble, sèria i lícita**, és a dir, que realment es pugui fer efectiva pel que la realitza, fet que obviament implica un estudi concret de cada cas i situació. En aquesta línia, Quintero⁵⁷ estableix que *“el anuncio del mal, como toda amenaza ha de ser serio y*

⁵⁷ Quintero Olivares.G(2016): *“Compendio de la parte especial del derecho penal”*. Op cit pàg 147

verosímil, y destaca que el receptor del mensaje coincide con el destinatario del contenido de la amenaza”.

Es tracta d'un delictes de **resultat**, en tant que *“la consumación se produce en el momento en que la solicitud sexual provoca en la víctima la situación objetivamente y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sin que sea necesario que el autor consiga el favor sexual”*⁵⁸

Finalment, pel que fa al **tercer apartat**, en el que no incidiré especialment, només esmentar que serà d'aplicació una pena superior a les previstes quan la víctima sigui especialment vulnerable per raó de la seva edat o malaltia entre d'altres.

3.5- Breu referència a la responsabilitat laboral

La **LISOS**⁵⁹, estableix l'Assejament sexual de superior jeràrquic com a infracció tant en matèria de relacions laborals com en matèria de prevenció de riscos laborals, ambdues enfocades més de cara a la responsabilitat que pot assumir l'empresa com a tal pel fet que es portin a terme conductes típiques d'Assejament sexual dins el marc laboral de la mateixa.

En matèria de relacions laborals, l'**article 8.13** tipifica l'Assejament sexual com a una **infracció molt greu**⁶⁰, quan tenen lloc per tant, dins l'àmbit de les facultats pròpies de direcció empresarial, independentment de qui sigui el que realitza l'acció objecte d'infracció, sempre que tenint coneixement d'aquest comportament negligent no s'haguessin adoptat les mesures oportunes per evitar la situació. No obstant, és interessant resaltar, que la direcció quedarà exempta d'aquesta responsabilitat quan disposi d'un Protocol contra l'assejament, de manera que novament haurem d'atendre a les situacions concretes de cada cas.

⁵⁸ Quintero Olivares.G (2016): *“Compendio de la parte especial del derecho penal”*. Op cit pàg 147.

⁵⁹ Real Decret Legislatiu 5/200, de 4 d'agost, per el que s'aprova el “Texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social”. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&p=20150910&tn=1#a1>

⁶⁰ **Art. 8.13 RDL sobre infraccions i sancions en l'ordre social:** *“Son infracciones muy graves: el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*.

I en matèria de prevenció de riscos laborals, l'**article 12.1 apartat b**, de la mateixa Llei tipifica com a **infracció greu**⁶¹, quan dins l'àmbit de la direcció empresarial no s'hagi dut a terme les activitats i mesures de prevenció adients per a evitar que es portin a terme conductes d'aquest tipus.

Per altre banda, faré una menció especial a dos CC tractats amb anterioritat a l'estudi del delictes que analitzem, que són d'una banda el **CC del sector del metall a la Província de Barcelona**⁶², que estableix al **Capítol XII**, a l'apartat de règim sancionador, a l'**article 42** més concretament, com a **falta molt greu**: "*toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella*". De manera que d'aquest precepte, entenc que quedarà inclosa la conducta típica de l'assetjament sexual laboral, en tant que, el comportament tipificat com a falta molt greu, deriva de l'acte a través del qual; ja sigui de forma verbal o física; **es produeix un dany greu a la intimitat/dignitat de la persona**, exigint que aquest sigui de caràcter sexual. A més a més, cal destacar una similitut respecte el tipus penal agreujat, ja que si aquest acte **és dut a terme aprofitant una situació de superioritat jeràrquica**, aquesta falta serà valorada en un grau més dins del barem de danys.

Així al **segon apartat**⁶³ del mateix precepte legal es preveu el **règim de sancions**, pel qual es deixa en mans de la pròpia direcció de l'empresa en concret, la facultat d'imposar sancions, sempre hi quan es tinguin en compte els paràmetres establerts

⁶¹ Art. 12.1(b) RDL sobre infraccions i sancions en l'ordre laboral: son infracciones graves "no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

⁶² CC del sector del comerç del Metall a la província de Barcelona, Any 2005-2008. Disponible en PDF a: www.centrem.cat/documents/convenio_%20comercio%20metal%2005.pdf

⁶³ **Article 42.2 CC metall (Régimen sancionador)**: "*Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General*".

per aquest CC. I en el **tercer apartat**⁶⁴ del mateix, s'estableix un barem de sancions màximes imposables, que pel cas de les sancions per faltes molt greus, anirà des de la **suspensió de la feina i salari de 16 a 60 dies**, fins a la **rescissió del contracte** de treball en el cas que la conducta sigui qualificada en el seu grau màxim de punibilitat.

A més a més, en aquest CC s'hi afegeix encara una altre aproximació més concreta i detallada per a la prevenció i protecció de les conductes d'assetjament sexual. Concretament, a la **Disposició final cinquena**⁶⁵, que porta com a rúbrica "**el acoso sexual en las relaciones de trabajo**", on trobem: un **plantejament** que pauta i remarca l'importància de la seva especial regulació atenent als articles 10 i 14 de la CE; una definició del **concepte** en si, en que s'entendrà que es produeix un assetjament sexual en els casos on hi hagi comportaments (que tinguin lloc a la seu empresarial), de les que la víctima en sigui conscient o estigui en condicions de saber, i que resultin indesitjades, irraonables i ofensives per a la mateixa, resposta a les quals pot resultar determinant a la seva feina o les condicions de la mateixa, a més s'enten que la simple **atenció sexual** pot arribar a ser constitutiva d'assetjament sexual si la víctima conscient de que les rep, les **rebutja**. I finalment fa una **distinció** entre l'**assetjament sexual d'intercanvi** (la condicional, amb xantatge), i l'**assetjament sexual mediambiental** (on l'assetjament es despren de les circumstàncies, sense que aquestes siguin clares i directes, creant un ambient intimidatori per al/la afectat/a).

D'altre banda, el **CC del sector del tèxtil a la Província de Barcelona**⁶⁶, podem apreciar; de la mateixa manera que al delictes d'AM, que són molt similars tot i ser

⁶⁴ **Artícle 42.3 CC metall (Sanciones máximas):** "las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes: 1)por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo. 2)por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días". 3)Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

⁶⁵ **Disposició Final cinquena** (pàg 28) del CC del sector del comerç del Metall a la província de Barcelona, Any 2005-2008. Disponible en PDF a: www.centrem.cat/documents/convenio_%20comercio%20metal%2005.pdf

⁶⁶ CC del sector del tèxtil a la província de Barcelona, Anys 2016.-2018. Disponible en PDF a: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/conveni-textil-2016-2018-bcn.pdf>

sectors clarament diferenciats. Així a l'apartat de règim sancionador, concretament al **capítol VII a l'article 48⁶⁷** s'estableixen les **faltes molt greus**, i al punt 14, diu que serà considerada com a una d'elles la falta de respecte a la intimitat i dignitat, així com les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, exercides sobre treballadors/es de l'empresa. I a més, s'estableix també aquí, que seràn considerades a més de falta molt greu com a abús d'autoritat aquelles accions que siguin exercides aprofitant una situació de superioritat/jerarquia. Aquest precepte doncs, és gairbé idèntic al establert al CC del sector del metall.

Aquest CC, té una peculiaritat respecte l'anterior, ja que, estableix als **artícles 38 i 42** del mateix, unes consideracions directes a l'assetjament sexual laboral, així l'article 38 amb rúbrica "**no discriminación por razón de raza, etnia o cultura de procedencia**" marca que les parts que firman el CC garantiràn l'igualtat entre homes i dones, així com la no-discriminació en les seves postures, i posa èmfasi en la "especial atenció" a entre d'altres l'ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral. Establint com he dit anteriorment, una sèrie de mesures que inclouen un protocol d'actuació pel cas que dins del sector una empresa es pogués trobar en la situació.

4. ASSETJAMENT MORAL vs ASSETJAMENT SEXUAL: Aproximacions al "perquè"

Com es pot despendre del present, és innegable la semblança dels dos delictes, però com bé estableixen alguns autors⁶⁸, "*esta relación entre ambos preceptos es ciertamente criticable, puesto que el componente sexual no explica suficientemente un tratamiento privilegiado; y además la idea de instrumentalización o humillación del trabajador es igualmente significativa*". No obstant, assenyalen a continuació que "*la única explicación plausible a la menor*

⁶⁷ **Article 48.14 CC del tèxtil (sancions molt greus):** "*la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores de la empresa.*"

⁶⁸ Gómez Rivero. M^a C; Cortés Bechiarelli.E; Nieto Martín.A; Núñez Castaño.E; Pérez Cepeda. A M^a (2010): "*Nociones fundamentales de derecho penal: Parte Especial*". TECNOS. Op cit pàg164.

*pena del acoso sexual frente al acoso laboral sólo puede encontrarse en el dato de que aquél **puede consumarse con una sola solicitud** que coloque a la víctima en una situación intimidatoria, hostil o humillante”.*

Per arribar a pendre un posicionament respecte el motiu d'aquesta diferenciació de penes a continuació posaré en relació alguns dels elements que considero rellevants alhora d'establir connexions i diferències.

Un element objecte de confusió, que m'ha dut a plantejar el present treball, i potser el més “visual” al plantejament del mateix, és la comparativa dels tipus prenent en consideració les seves **conseqüències**.

Ja ha quedat clar del que es desprèn en apartats anteriors que el mobbing, comporta unes conseqüències que en els pitjors dels casos són molt **perjudicials** (anant des d'una **baixa laboral** per estrès, passant per **procesos psicològics complexos**, fins a precisar de tractament i **atenció mèdica i psiquiàtrica**), fet pel qual gaudeix del nivell de protecció que se li otorga. No obstant, no m'interessa demostrar aquest perjudici, sino demostrar que en el cas de l'assetjament sexual de superior jeràrquic també es produeixen unes conseqüències nocives per a la víctima i que personalment, considero equirables (si més no, en casos concrets on la conducta és molt lesiva), en tant que precisament per comportar un perjudici a la llibertat sexual suposen una limitació de l'àmbit de la sexualitat, i a més, una elevada incidència a la dignitat i intimitat sexual de la persona afectada.

En aquest sentit, el **Jutjat Penal nº 2 de Sevilla**⁶⁹ considera que la víctima “Ruth” (professora d'educació física a la universitat de Sevilla) “*vino sufriendo diversos problemas de salud comenzando por **malestar, pesadillas, sudoraciones nocturnas y un cuadro de fiebre vespertina**. Tras una baja de corta duración su estado con el desarrollo de los hechos fue empeorando apareciendo otros síntomas como **pérdida de peso o vómitos** causando nuevamente baja por enfermedad teniendo que someterse a numerosas pruebas médicas incluso para descartar enfermedades de origen infeccioso llegando a ser tratada de una posible **tuberculosis**. Del mismo modo sufre un **trastorno adaptativo ansioso depresivo grave** para el que necesita*

⁶⁹ ST nº 522/2016 de 29 de diciembre. Jutjat Penal nº 2 de Sevilla. (Apartat SEGON dels fets provats).

de terapia psicológica de larga duración”, si que és cert, que si s’analitza la ST s’observa que Ruth va patir certs abusos sexuals per part de l’acusat (el degà de la universitat de Sevilla), però si s’analitzen els fets, és clar que la majoria són conductes intimidatòries, i ofenses de caràcter verbal, on el degà crida al despatx a la víctima en reiterades ocasions, manifesta expressions del tipus “que bona estàs”, demana la realització de certes conductes sexuals a la víctima en reiterades ocasions, etc... Fets pels quals, és raonable pensar que la víctima puguès sentir-se intimidada, avergonyida, i que anés generant unes situacions d’estrès, incomoditat i altres problemes de tipus psicològics, derivats d’aquestes conductes.

Des d’un punt de vista **d’afectació a drets**, resulta evident que el mobbing presenta una clara situació de ventatge respecte l’assetjament sexual, ja que l’epígraf **2.3** demostra clarament que aquesta conducta lesiva, de forma freqüent o més puntual, pot acabar perjudicant alhora altres **drets protegits a la nostra Constitució**, a més a més, tots ells en grau de <<**drets fonamentals**>> consagrats com a drets amb plena força normativa que constitueixen mandat fins i tot pels Poders públics⁷⁰. Dit això, poca cosa queda dir al respecte, la possibilitat que les conductes de mobbing puguin afectar de forma indirecta altres drets continguts com a fonamentals, demostra l’exigència que aquests comportaments negligents hagin de ser sotmesos a major control i per tant a una major punibilitat.

Un altre element a tenir en consideració és comparar el **bé jurídic protegit** en cada delictes.

Com ja he analitzat, el bé jurídic protegit al delictes d’assetjament moral laboral, és l’**IM**, i en canvi a l’assetjament sexual es protegeix la “**llibertat sexual**”. Resulta necessari recordar que la llibertat sexual fa referència a aquella part de la llibertat referida a l’**exercici de la pròpia sexualitat**, i en certa manera la disposició del cos,

⁷⁰ **Artícle 53.1 CE:** “1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).”.

no obstant, aquesta llibertat sexual en sí mateixa, no és definida pel legislador a la CE, sino que es desprèn de la llibertat en sentit més genèric, i és precisament per aquesta raó pel que se li otorga una protecció penal específica, que la dota de valor.

Partint d'aquesta premissa, i en contrapartida, el TC⁷¹ enten que a través de l'integritat moral es "*protegeix la inviolabilitat de la persona, no només contra atacs dirigits a lesionar el seu cos i esperit, sino contra tota intervenció que manqui del seu consentiment*", i per tant és el dret a ser tractat com una persona o ésser humà lliure i amb dignitat, fet que comporta l'exigència de respecte per part de tots.

A més, el concepte d'integritat moral es troba en **Tractats Internacionals** cosa de la que es desprèn que no es tracta d'un concepte ambigü, o indeterminat. Aquesta conducta està descrita en funció de comportaments oberts <<*tracte degradant*>> <<*greu perjudici a la integritat moral*>> (tractats amb anterioritat), i la seva interpretació exigirà posar-los en relació a aquests dos elements del tipus: que el tracte pugui ser considerat com a degradant i que el subjecte passiu hagi efectivament vist perjudicada a la baixa de manera greu la seva integritat moral.

Seguint amb l'argumentació, l'**AP de Huelva**⁷² ha dictat recentment una sentència on s'esgrimeixen alguns dels arguments, que sota el meu criteri, justifiquen la manera de penar una conducta respecte l'altre.

L'AP estableix que l'**article 173**, s'inclou dins del títol "de les tortures i altres delictes contra la integritat moral", pel que el legislador de 1995 no només ha dotat als delictes contra la integritat moral d'**autonomia pròpia i sistemàtica** sino a més d'un elevat rang, al posicionar-los entre els delictes i intromissions contra els principals béns essencials de la persona: vida, integritat física i llibertat, **per davant fins i tot de la llibertat sexual** o de l'honor, fet que és indicatiu de la rellevància

⁷¹ STC 120/1990, de 27 de junio. (FJ 8). Disponible arxiu en PDF a:
<https://www.boe.es/boe/dias/1990/07/30/pdfs/T00002-00010.pdf>

⁷² AP Huelva (Sección 3ª): ST 142/2014 de 24 d'abril. Disponible a:
<http://aranzadi.aranzadidigital.es/are.uab.cat/maf/app/document?tid=&docguid=I99df7a806bda11e4b19e010000000000&base-guids=ARP\2014\1265&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a0000015bf95f87313501f41a&src=withinResuts&nivelClas=area&spos=3&epos=3>

que otorga el legislador al bé jurídic protegit i de la contundència amb que es repudien les intromissions contra el mateix.

L'AP, estableix que es tracta d'un delictes de **lesió**⁷³ i no de perill, ja que exigeix un perjudici del bé jurídic protegit, inclús quan es tracti d'una lesió immaterial (ja que no l'estàs realitzant directa i físicament sinó de forma psicològica).

De la mateixa manera el Tribunal Suprem l'any 2013⁷⁴, afirma que *“el precepte mencionat (173 CP) es refereix al tracte degradant realitzat per part d'un particular que menysprea greument l'integritat moral, amb independència de qualsevol context o circumstància en la que es dugui a terme (laboral, funcional, de domicili o familiar), és a dir, l'atemptat a la Integritat moral **gaudeix “per se” d'autonomia penal**”*. El fet que gaudeixi d'autonomia penal, descarta que pugui donar-se un concurs de delictes entre el mobbing i l'assetjament sexual laboral i el dota encara més de valor, és en aquest sentit on la sentència **STS de 6 d'abril de 2011 (RJ 2011, 3167)**, amb cita d'altres sentències afirma que *“tal i com recorda la STS n° 137/2008 de 18 de febrer (RJ 2008/2696) diu que en la ST n° 38/2007, ja es va dir que la integritat moral es configura com una **categoria conceptual propia, amb un valor de la vida humana independent del dret a la vida, a la integritat física, a la llibertat en les seves diverses manifestacions** , fet que descarta per tant la llibertat sexual, [...] no cap dubte que tant la nostra Constitució com el CP configuren la IM com una realitat axiològica, pròpia, autònoma e independent d'aquells drets, i tant eviden és que tant l'article 173 com el 177 del CP⁷⁵ estableixen una regla concursal que obliga a castigar separatament les lesions produïdes a la IM”*.

Obliga per tant a tenor de l'article 177 CP , a la punibilitat separada del delictes contra la integritat moral respecte de les lesions o danys a la vida, integritat física, **llibertat sexual** , salut o béns de la víctima o d'un tercer, de manera que resulta

⁷³AP Huelva (Sección 3ª): ST 142/2014 de 24 d'abril (FJ 5)

⁷⁴ STS 178/2013 de 29 de gener (FJ 14)

⁷⁵ **Artículo 177 CP:** Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separatadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley.

legalment vedada la possibilitat d'incloure l'atemptat contra la IM com a part de qualsevol altre delictes excepte que en el mateix formi part de la mateixa definició, fet que no és el cas amb el delictes d'assetjament sexual tot i ser conductes molt similars.

5. CONCLUSIONS

Un cop estudiats els epígrafs del present, resulta convenient paucar quines són les conclusions que extrec en clar d'aquesta diferenciació penològica, per tal de respondre a la pregunta que m'havia plantejat abans de l'inici del treball : *Per què el legislador castiga en major mesura l'assetjament moral laboral en contraposició a l'assetjament sexual laboral, tot i ser conductes que al menys visualment, resulten inversemblants?* Per fer-ho, no establiré un llistat tancat de conclusions, sino que he preferit establir una mena de reflexió sobre el tema, amb el plantejament d'algun que altre element hipotètic.

Dit això, si bé he dit que el mobbing, no haurà d'arribar a comportar un <<**tracte degradant**>> greu, sino que "simplement" haurà de comportar un greu assetjament per a la víctima, podria ser assimilable aquesta conducta a la de l'assetjament sexual. Entenent; com es desprèn de l'estudi realitzat; que constituirà tracte degradant, **aquella situació que perjudiqui la dignitat d'una persona a través de formes de pressió sobre la seva voluntat**, remarcant que el que constitueix tracte degradant encara no es troba del tot concretat i limitat. Així el tracte degradant pot venir integrat tant per una única conducta d'entitat suficient (greu) com per varies que considerades de forma conjunta (donada la seva repetició i sistematització) adquireixin aquesta grau de "greu".

Prenent en consideració aquests paràmetres, em plantejo el dubte de si, **per una banda** podem considerar que aquest segon apartat en qüestió, i per tant el que ens interessa (Assetjament moral en l'àmbit d'una relació laboral), es tracta d'una conducta que implica un assetjament **greu** per a la víctima però sense arribar a ser constituït de tracte degradant i en conseqüència pel fet de ser un model més "lleu" o d'entitat lesiva menor que la del tipus bàsic, hipotèticament podria ser comparable o equirable a la conducta punible de l'assetjament sexual laboral (184.2 CP). M'explico, el tipus penal de l'assetjament sexual laboral, implica, a *grosso modo*, una conducta de tipus sexual amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant una situació **intimidatòria, hostil, degradant, humiliant o ofensiva per a la víctima**. De la mateixa manera, l'assetjament moral laboral implica un comportament d'actes hostils, o humiliants. A més a més, en els dos

casos, s'exigeix que aquesta conducta sigui duta a terme de forma reiterada o sistemàtica. És per això, que si prenem en consideració aquestes premisses hipotètiques podríem arribar a establir un cert **paralelisme** entre els dos comportaments, (obviament no són equiparables en la seva totalitat, partint de la base essencial que cadascun protegeix un bé jurídic molt diferent), fet pel qual considero que en aquesta línia interpretativa hauria d'establir-se una equiparació si més no, similar per les dos figures delictuals.

No obstant, i en **contraposició**, dins del mateix marc de dubte, em plantejo el fet que aquesta diferenciació de pena, pugui venir pautada, precisament **pel grau de protecció que ofereix el legislador**, al establir que el simple assetjament greu cap a la víctima de mobbing, sense que impliqui necessàriament aquest "plus" de <<tracte degradant>>, és precisament pel valor que dona a les conductes desenvolupades com a tal al règim laboral. És a dir, es pot pendre en consideració com una garantia més, que eleva el grau de protecció del precepte establert en aquest segon paràgraf de l'article 173.1.

Dit això, també cal tenir en compte, que la doctrina jurisprudencial, ja ha manifestat la **possibilitat d'admetre conductes d'assetjament moral laboral tipificades i enmarcades com a tipus bàsic d'assetjament moral**. Així, en aquesta línia, la AP d'Àlava⁷⁶ admet que *"no existeix ningun dubte de que certs actes d'assetjament escolar (bullying) o assetjament laboral (mobbing) poden incardinar-se en el tipus penal previst a l'art 173.1 CP, que castiga el que causés a una altre persona un tracte degradant, perjudicant greument la seva IM"*. A més analitza la doctrina de les Audiències Provincials i estableix que *"se observa claramente la aceptación de que los casos más graves de acoso moral pueden ser considerados como un comportamiento subsumible en dicha norma"*. A més, estableix que es tracta d'un tipus residual que recull aquelles conductes que suposin aquesta agressió greu a la IM. I diu que *"consiste en someter a la víctima, de forma intencionada, a una situación degradante de humillación e indignidad para la persona"*⁷⁷

⁷⁶ AP Àlava (Secció 2^a). Auto nº 53/2008 de 12 de febrero. JR 2008/167053.

⁷⁷ STS 1218/2004, de 2 de noviembre. RJ 2004, 8007.

En definitiva, les línies jurisprudencials marquen que aquelles conductes que suposin o impliquin aquest grau més intens de perjudici o lesió, podran ser subsumides com a tipus bàsic. Per la qual cosa, i en contrapartida del que plantejava com a hipòtesi, podria ser precisament per això que el mobbing es castigui amb major pena.

Una altre de les conclusions que a les que arribo, és que, si bé al final del treball arribo a posicionar-me més a favor d'entendre el posicionament legislatiu favorable pel mobbing, encara em succita dubtes el fet que les conductes d'assetjament sexual laboral no puguin ser penades en un major grau de sanció. Dubtes que es basen en:

- L'Assetjament sexual com he analitzat, constitueix uns **resultats lesius** que poden equiparar-se quasi en la seva totalitat amb les de mobbing.
- La LPRL incideix molt en l'importància d'establir unes bases que tractin d'evitar en la mesura del possible, que es portin a terme comportaments en l'àmbit empresarial que atemptin contra la llibertat sexual dels treballadors, impeding en conseqüència l'assetjament sexual. En canvi, la mateixa llei, no pren en consideració en el mateix grau l'atemptat per part de l'empresari cap a l'integritat moral del treballador.
- La LISOS, preveu per a l'Assetjament sexual laboral sancions per a aquelles conductes que lesionin la llibertat sexual dels treballadors, catalogant les infraccions en aquest àmbit de "molt greus", en canvi no trobem cap referència expressa i concreta pel que fa al mobbing laboral. Ens trobem doncs, davant una mancança a nivell normatiu en aquest sentit, o realment pot ser presa aquesta hipòtesi com un argument més de l'importància lesiva de l'assetjament sexual?

Finalment com a punt clau del treball i en conseqüència, considerant aquesta conclusió com a determinant, entenc que el delictes d'assetjament moral laboral, és protegit amb major severitat donat **l'alt valor del bé jurídic que protegeix**, valor que es troba incardinat a la nostra CE com a dret fonamental, fet del que és evident que precisi d'una **major punibilitat**, ja que com he desenvolupat en reiterades ocasions, l'integritat moral constitueix una categoria inviolable i autònoma, inherent a la persona. A més a més, tant la jurisprudència com la majoria d'autors,

coincideixen en dir que els atemptats contra l'IM poden alhora acabar incidint en camps d'altres drets que resulten vulnerats o si més no lesionats, donat l'amplia afectació que abarquen les conductes de mobbing. Conductes que tot i no ser gaire presumptuoses a nivell personal, acabant tenint una repercusió enorme al prendre-les en consideració de forma conjunta, lesionant i ferint el treballador no només a nivell psicològic, sino fins i tot a nivell físic.

6. BIBLIOGRAFIA

LLIBRES I MANUALS:

- Hirigoyen. Marie-France (2000): “*El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*”. França: PAIDOS.
- Leymann,H (1996): “*Mobbing: la persécution au travail*”. Paris: Seuil
- Terradillos Basoco. J M^a, Acale Sánchez.M, Hava García.E, Meini.I, Ríos Corbacho.J, Salinero Alonso.C...& Gallardo García. R M^a: “*Lecciones de Derecho Penal: Parte especial*” Volumen I. (2^a ed). Iustel
- Irigoyen,Marie-France (1998): “*El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*”. Paris: PAIDOS.
- Muñoz Conde. F (2015): “*Derecho Penal: Parte especial*”. (20^a ed). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Jurado Segovia. A (2008),: “*El acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*”. (1^a ed). La Ley.
- Mackinnon. C (1979): “*Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*”. New Haven: Yale University.
- Álvarez García.FJ i González Cussac. JL (2010): “*Comentarios a la reforma penal de 2010*”. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Quintero Olivares.G (2016): “*Compendio de la parte especial del derecho penal*”. Thomson Reuters. ARANZADI.
- Gómez Riviero. M^a C; Cortés Bechiarelli. E; Nieto Martín. A; Núñez Castaño. E; Pérez Cepeda. A (2010): “*Nociones fundamentales de derecho penal: Parte Especial*”. TECNOS.

ARTÍCULOS DE REVISTA:

- Piñuel Zabala.I i Oñate Cantero, A: “*La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*”. Disponible arxiu en PDF a: <https://dialnet.uniroja.es/download/articulo/640312.pdf> [última visualització 7/5/17].

- Martínez León, M^a (2012): “*El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*”. Universitat de Valladolid. Arxiu disponible en PDF a: http://www.uv.es/gicf/3Arl_Mtz_Leon_GICF_03.pdf [última visualització: 10/5/17].
- Vallejo Dacosta. R (2006): “*Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*”. Arxiu disponible a: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2477/b15148890.pdf?sequence=1> [última visualització 22/4/17].

DOCUMENTS LEGALS:

- **Lleis**
 - **Conveni Col·lectiu del sector del comerç del Metall a la Província de Barcelona**, any 2005-2008. Disponible en PDF a: www.centrem.cat/documents/convenio_%20comercio%20metal%2005.pdf
 - **Conveni Col·lectiu del sector del tèxtil de la Província de Barcelona**, anys 2016-2018. Disponible en PDF a: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/conveni-textil-2016-2018-bcn.pdf>
 - **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 23 de setembre de 2002. Disponible a: <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>
 - **Directiva 2000/78/CE del Consell**, de 27 de novembre de 2000: “*relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*”. Disponible en arxiu PDF a: <https://www.boe.es/doue/2000/303/L00016-00022.pdf>
 - Resolució del Consell de Ministres de 20 de maig de 1990, 90/C167/02:” *relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i l’home al treball*”
 - Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d’agost, pel que s’aprova el text refòs de la **Llei sobre Infraccions i Sancions en l’Ordre Social (LISOS)**. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>

→ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de **prevenció de Riscos Laborals**.
Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>

• **Jurisprudència:**

- AP Álava 53/2008 de 12 de febrer.
- AP Huelva 142/2014 de 24 d'abril.
- STC 53/1985 d'11 d'abril.
- STC 120/1990, de 27 de juny.
- STC 223/1992 de 14 de desembre.
- STC 1783/2013 de 21 d'octubre.
- STS 589/1998 de 4 de maig.
- STS 178/2013 de 29 de gener.
- STS 1218/2004 de 2 de novembre.
- ST 522/2016 de 29 de desembre.

PÀGINES WEB:

- **El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.** Inmark (Abril 2006):
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4ED-AA09-213A8AF122EA/153594/MTAEstudioAcosoSexual.pdf> [Última visualització: 3/4/17].
- Pàgina web de l'**Organització Internacional del Treball**. Disponible a:
www.oitinterfor.org/taxonomy/3505 [Última visualització 5/3/17].
- IGE: "**Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra**". Govern de Navarra, Insitut Navarro per a la igualtat.
Disponible a:
<https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/instituto-navarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf> [Última visualització 20/4/17].

