

Acoso sexual en el trabajo

Soy profesora interina de Educación Infantil y me gustaría conocer qué se entiende por acoso sexual en el trabajo

A.P.N. Madrid

Conviene iniciar el razonamiento jurídico desde el concepto que, según la terminología acuñada en la jurisdicción social, se conoce como «acoso sexual en el trabajo», para averiguar si se ha producido o no un atentado a la intimidad personal (artículo 18.1 de la Constitución Española). Esta primera delimitación conceptual dejaría a salvo, claro está, el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el artículo 184 del vigente Código Penal. Un paso más en ese camino nos lleva al ámbito del Estatuto de los Trabajadores, en el que se proclama el derecho de éstos a que se les respete su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de tendencia libidinosa (artículo 4.2 e).

En el ámbito de esa salvaguardia se prohíbe no sólo el acoso, en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros se convierte en un peligro para la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional, o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también en tanto que expresión de un comportamiento de carácter libidinoso no deseado, que genera un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador (Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 mayo de 1990 y artículo 1 de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 noviembre de 1991, para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo).

En tal situación constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada. Por tanto, en esta modalidad del acoso hay algo más que una repercusión negativa sobre una concreta condición de trabajo del acosado o una explícita discriminación en las condiciones de trabajo.

En resumen, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras. Además este comportamiento debe percibirse como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria. Por último, debe ser lo suficientemente grave como para crear un clima radicalmente odioso e ingrato. Esta gravedad se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo.

En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo

un amago, o quedó en licencias o excesos verbales, y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral. A este respecto, son relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas.

Carmen Perona
Abogada de CC.OO.