



## ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL POR RAZÓN DE SEXO: SUS CONSECUENCIAS Y MEDIDAS PARA SU PREVENCIÓN

*Rocío Mateo Medina*

*Letrada del Servicio Andaluz de Defensa Legal para las Mujeres en caso de Discriminación Laboral. Secretaria de la Mujer de UGT Andalucía*

### **I. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Definir la conducta de acoso sexual es una tarea difícil, puesto que las relaciones interpersonales son complejas, en las que intervienen personas con distintas sensibilidades, con diferentes formas de percepción etc.

De ahí que no exista un único concepto de acoso sexual tasado y limitado, sino una definición que hace referencia a un comportamiento de carácter sexual el cual deberá ser para la persona que lo recibe indeseado y deberá provocar una situación intimidatoria, humillante, hostil, ofensiva para su dignidad sexual.

La figura del acoso sexual se regula por primera vez en nuestro ordenamiento español por la Ley 3/1989 de 3 de marzo, la cual introduce medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (ampliación del permiso de maternidad a 16 semanas). La citada ley introduce el acoso sexual en nuestra normativa laboral, concretamente en el art. 4.2 e) del E.T. Este art. recoge los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en el citado art, se regula el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, y es la referida ley la que amplía dicho párrafo, introduciendo "*...comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*"

En el ámbito comunitario, a través la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual:

*" El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados."*



La definición más reciente la ha introducido la Directiva 2002/73/CEE que modifica la D/76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo:

*"Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."*

Igualmente dicha Directiva se pronuncia sobre el acoso moral pero este concepto lo desarrollaremos más adelante. Destacar lo establecido en su art. 2.3 " tanto el acoso sexual como el acoso moral en el sentido que define la Directiva se consideran discriminación por razón de sexo, y por tanto se prohibirán".

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamientos que puede ser considerado como acoso sexual. Siendo el carácter indeseado por parte de la persona que es objeto de la misma su principal característica, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable, y el que le resulta ofensivo.

En este sentido lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

La atención sexual se convierte en acoso sexual si continua una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva.

Un único incidente de acoso sexual puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

La Doctrina distingue dos modalidades de acoso sexual:

**a) Chantaje sexual**, que es el realizado bien por el empresario o personal directivo de la empresa o bien por trabajadores jerárquicamente superiores a otros, que condicionan, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual



por parte de estos. Su característica esencial está en que la aceptación del requerimiento de carácter sexual se hace como condición de empleo. El empresario o personas con poder delegado de él, toma decisiones laborales condicionándolas a si el trabajador se somete a sus requerimientos.

**b) Acoso ambiental.** En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual , alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, los requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante etc.) que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo, intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo, para un trabajador o trabajadora, lo cual a su vez tiene como consecuencia que dicho trabajador o trabajadora no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente mínimamente adecuado. El trabajador se ve sometido a tal tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral intolerable. Normalmente va ser compañeros pero también puede ser los jefes

El delito de acoso sexual se introduce por primera vez con la reforma del Código Penal de 1995.

Se modifica por la L.O. 11/1999 de 30 de abril, la cual incorporó un tipo básico de acoso sexual, supuesto que la doctrina denomina acoso sexual ambiental. Y recientemente la L.O. 25/2003 de 26 de noviembre, con entrada en vigor el 1 de octubre de 2004, ha modificado las penas previstas en este delito.

Tipo básico art. 184.1

- Es suficiente la solicitud de contenido sexual
- Es necesario que la conducta del acosador haya provocado en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil, o humillante.
- No requiere que el acosador aproveche una situación de superioridad.



Este tipo básico, se presenta como agravado en dos supuestos:

Tipo agravado art. 184.2

- Cuando el acosador lo cometa prevaliéndose de una superioridad laboral, docente, o jerárquica.
- Con el anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que aquella puede tener en el ámbito laboral de la indicada relación.

Tipo agravado art. 184.3

Cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de edad, enfermedad o situación.

El núcleo de la conducta típica es la petición a otra persona de un “favor de naturaleza sexual”, solicitud que puede efectuarse en cualquiera de las formas de comunicación verbal, escrita, o mímica, excluyendo los actos que supongan contacto corporal que se integrarían en el tipo penal de abuso sexual. Cuando los tocamientos se llevan a cabo con violencia y/o intimidación estaríamos ante el tipo penal de agresión sexual.

Es importante, informar acerca de los diferentes delitos contra la libertad sexual, ya que en muchas ocasiones no sólo se produce una conducta de acoso sexual, sino abuso y/o agresión sexual.

La doctrina mayoritaria concluye que el delito de acoso sexual es de mera actividad, no siendo necesario que el acosador busque la situación objetiva y grave de hostilidad, humillación, o intimidación, aunque como condición objetiva de penalidad, ha de concurrir para la condena de la conducta como delito de acoso sexual.

Igualmente la figura delictiva del acoso sexual mantiene conexión con otras figuras delictivas, tales como, amenazas, coacciones, lesiones, detención ilegal, delito contra la integridad moral



## **II. EL IMPACTO PSICOSOMÁTICO EN LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL**

El acoso incide de manera negativa en el ambiente de trabajo, llegando a convertirse en tenso, hostil, intimidatorio, y también incide en la persona en dos aspectos: por un lado en el personal, provocando trastornos psíquicos y físicos, y otro sobre la carrera profesional en las perspectivas de promoción y permanencia en el empleo.

El acoso sexual puede causar unas repercusiones psicológicas muy negativas en la estabilidad emocional de las trabajadoras. Muchas de las cuales no son consciente de ello, no identifican la conducta de su jefe o compañero de trabajo como una conducta contraria a su derecho a la intimidad y libertad sexual entre otros, ya que dicha conducta en muchos lugares de trabajo son aceptadas socialmente y hasta normalizadas, por ello si la trabajadora no tiene información de sus derechos vivirá la situación como algo normal, hasta el día que la escala de la violencia sexual se agrave y desemboque en tocamientos, momentos en los cuales las trabajadoras suelen reaccionar, dando lugar a bajas laborales. Mientras tanto sufren síntomas somáticos que no lo relacionan con la conducta acosadora, de ahí la importancia que los facultativos/as de medicina primaria, estén formados en la materia, ya que en muchas ocasiones son las primeras personas a las cuales las trabajadoras les pueden contar la situación que están viviendo.

Hay que partir que el nivel de las consecuencias psicosomáticas dependerá de muchos factores, principalmente de la intensidad de la conducta del acosador (tales como frecuencia, modo de llevar a cabo el acoso sexual, la existencia o no de tocamientos) y de las diferencias individuales de cada trabajadora (tales como la edad, la historia previa de la trabajadora, las habilidades de enfrentamiento ante las situaciones difíciles, el apoyo social, familiar, las variables de personalidad, la autoestima etc). Otro factor que influye es el sentimiento de culpa, pensamientos obsesivos en relación con lo que pudo hacer y no hizo, sentimiento de vergüenza, de asco hacia el acosador.

Los trastornos psicosomáticos que presentan las trabajadoras víctimas de acoso sexual normalmente son los siguientes: fatiga generalizada, alteraciones del sueño y del apetito, pesadillas, problemas gastrointestinales, reacciones de sobresaltos al menor incidente, conductas evitativas reducen sus hábitos lúdicos, lo que le puede llevar al



aislamiento, disminución de la autoestima, disfunciones sexuales (anorgasmia y disminución o pérdida del deseo erótico) etc.

Todo ello, desencadenará dependiendo de los factores personales, sociales y del contexto, en una disminución en la capacidad de concentración, lo que conlleva un bajo rendimiento laboral, absentismo laboral etc, o en periodos prolongados de IT. Normalmente los diagnósticos que realizan los facultativos que prescriben las bajas médicas son trastorno ansioso- depresivo reactivo a acoso sexual.

Por otro lado, desde la medicina forense, e informes psicológicos normalmente diagnostican estrés postraumático, el cual es un trastorno de ansiedad.

### **III. EL DEBER DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL**

#### **A) EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL**

El acoso sexual vulnera el derecho a la salud, el Código de Conducta al que hemos hecho referencia cuando lo definíamos, expone que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento, etc.

En definitiva el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, por ello, la dirección de la empresa tiene la obligación de adoptar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros riesgos.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, no menciona el acoso sexual como una conducta susceptible de prevención, sin embargo en su art. 14.2 se expone el deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por ello, ante la falta de una norma concreta que lo regule tendremos que acudir a los preceptos de carácter general. En este sentido hay que hacer referencia al art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se expone que el trabajador en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Este derecho supone un deber de la dirección de la empresa, consistente en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.



Este deber de protección se tiene que materializar en medidas preventivas y en un protocolo de actuación cuando se denuncia la comisión del acoso sexual.

En cuanto a las medidas de preventivas, el propio art. 14 habla del derecho de información, consulta y participación, de ahí la importancia que en las empresas se lleven a cabo acciones encaminadas a la prevención del acoso sexual, tales como información acerca de la conducta, de las consecuencias etc.

Por todo ello, la dirección de la empresa es responsable de la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro, por lo tanto, libre de riesgos de acoso sexual, y por ello será responsable de los daños que sus trabajadores pudieran sufrir por actos de acoso sexual realizados en el trabajo, ya sea por el propio empresario, o por terceras personas sean o no trabajadores suyos.

## **B) ACOSO SEXUAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO**

El Art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social regula el concepto de accidente de trabajo, como "Toda lesión corporal que el trabajador sufre por ocasión o por consecuencia del trabajo que ejerce por cuenta ajena."

La sentencia del TSJ- Castilla-La Mancha de 16 de noviembre de 1989 calificó como accidente de trabajo las secuelas psicofísicas producidas en una trabajadora como consecuencia de una agresión sexual sufrida en el lugar de trabajo.

La calificación de las consecuencias psicológicas en las víctimas de acoso sexual permite que la prestación económica comience desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, consistente en un subsidio del 75 % de la Base Reguladora, estando a cargo del empresario el salario íntegro del día de baja. A diferencia de la enfermedad común, en la cual se comienza a percibir la prestación económica a partir del 4º. Asimismo el subsidio es de menor cuantía, ya que desde el 4º día hasta el 20 consiste en el 60% de la Base Reguladora y del 21º en adelante el 75%.

Igualmente en virtud del art. 123.1 de la LGSS, se podrá solicitar un aumento de las prestaciones económicas consistentes en un recargo de las mismas por parte del empresario entre un 30 a un 50%, dependiendo de la gravedad de la falta, cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el



trabajo, las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajador, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo, y demás condiciones del trabajador.

#### **IV. EL ACOSO SEXUAL COMO INFRACCIÓN MUY GRAVE**

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, regula expresamente en su art. 8.13 que será una infracción muy grave del empresario 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.

La sanción administrativa, consiste en una multa económica, cuya cuantía será desde 3.000 € hasta 90.000 € dependiendo del grado.

Esta sanción administrativa es impuesta por la apertura de un expediente por parte de la Inspección de Trabajo, a través de la interposición de denuncia.

La acción de denunciar la puede ejercer cualquier persona física o jurídica, la cual está exenta de formalidades, únicamente se exige datos del denunciante y relación de los hechos que se denuncian, la empresa y personas implicadas, así como la solicitud que se levante acta de propuesta de infracción.

Son muy pocas las denuncias de acoso sexual que se interponen en la Inspección de Trabajo, sería interesante y necesario que desde este organismo, como medidas disuasorias se realizaran campañas específicas de vigilancia contra el acoso, se podría articular a través de los criterios de programación de servicios que se recoge en el art. 31 del RD 138/2000.

#### **V. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL**

Fue en 1990 cuando el doctor alemán Heinz Leymann aplicó el término mobbing a la psicología laboral en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, entendiéndose que se trataba de un terror psicológico en el ámbito laboral consistente en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de



manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento.

En la actualidad, aún no existe ninguna definición legal en nuestro Ordenamiento español. Están siendo los Tribunales los encargados de definirla, por lo tanto hasta el momento lo que tenemos es un concepto jurisprudencial. En este sentido, destacamos la definición dada por el Juzgado de lo Social nº2 de Gerona nº 291/2002 de 17 de septiembre, concepto que se ha utilizado por otros Tribunales, entre ellos el Tribunal Superior de Justicia de El País Vasco de 28-11-03, ***Presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral***".

La definición de acoso moral por razón de sexo, la encontramos en la Directiva 2002/73/CEE, a la que hemos hecho referencia anteriormente. Pues bien, su definición es la siguiente: ***"La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."***

Las formas de llevarse a cabo la conducta hostigadora puede manifestarse mediante:

Acciones contra la reputación o dignidad personal. Tales como comentarios injuriosos, ridiculizándole públicamente, etc.

Acciones contra el ejercicio de su trabajo. Tales como. Tareas excesivas, inútiles, monótonas, de difícil desarrollo etc.

Acciones contra las relaciones sociales de la víctima con aislamiento. Tales como restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona, rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos, etc.

## **VI. LAS CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LAS VÍTIMAS DE ACOSO MORAL**

Se puede dividir los síntomas en cinco grupos:

Efectos cognitivos: trastornos de memoria, dificultades de concentración, estado de ánimo deprimido, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimiento de inseguridad, mayor sensibilidad ante las dificultades, etc.

Síntomas psicósomáticos: Pesadillas, diarrea, dolos abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, nudo en la garganta, etc.

Síntomas relacionados con la producción de las denominadas hormonas del estrés y con la actividad del sistema nervioso autónomo: dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palmitaciones, acortamiento de la respiración, etc.

Síntomas relacionados con la tensión muscular: dolor de espalda, cervical y muscular.

Síntomas relacionados con trastorno del sueño: dificultad para conciliar el sueño, interrupciones del sueño despertar fácil.

Los diagnósticos clínicos que se adaptan a las distintas combinaciones de síntomas observados en las víctimas de acoso moral, son el síndrome de estrés postraumático y trastorno por ansiedad generalizada, problemas psicósomático, depresión, y otros trastornos obsesivos.



## **VII. EL DEBER DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL**

### **A) EL ACOSO MORAL COMO RIESGO LABORAL**

El acoso moral vulnera el derecho a la salud, según un informe de la OIT de 1998, los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. El mobbing es una "epidemia silenciosa" que conlleva unos costes directos e indirectos para la organización como consecuencia de la disminución de la productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la organización, la disminución del número de clientes etc.

En definitiva el acoso moral constituye un riesgo para la salud y la seguridad, por ello, la dirección de la empresa tiene la obligación de adoptar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros riesgos.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, no menciona el acoso moral como una conducta susceptible de prevención, sin embargo en su art. 14.2 se expone el deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por ello, ante la falta de una norma concreta que lo regule tendremos que acudir a los preceptos de carácter general. En este sentido hay que hacer referencia al art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se expone que el trabajador en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Este derecho supone un deber de la dirección de la empresa, consistente en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección se tiene que materializar en medidas preventivas y en un protocolo de actuación cuando se denuncia la comisión de acoso moral.

En cuanto a las medidas de preventivas, el propio art. 14 habla del derecho de información, consulta y participación, de ahí la importancia que en las empresas se lleven a cabo acciones encaminadas a la prevención del acoso moral, tales como información acerca de la conducta, de las consecuencias etc.



Por todo ello, la dirección de la empresa es responsable de la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro, por lo tanto, libre de riesgos de acoso moral, y por ello será responsable de los daños que sus trabajadores pudieran sufrir por actos de acoso moral realizados en el trabajo, ya sea por el propio empresario, o por compañeros.

## **B) EL ACOSO MORAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO**

El Art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social regula el concepto de accidente de trabajo, como "Toda lesión corporal que el trabajador sufre por ocasión o por consecuencia del trabajo que ejerce por cuenta ajena."

Destacamos la consideración de las consecuencias en la salud de una trabajadora como accidente de trabajo que se expone en la sentencia del Juzgado de lo social nº 2 de Albacete de 13 de diciembre de 2002, *"De lo expuesto y dela pericial articulada por ambas partes , la actora y la Mutua ha quedado acreditado que la actora no tenía ningún tipo de depresión posparto,, ni ninguna tendencia depresiva anterior sino que le cuadro de cefaleas, ansiedad, e insomnio que presentaba era fruto de lo que se denomina mobbig o acoso, en español, **lo que constituye un accidente de trabajo dado que el cuadro de depresión situacional no existía antes y sólo comenzó a producirse después de la persecución indigna de que fue objeto tras su vuelta al trabajo después de ser madre.**"*

La calificación de las consecuencias psicológicas en las víctimas de acoso moral permite que la prestación económica comience desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, consistente en un subsidio del 75 % de la Base Reguladora, estando a cargo del empresario el salario íntegro del día de baja. A diferencia de la enfermedad común, en la cual se comienza a percibir la prestación económica a partir del 4º. Asimismo el subsidio es de menor cuantía, ya que desde el 4º día hasta el 20 consiste en el 60% de la Base Reguladora y del 21º en adelante el 75%.



Igualmente en virtud del art. 123.1 de la LGSS, se podrá solicitar un aumento de las prestaciones económicas consistentes en un recargo de las mismas por parte del empresario entre un 30 a un 50%, dependiendo de la gravedad de la falta, cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajador, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo, y demás condiciones del trabajador.

## **VIII. EL ACOSO MORAL COMO INFRACCIÓN MUY GRAVE**

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, regula en su art. 8.11 que será una infracción muy grave los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

La sanción administrativa, consiste en una multa económica, cuya cuantía será desde 3.000 € hasta 90.000 € dependiendo del grado.

Esta sanción administrativa es impuesta por la apertura de un expediente por parte de la Inspección de Trabajo, a través de la interposición de denuncia.

La acción de denunciar la puede ejercer cualquier persona física o jurídica, la cual está exenta de formalidades, únicamente se exige datos del denunciante y relación de los hechos que se denuncian, la empresa y personas implicadas, así como la solicitud que se levante acta de propuesta de infracción.

## **IX. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN.**

En la mayoría de las ocasiones, las situaciones de acoso sexual y moral es de una gran complejidad su acreditación ante las personas responsables de la empresa y/o ante los órganos jurisdiccionales, por la falta de pruebas de las que se disponen.



Por ello, la importancia de la intervención de la Inspección de Trabajo, mediante el cuerpo de inspectores/as, ya que pueden acceder libremente a los centros de trabajo sin previo aviso, siendo esta una de las ventajosas facultades que ostentan para el desempeño de sus competencias.

En este sentido, se debe resaltar **la especial relevancia de la Inspección de Trabajo en materia de acoso sexual y moral, un papel fundamental, para eliminar y sancionar estas prácticas discriminatorias de las empresas**, puesto que por el carácter de autoridad pública que ostentan los inspectores/as de Trabajo y Seguridad y las diferentes facultades que les otorga la Ley 42/1997 de 14 de noviembre, relativa a la ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **pueden obtener valiosos indicios y/o pruebas para acreditar el incumplimiento del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales**, a través de dos ejes, sus funciones y facultades:

Las tres funciones inspectoras principales:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa legal.
- Asistencia técnica.
- Arbitraje, conciliación y mediación.

Las facultades más destacables:

- El acceso libremente en cualquier lugar de trabajo sin previo aviso.
- Practicar cualquier diligencia de investigación.
- Requerir cualquier información.
- Examinar cualquier documentación relacionada con la denuncia.
- Tomar declaración al personal de la empresa.
- Obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes.
- Adopción de medidas cautelares con el fin de impedir la manipulación y/o destrucción de cualquier documentación o prueba relevante.



En esta materia, de máxima complejidad probatoria ante los Juzgados, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene un papel fundamental por varias razones:

- La entrada en el centro de trabajo sin previo aviso.
  - La toma de declaración del denunciado, sin la asistencia de abogado/a.
  - La toma de declaración de compañeros/as de trabajo, “bajo el factor sorpresa”, por lo que sus declaraciones van a ser espontáneas, sin una preparación previa por miedo a la pérdida de su puesto de trabajo.
  - La inspección ocular de los lugares en los cuales la trabajadora ha relatado donde sucedían los hechos, a través de la cual se puede observar los espacios tan reducidos, de escasa iluminación, lugares muy propicios que revelan indicios más que suficientes, en los cuales el acosador ha podido llevar a cabo su conducta de tocamientos.
  - La rapidez de la investigación.
- Etc.

Todo ello, son ventajas para la acreditación de los hechos denunciados, a diferencia del proceso penal el cual se caracteriza por:

- El denunciado acude a declarar ante el juez/a de Instrucción acompañado de su letrado/a, el cual cumpliendo su obligación ha preparado a su cliente con el fin que sus manifestaciones no le perjudiquen, derecho reconocido constitucionalmente.
- Los compañeros/as de trabajo acuden a declarar en calidad de testigos bajo la presión de las represalias de su jefe.
- La lentitud y la dilatación en el tiempo de proceso penal.

Aunque es objetiva la conveniencia de la labor investigadora de los inspectores/as de Trabajo, nos encontramos con una interpretación literal del art. 13 de

la Ley 42/1997 por parte de éstos, entendiendo la imposibilidad de continuar su labor inspectora cuando los hechos también están denunciados en la jurisdicción penal y/o social. **Sin embargo, se debe entender que aunque exista la incoación de Diligencias Previas en los Juzgados de Instrucción y/o Autos en la jurisdicción social, este hecho no es motivo para paralizar la actuación inspectora, en todo caso se suspenderá el procedimiento sancionador hasta la resolución judicial.** Con ello, se obtendría resultados muy favorables, consistente en aportar a la causa penal y a los Autos en el proceso social un informe que recogiera las actuaciones inspectoras y los hechos comprobados.

En la mayoría de estos casos, la situación es tan extrema que la vuelta al puesto del trabajo es imposible. Normalmente esta situación se produce cuando son empresas pequeñas, en las cuales no hay posibilidad que la trabajadora y la persona que ha llevado a cabo el trato hostil y discriminatorio estén en lugares diferentes.

Asimismo, se debe **fomentar la actuación de oficio con enfoque de género** que pueden llevar a cabo los inspectores/as de Trabajo y Seguridad social, a través de la misma desempeñarían una **labor de prevención** de suma importancia, así como una **labor de concienciación y sensibilización**. Por ello, sería muy necesaria la **especialización de los inspectores/as en materia de igualdad de oportunidades**, con el fin de vigilar el cumplimiento de la normativa, una especialización que se contempla en la Ley 42/97.

Aunque existe una amplia articulación de medios legislativos, jurisprudenciales, relacionados con el principio de igualdad de trato, la realidad del mercado no se corresponde con la referenciada evolución normativa. De ahí, la necesidad que la Inspección de Trabajo entre “en el corazón de las empresas”, realizando una labor inspectora “con gafas rosas”, llevando a cabo “radiografías” que les permita observar internamente a las empresas, **que vigilen principalmente el cumplimiento de los preceptos 4.2 c), d) y e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores**, así como cualquier otro relativo a la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales.

Por lo tanto, los inspectores/as podrían desarrollar su **función de vigilancia**, con el fin de contribuir que la igualdad formal sea efectiva y real, mediante el ejercicio de sus facultades, podrían analizar aspectos de las empresas, entre otros como:



- Existencia de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, tanto en los casos de chantaje sexual como acoso sexual ambiental.
- Existencia de prácticas toleradas de acoso sexual ambiental, así como situaciones de chantaje sexual

Igualmente podrían desarrollar **su función de asistencia técnica**, una labor que les permite a los inspectores/as sin llevar un procedimiento sancionador, requerir a las empresas que adopten las medidas necesarias para corregir y eliminar esas prácticas discriminatorias que son contrarias a la normativa laboral.