

LEGÁLITAS

Cómo hacer frente al acoso

Manual de Supervivencia Jurídica





Legálitas es la legaltech española líder en asesoramiento jurídico para familias, autónomos y pymes, con más de 20 años de experiencia en el sector, innovando y utilizando la tecnología para garantizar la máxima calidad en los procesos. Así, nos anticipamos a los problemas de los ciudadanos y les ayudamos en su día a día de una manera sencilla, accesible y eficaz.

Por ello, ponemos a tu disposición una colección de Manuales de Supervivencia Jurídica, para que cualquier persona ajena al mundo de la abogacía, tenga la oportunidad de saber cuáles son sus derechos y deberes en diferentes aspectos de la vida: vivienda, vehículo, familia, uso de internet, etc.

La lectura de este manual te ayudará a sobrevivir jurídicamente en un entorno en el que cada vez es más necesaria la presencia de un abogado. Si después de haberlo hecho, todavía te quedan preguntas sin responder, te invitamos a llamar a Legálitas para que puedan ser resueltas. Contamos con más de 800 abogados expertos dispuestos a ayudarte y una red nacional de 277 despachos por toda España.

Legálitas

Vía de los Poblados, 3
Parque Empresarial Cristalía, Edificio 5, planta 5ª
28033, Madrid.
911 513 715
info@legalitas.es

Cómo hacer frente al acoso

Manual de Supervivencia Jurídica

✓ El nuevo delito de acoso ilegítimo o stalking

- El acoso en el ámbito de la violencia de género.

✓ Acoso laboral o mobbing

- Puede ser delito.
- Si no queremos resolver nuestro contrato, pero sí que se adopten medidas.
- Podemos reclamar una indemnización por los daños sufridos.
- Sea cual sea la vía elegida: reúne pruebas.

✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Ámbito penal.
- Ámbito laboral.

✓ Acoso escolar o bullying

- Responsabilidad.

✓ Grooming Child



✓ El nuevo delito de acoso ilegítimo o stalking

El 1 de julio de 2015 entró en vigor la ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo por la que se lleva a cabo la reforma del Código Penal, que introdujo un nuevo delito: el delito de acoso, también conocido como acecho o stalking, dentro de los delitos contra la libertad.

Antes de esta reforma, había determinadas conductas que no resultaban condenadas como acoso, ya que este delito como tal no estaba tipificado, y quedaban impunes salvo que se encuadraran dentro de otro como el maltrato psicológico.

En la exposición de motivos de la ley, se explica que este delito “está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no podían ser calificadas como coacciones o amenazas.

Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento”.

Este delito consiste en acosar a una persona, llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, determinadas conductas que consiguen alterar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana.

De acuerdo con una conocida sentencia de 23 de marzo de 2016 del Juzgado de Instrucción nº 3 de Tudela -primera sentencia condenatoria por delito de acoso del artículo 172 ter Código Penal-, las conductas de stalking afectan al proceso de formación de la voluntad de la víctima en tanto que la “sensación de temor e intranquilidad o angustia que produce el repetido acechamiento por parte del acosador, le lleva a cambiar sus hábitos, sus horarios, sus lugares de paso, sus números de teléfono, cuentas de correo electrónico e incluso de lugar de residencia y trabajo”. De acuerdo con la misma sentencia no basta con que la víctima tenga un sentimiento de temor, sino que la conducta del acosador debe limitar su libertad de obrar y exige que no se trate de actos aislados, sino que es necesario que haya una estrategia de persecución.

Es también necesario que el acoso se produzca a través de determinadas modalidades de conducta como:

- Vigilar, perseguir o buscar la cercanía física de la víctima, lo que puede hacerse de forma física o mediante observación a distancia.
- Contactar o intentar establecer contacto con la víctima a través de cualquier medio de comunicación o por medio de otras personas.
- Usar de forma indebida sus datos personales para que terceras personas se pongan en contacto con ella (por ejemplo, un anuncio en internet).
- Atentar contra su libertad o patrimonio o contra el de alguien próximo a la víctima.

Stalking: acosar a una persona, llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, determinadas conductas que consiguen alterar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana.

El acoso en el ámbito de la violencia de género

Gracias a la tipificación de este delito se podrán sancionar determinadas conductas que pretenden intimidar a la víctima, como por ejemplo el envío continuo de mensajes no deseados en los que no se amenaza ni insulta, o el hecho de aparecer continuamente en su proximidad sin realizar actos de agresión. Hasta esta reforma, esos comportamientos no podían ser objeto de condena.

En el caso concreto de la violencia de género, ya sea por una relación actual o por una relación que ya ha terminado, el delito se considera más grave y la pena por tanto es mayor: penas de prisión de entre uno y dos años o trabajos en beneficio de la comunidad de entre 60 y 120 días.

Por otro lado, aunque con carácter general el delito de acoso requiere que la víctima presente una denuncia, en el caso de la violencia de género no será necesario. Basta con que se tenga conocimiento de que existe para que pueda investigarse y perseguirse.



Acoso laboral o moobing

Existe una pluralidad de normas a las que el trabajador que sufre acoso laboral puede acogerse, ya que esta situación es objeto de una amplia protección en nuestro Derecho.

No obstante, la principal dificultad a la que se enfrenta el trabajador que lo sufre, suele estribar en reunir las pruebas necesarias para demostrar que está siendo víctima del mismo.

El acoso laboral vulnera una serie de derechos recogidos en nuestra Constitución, como el derecho a la dignidad personal o a la integridad física y moral.

El delito de acoso requiere que la víctima presente una denuncia, en el caso de la violencia de género no será necesario.



Puede ser delito

El mobbing puede llegar a ser constitutivo de delito, tipificado en el título VII del Código penal dedicado a “las torturas y otros delitos contra la integridad moral”.

Se regula en el artículo 173 del referido texto legal y de acuerdo con el mismo, cometen delito de acoso laboral quienes “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose 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”.

La pena prevista para quienes sean condenados por este delito es de prisión de seis meses a dos años para los que sean condenados por él.

Desde un punto de vista laboral, el trabajador que sufre acoso en el trabajo, puede solicitar la extinción judicial de su contrato, solicitando la misma indemnización que si se tratara de un despido improcedente, con derecho a la prestación por desempleo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.



Y ello en base, a la vulneración del artículo 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, que incluye entre los derechos de los trabajadores “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”.

Como consecuencia de este reconocimiento, si un trabajador quiere extinguir su relación laboral por ser víctima de mobbing puede alegar esta causa y solicitar una indemnización al empresario en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, la indemnización correspondiente por despido improcedente, además de una indemnización adicional por los daños y perjuicios sufridos. Otra consecuencia es que podrá ser beneficiario de la prestación por desempleo que le corresponda si cumple el resto de requisitos legales.

Esto ocurre a diferencia de los casos en que un trabajador desea dejar su trabajo sin que haya justa causa contemplada en la legislación, ya que por lo general una baja voluntaria del trabajador no conlleva ni indemnización ni derecho a la prestación por desempleo.

Una de las barreras a las que se enfrenta el trabajador sometido a esta situación es que durante el tiempo que transcurre entre la presentación de la demanda judicial en la que solicita la resolución de su contrato laboral por mobbing y una sentencia firme, éste debe seguir desempeñando su trabajo, salvo que llegue a un acuerdo con la empresa mediante un acto de conciliación, antes de presentar la demanda o durante el procedimiento judicial antes de la celebración de juicio.

Si se celebra juicio y la empresa resulta absuelta, generalmente porque el trabajador no haya conseguido demostrar los hechos o porque el juez haya considerado que no tienen gravedad suficiente, el contrato de trabajo seguirá vigente.

Por otra parte, el acoso moral, puede dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el supuesto del acosador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que establece en su letra c del apartado segundo:



“Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”. Y por el contrario, puede dar lugar a que el despido sea considerado nulo, si se despide al propio trabajador que sufre del acoso, y no existe una causa justificada, sirviéndose así el empresario del despido como “una acción de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a dichas situaciones”.

Si no queremos resolver nuestro contrato, pero sí que se adopten medidas

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de los trabajadores a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales.

El empresario está obligado a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y está obligado a adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

De hecho, incluso está obligado a realizar una investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención

resultan insuficientes. En consecuencia, podremos solicitar al empresario que tome las medidas necesarias para que la situación de acoso o mobbing a la que nos vemos sometidos ceses.

En caso de que no sea atendida nuestra petición, podemos denunciar los hechos a la Inspección de Trabajo. Aunque el acta nos puede servir de prueba en caso de que posteriormente acudamos a un proceso judicial, debemos tener en cuenta que es difícil que con visitas puntuales el Inspector logre sacar conclusiones en un tema como este. También puede ser disuasorio para el trabajador emprender esta vía, ya que la empresa tendrá conocimiento de ello.

Podemos reclamar una indemnización por los daños sufridos

Además de reclamar daños y perjuicios por el orden civil, en la demanda interpuesta por el trabajador, solicitando la resolución del contrato por acoso laboral, además de la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, también se puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de los daños morales sufridos, la cual debe relacionarse directamente con los hechos alegados y acreditados.



Sea cual sea la vía elegida: reúne pruebas.

Varias son las alternativas al alcance del trabajador que se encuentra en esta situación, ya que hay amparo legal suficiente para ello en distintas vías.

Como indicábamos anteriormente, la dificultad principal a la que se enfrenta el trabajador es siempre la de demostrar que está sufriendo o ha sufrido esa situación, los daños sufridos y el nexo causal entre ambos.

Por ello, el primer consejo es reunir pruebas tanto de los hechos (emails, WhatsApp, informes, grabaciones... etc.) como de los daños (informes médicos, psicológicos, psiquiátricos...).

En cuanto a testimonios de compañeros de trabajo, también podrían ser de ayuda, pero no siempre es sencillo conseguirlos por temor a represalias.

La dificultad principal a la que se enfrenta el trabajador es siempre la de demostrar que está sufriendo mobbing. Es fundamental reunir pruebas tanto de los hechos como de los daños.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Igual que ocurre con el mobbing el acoso sexual se trata tanto desde el punto de vista penal como laboral.

Ámbito penal

Además de reclamar daños y perjuicios por el orden civil, en la demanda interpuesta por el trabajador, solicitando la reparación de todos los daños sufridos, el acoso sexual se regula en el artículo 184 del Código Penal. Lo comete quien solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios. La relación debe ser continuada o habitual, y el comportamiento del acosador debe provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

El castigo es de pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses y están previstas una serie de circunstancias en las que la pena puede ser más grave:

- Si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido sirviéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal en relación con sus legítimas expectativas en el ámbito de esa relación.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Ámbito laboral

A efectos laborales, también se trata el acoso sexual en la conocida como Ley de Igualdad.

En su artículo 7 define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un



entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” .

También será acoso sexual o acoso por razón de sexo el hecho de condicionar un derecho o de una expectativa de derecho a que la víctima acepte esa situación.

En ambos casos se trata de hechos que atentan contra la dignidad de la persona trabajadora y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) lo califica como falta muy grave. La inspección de trabajo podría intervenir tanto si estos comportamientos se producen en la empresa por acción por parte del empresario como como por omisión, si los conoce, pero no ha establecido ninguna medida para impedirlo.

Acoso escolar o bullying

El acoso escolar está muy presente en los medios de comunicación, lo que refleja la gran preocupación social existente sobre este tema. Asimismo, son muchas las iniciativas públicas y privadas que están surgiendo para ayudar a prevenirlo y combatirlo.

Ya sea porque ha existido desde siempre, pero hasta ahora no se le daba la importancia que tiene, ya sea porque ahora es más frecuente, el hecho es que es importante que conozcamos en qué consiste.

En primer lugar, debemos distinguir una situación puntual -como puede ser una pelea puntual- del acoso escolar. El acoso escolar lo vive el niño que de forma constante sufre por parte de otros niños, en el entorno escolar, insultos, amenazas, aislamiento social o incluso violencia física en forma de golpes o sobre sus cosas que desaparecen o se las rompen.

Puede ser físico, telemático o ambos simultáneamente, siendo este último el más frecuente, ya que suelen ir de la mano, y buscan el mismo objetivo.

La diferencia entre ambos no sólo es el medio empleado, sino que el ciberbullying o acoso a través de internet (principalmente redes sociales) se produce en cualquier momento y lugar, por lo que la pesadilla no cesa ni en casa, ni los fines de semana o vacaciones.

Debemos distinguir una situación puntual como una pelea del acoso escolar. El acoso escolar lo vive el niño que, de forma constante, sufre agresiones por parte de otros niños en el entorno.

Otra gran diferencia entre ambos tipos de acoso escolar es su potencialidad de difusión. Mientras que el acoso físico es presenciado por un número limitado de testigos (las personas que estén presentes en el aula o patio en ese momento), la red facilita el acceso del contenido humillante a un número ilimitado de personas y dificulta el olvido, ya que el contenido puede ser reenviado y visto una y otra vez incluso pasado un tiempo.



No siempre es fácil detectar una situación de acoso escolar. El niño suele ocultarlo a la familia por temor a la reacción de sus padres y en el colegio la posibilidad de sufrir represalias opera para que lo oculten no sólo el niño acosado sino también los testigos que temen ser también víctimas.

Se están poniendo en marcha distintas iniciativas para lograr descubrir a tiempo estas situaciones, como el teléfono de ayuda del Ministerio de Educación que permite mantener el anonimato a quien denuncia. Será clave en cualquier caso observar cambios de comportamiento del niño, como por ejemplo si está más triste o se relaciona menos.

Si la agresión se produce en el colegio, el centro es responsable civil si ocurre en sus instalaciones, y deberá indemnizar a la víctima por los daños sufridos.



Responsabilidad

En cuanto al centro escolar, su labor a nivel preventivo y de detección precoz será clave, mediante acciones de concienciación y de observación.

El centro, a través del Reglamento de Régimen interno puede adoptar medidas disciplinarias con los agresores. Respecto de la víctima puede prestarle apoyo psicológico al alumno agredido y puede solicitar la colaboración de organismos públicos como la Inspección Educativa o Fiscalía de Menores o los Servicios sociales.

Además, si la agresión se produce, el centro es responsable civil si ocurre en sus instalaciones y deberá indemnizar a la víctima por los daños sufridos.

De acuerdo al artículo 1903 del Código civil... "las personas o entidades que sean titulares de un Centro docente de enseñanza no superior responderán por los daños y perjuicios que causen sus alumnos menores de edad durante los períodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro, desarrollando actividades escolares, extraescolares y complementarias".

El centro (si es de enseñanza no superior) puede repercutir esta indemnización al profesor si se demuestra incurrió en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que los agresores si tienen más de 14 años serán responsables penalmente y pueden ser juzgados de acuerdo a la Ley de represión penal del menor si están entre los 14 y los 18 años. Si tienen menos de 14 años serán inimputables penalmente.

En cualquier caso, los padres siempre (aunque el hijo tenga menos de 14 años) son responsables de los daños que causen sus hijos mientras estén bajo su guarda por lo que también se les podrá reclamar una indemnización por los estos daños.

✔ Grooming child

A diferencia del acoso escolar o bullying que es acoso entre iguales, el grooming child se produce de un adulto hacia un menor.

Desde el año 2010 nuestro Código Penal tipifica el delito de grooming o child grooming. Comete este delito quien, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de 16 años para:

- Concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 183 y 189 (abusos y agresiones sexuales a menores de 16 años o los relacionados con espectáculos exhibicionistas o pornográficos con menores) siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento.
- Embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor.



La pena mínima para quien cometa este delito será de entre uno y tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses en el primer caso, y de prisión de seis meses a dos años en el segundo.

Será más grave si ha habido coacción, intimidación o engaño y además en caso de que se haya cometido algún delito más (por ejemplo, que además del grooming se hubiera producido el abuso que el groomer buscaba) las condenas se sumarían.

El Tribunal Supremo en sentencias como la 97/2015 de 24 de febrero y 527/2015 de 22 de septiembre ha puesto de manifiesto cómo el desarrollo de Internet como medio de comunicación y el auge de las redes sociales ha sido aprovechado por delincuentes sexuales para ampliar sus actividades delictivas, y que ha sido una constante preocupación en la comunidad internacional el uso de este medio para lograr la elaboración de pornografía infantil.

Define en sus sentencias el término child grooming como “acciones realizadas deliberadamente con el fin de establecer una relación y un control emocional sobre un menor con el fin de preparar el terreno para el abuso sexual del menor”.

Indica también que se trata de un delito de peligro, es decir, que se comete, aunque no llegue a conseguir el abuso. Se castiga la realización de los actos preparatorios.





Es requisito que el menor contactado tenga menos de 16 años, que es la edad en la que tienen capacidad consentir sexualmente y el contacto con el menor tiene que ser a través de un medio tecnológico. La Ley deja un listado abierto, ya que se refiere a Internet, teléfono o “cualquier otra tecnología de la información y la comunicación” por lo que cabrían incluso sistemas que actualmente no existen pero que se pueden llegar a desarrollarse.

En cuanto al tipo de actos que serían condenables, no hay una lista cerrada. Debemos tener en cuenta que pueden ser muy diversos, y de esta forma quedaría incluido cualquier acto encaminado al acercamiento y con voluntad de cometer los delitos mencionados de abusos a menores.

Se entiende el “Child grooming” como las acciones realizadas deliberadamente con el fin de establecer una relación y un control emocional sobre un menor con el fin de preparar el terreno para el abuso sexual del menor”.

En muchas ocasiones el groomer o acosador tratará primero de ganarse la confianza del menor para conseguir alguna imagen suya comprometida, amenazándole con difundirla si no le da más o accede a un encuentro.

Cada vez que se cede a un chantaje se está dando armas al acosador para que consiga más cosas del menor.

En ocasiones esa primera imagen no la obtiene el acosador directamente del niño. Puede haberla conseguido mediante el robo de una contraseña o de un tercero con el que el menor la compartió inicialmente.

Es importante concienciar al menor de la importancia de proteger adecuadamente sus equipos y contraseñas y de que una vez que una imagen sale de su terminal se pierde el control sobre la misma. Los padres son una figura clave para transmitir a los hijos la importancia de protegerse adecuadamente.

Si el chantaje llega a producirse, bien porque el menor haya cedido, bien porque el acosador haya obtenido de otra forma las imágenes, será clave la relación con los padres, ya que puede depender de la misma que el menor acceda o no al chantaje. Es aconsejable por tanto transmitirles la necesidad de que se lo cuenten, aunque sientan vergüenza, ya que las consecuencias de no hacerlo pueden ser muy graves.

Por otro lado, en el momento en que los padres tengan conocimiento de esta situación es aconsejable que reúnan todas las pruebas posibles, como capturas de pantalla y formular denuncia. Las pruebas facilitarán a la policía investigar y localizar al autor. Serán de utilidad también en el posterior juicio para demostrar los hechos y que el autor sea condenado por los mismos.



LEGÁLITAS