

Los besos no consentidos en el trabajo no son acoso

04.10.2012 **Almudena Vigil**

Propinar “palmadas en las nalgas, tocamientos y besos inconscientidos” no son conductas que puedan calificarse legalmente como “acoso sexual”. Así lo entiende la Audiencia Provincial de Madrid que, en una sentencia del 9 de julio, absolvió al titular de una farmacia al que dos empleadas habían acusado de estos actos.

El tribunal explica que el relato de los hechos no contiene referencia a que el ánimo del acusado fuera el mantenimiento de relaciones sexuales, sino sentimentales y “amorosas”, lo que “puede implicar o no tratos de carácter sexual”. La sentencia llega a la conclusión de que las conductas antes señaladas “no implican la proposición de ninguna relación sexual (acoso) sino que suponen la realización de actos de contenido sexual” propias del delito de abusos sexuales del artículo 181 del Código Penal.

Congruencia

Sin embargo, tampoco por esta vía se logra la condena, porque no había sido acusado por estos cargos y no es posible dictar un pronunciamiento de condena por unos hechos sobre los que no existe acusación previa. “Debe prevalecer el deber de congruencia entre acusación y fallo en una resolución judicial”, explica la Audiencia.

A lo largo de la sentencia, se incide en que para el tipo de acoso sexual, “no basta con la proposición de actos sexuales”, sino que “es necesario, además, que tal comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”, algo que tampoco aprecia el tribunal.

Distinta fue la valoración que hizo el Juzgado de lo Penal 1 de Alcalá de Henares al que acudieron inicialmente las víctimas y que, aplicando el artículo 184.2 del Código Penal, había condenado previamente al titular de la farmacia a las penas de tres meses y 22 días de prisión y al pago de una indemnización de 11.000 euros a cada una de ellas.

Casos como éste ponen de manifiesto que no toda conducta de tipo sexual en el ámbito laboral puede calificarse de acoso sexual. José Manuel Martín Martín, socio director de Sagardoy Abogados, participó como letrado en un caso en el que se declaró la procedencia de un despido por observar a las empleadas cambiándose de ropa desde las duchas de los vestuarios y explica que “la clave del éxito pasó por evitar calificarlo como ‘acoso sexual’, pero sí como agresión de naturaleza sexual que incide en la dignidad e intimidad de las empleadas, afectando gravemente a la convivencia laboral y representando una evidente transgresión de la buena fe contractual”.

El abogado Eduardo Ortega Figueiral ha llevado casos en los que sí se ha reconocido la existencia de acoso sexual, como el de un directivo de una empresa, obsesionado con una subordinada, cuya actitud fue recurrente, con una intencionalidad clara y creando un clima inadecuado en busca de favores sexuales.