

Conductas penales de acoso y recursos actuales

Cecilia Pollos Calvo

Licenciada en Derecho y diplomada en Criminología

Jurista del Cuerpo Superior de Técnicos de IIPP

Diario La Ley, Nº 9991, Sección Tribuna, 18 de Enero de 2022, **Wolters Kluwer**

ÍNDICE

[Conductas penales de acoso y recursos actuales](#)

[I. Introducción](#)

[II. Acoso laboral \(moobing\)](#)

[III. Acoso \(coacción\)](#)

[IV. Acoso sexual](#)

[V. Ciberacoso y sexting](#)

[VI. Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral](#)

[VII. Formas de abordar el acoso](#)

Normativa comentada

LO 3/2007 de 22 Mar. (igualdad efectiva de mujeres y hombres)

LO 10/1995 de 23 Nov. (Código Penal)

LIBRO PRIMERO. Disposiciones generales sobre los delitos, las personas responsables, las penas, medidas de seguridad y demás consecuencias de la infracción penal

TÍTULO VII. De la extinción de la responsabilidad criminal y sus efectos

CAPÍTULO PRIMERO. De las causas que extinguen la responsabilidad criminal

Artículo 131

LIBRO II. Delitos y sus penas

TÍTULO VI. Delitos contra la libertad

CAPÍTULO III. De las coacciones

Artículo 172 ter

TÍTULO VIII. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales

CAPÍTULO II BIS. De los abusos y agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 183 ter

CAPÍTULO III. Del acoso sexual

Artículo 184

TÍTULO X. Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio

CAPÍTULO PRIMERO. Del descubrimiento y revelación de secretos

Artículo 197

Rd 901/2021 de 19 Oct. (establece el título de Técnico Deportivo Superior en Balonmano y se fija su currículo básico y los requisitos de acceso)

Comentarios

Resumen

En este artículo resumo de manera sencilla los tipos penales de acoso existentes y sus diferencias (*moobing, stalking, acoso sexual, sexting y cyberbulling*), que pueden darse en el ámbito laboral o fuera de este, como el ámbito digital, o en combinación, así como las formas de abordar estas conductas según el contexto y algunos de los recursos que ofrece la Administración Pública en este sentido.

I. Introducción

Actualmente, en nuestro Código Penal (CP) **existen tres tipos penales de acoso específicos como tales**. Existirá uno u otro en función del contexto y de los elementos subjetivos y objetivos que se prueben en cada caso, y que no podemos tolerar ni en el ámbito laboral, ni en el ámbito personal, ni en las redes sociales: Acoso laboral (*moobing*), acoso como coacción (*stalking* u hostigamiento), acoso sexual.

Pero además, puede hablarse de otro tipo de acoso:

También hay que tener en cuenta que se está tramitando un **proyecto de ley orgánica de garantía integral de la libertad sexual**, que contempla introducir en el Código Penal el llamado «acoso callejero». Y, por otra parte, en el ámbito laboral, hay que mencionar el «acoso sexual o por razón de sexo», que han de prevenirse en los protocolos o planes de igualdad, y que conlleva sanciones disciplinarias y que pueden llegar a constituir delitos penales.

II. Acoso laboral (*moobing*)

Se regula en el artículo 173.1. párr. 2 del CP, dentro de los **delitos contra la integridad moral**:

Castiga con pena de prisión a quien, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad**, realice contra otra persona **de forma reiterada, actos hostiles o humillantes** que, aunque no constituyan un trato degradante, **supongan grave acoso** contra la víctima.

Por tanto, este tipo penal solo se aplica cuando se dan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Que el autor/a se encuentre en una **situación superior a la víctima en el trabajo y se aproveche** de ello para realizar esos actos hostiles o humillantes.
- Que se produzcan los actos de forma **reiterada en el tiempo**
- Que para la víctima los actos son **hostiles o humillantes** y supongan un grave acoso.
- No hay que confundirlo con situaciones de *estrés*, presión o conflicto laboral como consecuencia de las condiciones de trabajo o de desacuerdos puntuales normales. Conforme a la jurisprudencia, la conflictividad laboral no es sinónimo de acoso laboral, con lo que hay que valorar cada caso concreto.

Para el resto de conductas de acoso en los que no concurren esos requisitos, podría darse el siguiente delito:

III. Acoso (coacción)

También llamado **delito de *stalking* o de hostigamiento**. Se regula en el artículo 172 ter CP (LA LEY 3996/1995), dentro de los delitos **contra la libertad** (coacciones):

Castiga con pena de prisión o multa a quien **acose** a una persona **de forma insistente y reiterada, sin estar legítimamente autorizado** y con el resultado de **alterar gravemente el desarrollo de su vida cotidiana**, mediante alguna de las **conductas** siguientes:

- 1. Vigilar, perseguir o buscar su cercanía física.**
- 2. Establecer (o intentarlo) contacto con la persona por cualquier medio** de comunicación o a través de terceras personas. (Por ejemplo, el acoso digital o por RRSS)
- 3. Usar indebidamente sus datos personales**, hacer que otros se pongan en contacto con la víctima.
- 4. Atentar contra su libertad o su patrimonio** (o de otra persona próxima a la víctima). Por ejemplo, mediante coacciones o amenazas.

Según **jurisprudencia del Tribunal Supremo**, el delito de *stalking* o acoso genérico, exige implícitamente una **prolongación en el tiempo**, o al menos, que quede patente o apreciable la **voluntad de perseverar** en esas acciones intrusivas, que no se trate de algo episódico o coyuntural, ya que en ese caso, las acciones no serían idóneas para **alterar las costumbres cotidianas de la víctima**.

Por otra parte, este artículo también establece que, si la víctima es especialmente vulnerable por su edad, enfermedad o situación, la pena de prisión será mayor. Además, las penas se impondrán independientemente de las que correspondan por los delitos en que se concreten los actos de acoso.

Estas conductas solo se pueden perseguir mediante denuncia de la víctima o su representante legal

Hay que tener en cuenta que estas conductas **solo se pueden perseguir mediante denuncia de la víctima** (o su representante legal), ya que es **un delito semipúblico**.

Estas conductas de acoso pueden darse en el plano personal, en el ámbito de internet y RRSS, pero también pueden iniciarse en el contexto laboral y continuar fuera de este.

Ahora bien, como establece el propio artículo, **si la víctima del acoso es alguna de las personas del art 173.2 (violencia doméstica)**, la pena será de mayor prisión o de trabajos en beneficio de la comunidad. En estos casos **no es necesaria denuncia de la víctima** para que se persiga este delito porque se trata de un **delito público** (cualquier persona puede denunciar). Por lo tanto, el acoso también puede ser un tipo de maltrato doméstico.

IV. Acoso sexual

Se regula en el artículo 184 CP (LA LEY 3996/1995), dentro de los **delitos contra la libertad e indemnidad sexuales**:

Consiste en solicitar **favores de naturaleza sexual**, para sí mismo o para otra persona, en el ámbito de una **relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual**, y que con tal comportamiento **provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**. La pena es de prisión o multa.

Por lo tanto, tiene que **suponer para la víctima** esa situación específica y en un contexto (habitual) laboral, docente o de prestación de servicios.

Las penas se agravan si se realiza **aprovechándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica**, o se realiza con el anuncio expreso o tácito de **causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas** que pueda tener en ese ámbito (por ejemplo, condicionar la solicitud de naturaleza sexual a la expectativa de la víctima de conseguir un determinado puesto de trabajo). La pena también es mayor si la víctima es especialmente vulnerable por su edad, enfermedad o situación.

Para perseguir este delito **es necesaria la denuncia de la víctima** (o de su representante legal) **o querrela del Ministerio Fiscal**. Cuando la víctima sea menor de edad, o con discapacidad necesitada de especial protección o persona desvalida, basta la denuncia del Ministerio Fiscal.

Hay que tener en cuenta que el **perdón de la víctima** (o de su representante legal) **no tienen ningún efecto para que desaparezca la responsabilidad penal**.

Hay que tener en cuenta que el **acoso sexual a la mujer** es un tipo de violencia específica sobre las mujeres (igual que existe hacia menores de edad), respecto al cual, según el caso concreto, podría aplicarse la agravante de discriminación por razón de sexo.

V. Ciberacoso y sexting

Aunque no se especifica en el Código Penal expresamente como acoso, se habla de *ciberbullying* o ciberacoso cuando concurren las circunstancias del artículo 131 del CP (LA LEY 3996/1995): **contactar**, por medio de comunicaciones electrónicas, telecomunicaciones o cualquier otra tecnología de transmisión de datos, **con una persona menor de edad**, con la intención de cometer cualquier delito contra la integridad sexual de la misma.

Además, el artículo 183 ter del CP (LA LEY 3996/1995), también castiga con pena de prisión a quien a través de internet, del teléfono o de cualquier otra **tecnología de la información y la comunicación** (TIC) **contacte con menor de dieciséis años** y proponga concertar un encuentro para cometer cualquiera de los delitos descritos, siempre que se den actos materiales encaminados al acercamiento. Las penas se incrementarán si el acercamiento se obtiene mediante coacción, intimidación o engaño. También es delito si estas conductas conllevan actos para embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor.

Por otra parte, el artículo 197.7 del CP (LA LEY 3996/1995) castiga el *sexting* como **delito de revelación de secretos**: cuando el autor del delito **divulga imágenes o grabaciones de la víctima personales o íntimas**, en contra de su voluntad o sin su consentimiento, aunque dichas imágenes o grabaciones las hubiera obtenido de la víctima con su consentimiento, pero no para su difusión.

VI. Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LA LEY 2543/2007) y el RD 901/2021 (LA LEY 24127/2021), establecen la **obligación de las empresas** de más de 50 personas trabajadoras a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en el que entre otras cosas, ha de contener la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. También se regula en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que aprueba el **Protocolo para prevenir este tipo de acoso en la Administración General del Estado**.

Hay que tener en cuenta que estos tipos de acoso **pueden derivar en los delitos penales de acoso** mencionados anteriormente. Esta definición de acoso en el ámbito laboral, distingue las siguientes conductas discriminatorias:

- **Acoso sexual**: implica cualquier **comportamiento de naturaleza sexual** con el propósito o que pueda atentar **contra la dignidad** de una persona, o que se produzca en un **entorno intimidatorio o degradante, o condicionar una expectativa laboral** a la aceptación de una situación de acoso.
- **Por razón de sexo**: Implica cualquier **comportamiento en función del sexo** de la otra persona (por ejemplo, por el hecho de ser mujer, por embarazo, por acogerse al permiso de maternidad o paternidad...), con la intención o efecto de atentar **contra su dignidad** y crear un **entorno intimidatorio o degradante**.

Además, la Ley 3/2007 establece que las empresas y las administraciones públicas deben establecer procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se interpongan, y que se podrán establecer medidas (o protocolo de actuación) que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, quienes también deberán contribuir a prevenir este tipo de acoso. Por ejemplo, se puede crear la figura de **Agente o Asesoría Confidencial** como **persona/departamento intermediario**.

El Instituto de las Mujeres a puesto a disposición pública un manual para las empresas sobre la prevención y actuación de este tipo de acoso:

https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo_2021.pdf

VII. Formas de abordar el acoso

El acoso, cuando constituye una conducta penal, **debe de ser puesto en conocimiento de las autoridades correspondientes** (Policía, Guardia Civil, Juzgados o Fiscalía) con las pruebas correspondientes siempre que sea posible, para que se pueda castigar debidamente y se tomen las medidas necesarias para proteger a la víctima y que cese dicha situación.

En el **ámbito laboral o escolar** existen varias formas para abordar las situaciones de acoso:

1. Cauce interno de la empresa o centro (según el protocolo que se aplique) y/o a través de los **servicios de inspección** del centro o empresa en el que se produzca. Posteriormente y en función de cada caso, se puede acudir a la vía penal.

2. A través de la **Inspección de Trabajo y de la SS**, que depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, para exigir las responsabilidades administrativas en que puedan incurrir empresas y trabajadores, así como para el asesoramiento e información en materia laboral. Web: https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

3. Directamente por la **vía penal** mediante denuncia antes las autoridades correspondientes. Además, con la denuncia se puede solicitar que se adopte una medida cautelar, en función del riesgo para la víctima, como la orden de alejamiento y prohibición de comunicación. Cómo denunciar: https://www.policia.es/_es/denuncias.php

Además, para las situaciones de **acoso en las redes sociales** (RRSS), la **Agencia Española de Protección de Datos** (AEPD) dispone del **Canal Prioritario**, para que cualquier persona pueda **comunicar** a través de este **la difusión ilícita de contenido sensible**, como es el contenido de tipo sexual o violento. Este canal se encuentra en su web <https://www.aepd.es/canalprioritario/> Esta Agencia es un Ente de Derecho Público, con personalidad jurídica propia, que actúa con independencia y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Justicia.

Por otra parte, respecto al **asesoramiento en materia de acoso**, recordar que se puede acudir a los representantes legales de las personas trabajadoras o sindicatos, a la Inspección de trabajo, o a una asesoría legal o despacho de abogacía. Cuando existe un acoso como discriminación por razón de sexo,

también se pueden realizar consultas o interponer quejas ante el Instituto de las Mujeres a través de su servicio de asesoramiento:

<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/servInformacion/denunciasDiscriminacion/home.htm>