

## ANÁLISIS CRÍTICO DE CASO

### ASIGNATURA: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Francisca Bernal Santamaría<sup>1</sup>

Universidad de Cádiz

### Introducción sobre la actividad:

Elaboro un caso práctico basado en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, 463/2022, de 23 de diciembre (Rec. 844/2022). Y lo respondo conforme a las siguientes cuestiones

⌘ Conforme al ordenamiento jurídico español, ¿qué tipo de acoso podría estar presente? Haz referencia a la norma internacional y europea que conceptualicen el acoso.

⌘ ¿Podría ser discriminatoria la actitud de Benito hacia Patricia?

⌘ ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Qué tipo de responsabilidad tendría la empresa?

Posteriormente, empleo Prompt y la IA me va respondiendo, y yo reelaborando las cuestiones.

Después, le pregunto si: Daría una respuesta distinta atendiendo a la Sentencia referida.

Por último, le pido que cree un caso práctico basado en la Sentencia de referencia.

### CASO: ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

#### 1. ENUNCIADO DEL CASO

Patricia Domínguez, nacida en Kenia, fue contratada el 23 de junio de 2021 como ayudante

---

<sup>1</sup> Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

de dependienta en una tienda de ropa. Su horario es de 14 horas a 22 horas, teniendo como festivos martes y miércoles. La empresa tiene un convenio colectivo propio y un plan de prevención de riesgos laborales que data de 2020. El Plan de Igualdad de la empresa es del año 2015 y no tiene protocolo de acoso. Benito Sánchez es el director de la tienda y presta servicios desde las 7 h a las 17h, teniendo como festivos viernes y sábados. Benito ha manifestado que le gustan las mujeres negras delante de sus compañeros. Invitó a Patricia ir al gimnasio, a lo que ella accedió en alguna ocasión. También la invitó a ir al cine y a salir con él, pero ella se negó. Benito le ha insistido en muchas ocasiones, y ella siempre se niega. Manifiesta ante sus compañeras que tiene miedo de las represalias. Le gusta llamarla negrita, y al resto de sus compañeras “amol”. Patricia tiene el pelo rizado y muy esponjoso. Para trabajar llevaba un moño y se le escapaban los rizos. Benito se mofó de ella y le recomendó que fuera a la peluquería, que así no se iba a trabajar, que tenía pinta de mujer rebelde. En el mes de junio Benito se acerca a Patricia diciéndole “amol” y le toca el culo de forma intencionada pasando su mano de lado a lado. No es la primera vez que lo hacía. Patricia no dio su consentimiento en ningún momento. También le invade de forma continua su espacio vital, dejándolas sin poder moverse cuando está recogiendo la ropa de las estanterías. Con el tiempo, la relación entre ambos se va haciendo más tensa. Benito comentaba delante de todos los compañeros que era lenta, que no trabajaba bien. Si Patricia hacía algo mal siempre le llamaba la atención, lo que no hacía con nadie más. Solo era exigente con ella.

El 2 de septiembre del 2023, estando en la primera planta de la tienda Benito dio una orden a Patricia, y ella, en lugar de dejar la ropa de forma normal en el perchero, la tiró en una estantería, haciendo algo de ruido. Acto seguido, Benito le gritó y le dijo que se pusiera de cara a la pared «para que reflexionara», en la planta baja de la tienda, al lado de la puerta por la que pasan el resto de personal y clientes. Patricia al principio se lo toma en broma y se reía. Ante sus risas, Benito la tuvo de cara a la pared más de 30 minutos, ella acabó agobiada y llorando. Benito tiene a su cargo 22 empleados y nunca ha utilizado este método con ningún otro. Este hecho no lo comunicó a la Dirección.

Pocos días después, Patricia llegó tarde al trabajo unos diez minutos y Benito no le dejó comer la hasta las 7 de la tarde, que es la hora de la merienda. Los empleados del turno de tarde, que tienen incluida la comida en el contrato de trabajo comen en la franja de 14 a 16 horas. Si alguien llega tarde se le deja menos tiempo para comer, pero a nadie se le infringido este tipo de castigo.

En el mismo mes de septiembre, Patricia solicitó verbalmente un ajuste del horario a Benito para estudiar. No se le concedió. Poco tiempo después, una compañera le pidió un cambio de turno para estudiar y sí se lo concede. Patricia acudió al despacho de Benito para pedirle una explicación y graba la conversación. En la conversación Benito le reprocha que no le hace caso, y que si accediera a ir al cine con el aceptaría el cambio de horario para que ella estudiara. Tras este incidente, Patricia se dirigió a la dirección de la empresa para informar de lo ocurrido y graba la conversación. En esta conversación puso en conocimiento toda la situación descrita, la negativa a la solicitud del cambio de horario, que Benito la dejó sin comer por llegar tarde, que le tocaba el culo, que la había besado, que le llamaba negrita. La empresa le ofreció un cambio a otra tienda situada en otra localidad, pero ella no quería cambiar, todo lo contrario, ella alegaba que se lleva muy bien con el resto de compañeros.

A la vuelta de sus vacaciones, inició una incapacidad temporal por ansiedad. Finalmente, interpuso una denuncia ante los Juzgados. Al día siguiente la empresa creó una comisión de

investigación, concluyendo que: “no se pueden constatar los hechos denunciados por lo que no considera oportuno tomar ninguna medida al respecto, salvo ofrecer a la denunciante cambiar de centro de trabajo al regresar de su baja médica si así lo desea”. Igualmente, se solicita al servicio de prevención ajeno una formación adicional en materia de prevención de las situaciones de acoso, formación que se plantea de forma general para salvaguardar los derechos de todas las personas trabajadoras”. En la Comisión no declaran las partes.

**PROMPT:** Quiero que respondas a cuestiones relacionadas con el siguiente caso práctico aplicando el derecho español y europeo.

**RESPUESTA DE CHATGPT:** *Perfecto, estaré encantado de ayudarte. Por favor, proporciona el caso práctico o los detalles concretos del mismo, y dime qué cuestiones necesitas que responda aplicando el derecho español y europeo.*

### SUBO EL CASO PRÁCTICO ELABORADO POR MI

**RESPUESTA DE CHATGPT** *Gracias por compartir el caso. A continuación, te presento un análisis jurídico detallado aplicando el Derecho español y europeo en relación con las posibles cuestiones derivadas del mismo. Puedes plantearme después preguntas concretas si deseas que desarrolle alguna parte más a fondo.*

#### 1. Tipificación jurídica de los hechos denunciados

##### A. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

*Los hechos descritos encajan claramente en lo regulado por:*

*Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*

*“Se considera acoso sexual cualquier comportamiento [...] de naturaleza sexual [...] y acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona [...] que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.”*

*Conductas como:*

*Comentarios sobre su aspecto (“negrita”, “tiene pinta de mujer rebelde”).*

*Tocamientos no consentidos (“le toca el culo de forma intencionada”).*

*Insistencia en invitarla a salir pese a negativas.*

*Condicionar beneficios laborales a favores personales (“si accediera a ir al cine le cambiaría el turno”).*

*Estas acciones constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además, hay una dimensión racial implícita (interseccionalidad).*

##### B. Discriminación directa (Art. 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores - ET)

*Se constata un trato desigual en:*

*Negativa al cambio de turno por estudios que sí se concedió a otra compañera.*

*Castigo por llegar tarde (sin comida), sanción nunca aplicada a otros.*

*Esto supone vulneración del principio de igualdad del ET y de la Directiva 2006/54/CE (igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo).*

#### 2. Responsabilidad de la empresa

##### A. Obligación de prevenir el acoso (LO 3/2007, ET y LPRL)

*La empresa no ha cumplido con su obligación de:*

*Adoptar medidas eficaces para prevenir el acoso.*

*Implantar un protocolo de acoso, obligatorio conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y RD 901/2020.*

*El Plan de Igualdad de 2015 está obsoleto y no actualizado como exige la normativa (revisión cada 4 años o tras cambios sustanciales).*

*Además, la reacción de la empresa fue insuficiente:*

*No abre expediente disciplinario ni toma medidas cautelares.*

*Solo ofrece el traslado a la víctima, no al agresor.*

*La comisión de investigación no toma declaración a las partes, lo que vicia el procedimiento.*

*B. Responsabilidad por acoso laboral (mobbing)*

*Las reiteradas humillaciones, críticas y aislamiento selectivo sufridos por Patricia pueden encajar en la figura del acoso laboral (mobbing), sancionado por la LISOS y por el art. 173 del Código Penal en su modalidad más grave.*

 **3. Vías de reclamación y protección**

*A. Vía administrativa-laboral*

*Inspección de Trabajo: podría imponer sanción por infracción muy grave (arts. 8.13 y 8.12 LISOS).*

*Reclamación ante el Juzgado de lo Social por:*

*Acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales.*

*Daños y perjuicios (incluyendo indemnización por daños morales).*

*Nulidad de cualquier medida perjudicial que haya sufrido (por ejemplo, si se intentase despedirla).*

*B. Vía penal*

*Posible denuncia por acoso sexual (art. 184 del Código Penal).*

*También podría valorarse un delito de trato degradante si se demuestra que se vulneró gravemente su integridad moral (art. 173 CP).*

 **4. Protección europea: Directivas aplicables**

*Directiva 2006/54/CE (igualdad en el trabajo): prohíbe discriminación directa e indirecta y obliga a prevenir el acoso.*

*Directiva 89/391/CEE (seguridad y salud en el trabajo): la protección de la salud mental de los trabajadores es responsabilidad del empresario.*

*Carta de los Derechos Fundamentales de la UE: prohíbe discriminación por razón de sexo y raza (arts. 21 y 23).*

 **5. Consecuencias jurídicas potenciales para la empresa**

*Multa administrativa por infracción muy grave*

*Indemnización a Patricia por vulneración de derechos fundamentales (valorada según jurisprudencia del TS).*

*Responsabilidad penal del director por acoso sexual.*

*Posible nulidad de cualquier represalia, incluidas decisiones laborales que puedan tomarse tras la denuncia.*

*¿Deseas que responda a cuestiones concretas como:*

- *¿Qué acciones debería tomar Patricia ahora?*
- *¿Cómo debería actuar la empresa para reparar y prevenir?*
- *¿Cuáles serían las pruebas más relevantes en juicio?*

**PROMPT:** Si, responde a las siguientes cuestiones aplicando el Derecho español y el derecho europeo, así como la normativa internacional que emana de la OIT, especialmente, el Convenio 190 de la OIT

**RESPUESTA DE CHATGPT:**

 1. Tipificación jurídica de los hechos denunciados

A. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los hechos descritos encajan claramente en lo regulado por:

Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Se considera acoso sexual cualquier comportamiento [...] de naturaleza sexual [...] y acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona [...] que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.”

Conductas como:

Comentarios sobre su aspecto (“negrita”, “tiene pinta de mujer rebelde”).

Tocamientos no consentidos (“le toca el culo de forma intencionada”).

Insistencia en invitarla a salir pese a negativas.

Condicionar beneficios laborales a favores personales (“si accediera a ir al cine le cambiaría el turno”).

Estas acciones constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además, hay una dimensión racial implícita (interseccionalidad).

B. Discriminación directa (Art. 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores - ET)

Se constata un trato desigual en:

Negativa al cambio de turno por estudios que sí se concedió a otra compañera.

Castigo por llegar tarde (sin comida), sanción nunca aplicada a otros.

Esto supone vulneración del principio de igualdad del ET y de la Directiva 2006/54/CE (igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo).

 2. Responsabilidad de la empresa

A. Obligación de prevenir el acoso (LO 3/2007, ET y LPRL)

La empresa no ha cumplido con su obligación de:

Adoptar medidas eficaces para prevenir el acoso.

Implantar un protocolo de acoso, obligatorio conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y RD 901/2020.

El Plan de Igualdad de 2015 está obsoleto y no actualizado como exige la normativa (revisión cada 4 años o tras cambios sustanciales).

Además, la reacción de la empresa fue insuficiente:

No abre expediente disciplinario ni toma medidas cautelares.

Solo ofrece el traslado a la víctima, no al agresor.

La comisión de investigación no toma declaración a las partes, lo que vicia el procedimiento.

B. Responsabilidad por acoso laboral (mobbing)

Las reiteradas humillaciones, críticas y aislamiento selectivo sufridos por Patricia pueden encajar en la figura del acoso laboral (mobbing), sancionado por la LISOS y por el art. 173 del Código Penal en su modalidad más grave.

 3. Vías de reclamación y protección

A. Vía administrativa-laboral

Inspección de Trabajo: podría imponer sanción por infracción muy grave (arts. 8.13 y 8.12 LISOS).

Reclamación ante el Juzgado de lo Social por:

Acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales.

Daños y perjuicios (incluyendo indemnización por daños morales).

*Nulidad de cualquier medida perjudicial que haya sufrido (por ejemplo, si se intentase despedirla).*

*B. Vía penal*

*Posible denuncia por acoso sexual (art. 184 del Código Penal).*

*También podría valorarse un delito de trato degradante si se demuestra que se vulneró gravemente su integridad moral (art. 173 CP).*

 **4. Protección europea: Directivas aplicables**

*Directiva 2006/54/CE (igualdad en el trabajo): prohíbe discriminación directa e indirecta y obliga a prevenir el acoso.*

*Directiva 89/391/CEE (seguridad y salud en el trabajo): la protección de la salud mental de los trabajadores es responsabilidad del empresario.*

*Carta de los Derechos Fundamentales de la UE: prohíbe discriminación por razón de sexo y raza (arts. 21 y 23).*

 **5. Consecuencias jurídicas potenciales para la empresa**

*Multa administrativa por infracción muy grave.*

*Indemnización a Patricia por vulneración de derechos fundamentales (valorada según jurisprudencia del TS).*

*Responsabilidad penal del director por acoso sexual.*

*Posible nulidad de cualquier represalia, incluidas decisiones laborales que puedan tomarse tras la denuncia.*

*¿Deseas que responda a cuestiones concretas como:*

*¿Qué acciones debería tomar Patricia ahora?*

*¿Cómo debería actuar la empresa para reparar y prevenir?*

*¿Cuáles serían las pruebas más relevantes en juicio?*

*Estoy preparado para abordarlas una a una.*

**PROPMT:** Si, responde a las siguientes cuestiones aplicando el Derecho español y el derecho europeo, así como la normativa internacional que emana de la OIT, especialmente, el Convenio 190 de la OIT.

- ¿qué tipo de acoso podría estar presente?
- ¿Podría ser discriminatoria la actitud de Benito hacia Patricia?
- ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Qué tipo de responsabilidad tendría la empresa?

**RESPUESTA de CHATGPT** *Gracias por concretar las cuestiones. A continuación, analizo cada una aplicando el Derecho español, el Derecho europeo y el Convenio 190 de la OIT, incluyendo también jurisprudencia y doctrina relevante:*

 **1. ¿Qué tipo de acoso podría estar presente?**

 **Aplicación del Derecho español**

*Conforme al art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, en el caso de Patricia concurren dos tipos de acoso:*

*A. Acoso sexual*

*“Todo 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.”*

*Ejemplos en el caso:*

*Comentarios y apelativos sexualizados (“amol”, “negrita”).*

*Tocamientos sin consentimiento (“le toca el culo de forma intencionada”).*

*Condicionar condiciones laborales a favores personales (“si vas al cine conmigo, te cambio el turno”).*

*B. Acoso por razón de sexo*

*“Comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona [...] que tenga como objeto o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno humillante u ofensivo.”*

*Ejemplos:*

*Críticas constantes a su trabajo y trato diferenciado respecto a otras trabajadoras.*

*Humillación pública (de cara a la pared durante 30 minutos).*

*Estereotipos y mofas sobre su físico (“parece mujer rebelde”).*

 *Derecho europeo:*

*Directiva 2006/54/CE, art. 2:*

*Conceptualiza acoso sexual y acoso por razón de sexo como formas de discriminación.*

*Exige a los Estados miembros medidas de prevención y reparación efectiva.*

*Carta de los Derechos Fundamentales de la UE:*

*Art. 21: prohibición de discriminación por sexo, raza, origen étnico.*

*Art. 23: igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.*

 *Derecho internacional (OIT):*

*Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (ratificado por España en 2023):*

*Art. 1 define “violencia y acoso” como un conjunto de comportamientos inaceptables, incluyendo el acoso sexual, que causen daño físico, psicológico, sexual o económico.*

*Art. 6 obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas para prevenir y sancionar el acoso, con enfoque interseccional.*

 *Conclusión: Existe acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia psicológica en el trabajo, bajo el prisma del derecho nacional, europeo e internacional.*

 *2. ¿Podría ser discriminatoria la actitud de Benito hacia Patricia?*

 *Sí. La actitud de Benito podría ser constitutiva de discriminación directa y discriminación interseccional.*

*Fundamento jurídico:*

 *Derecho español:*

*Art. 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores: derecho a no ser discriminado por sexo, raza u origen.*

*Ley Orgánica 3/2007, arts. 6 y 7: considera discriminación toda conducta que cause perjuicio por razón de sexo.*

*Sentencias TSJ (como STSJ Andalucía 902/2021): criticar, excluir, humillar a una mujer por su género o su origen puede ser discriminación directa.*

 *Derecho europeo:*

*Directiva 2000/43/CE (raza/origen étnico): prohibición de discriminación directa e indirecta.*

*Directiva 2006/54/CE (sexo): incluye acoso como forma de discriminación.*

 *Derecho internacional:*

*Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo.*

*Convenio 190 de la OIT, art. 6: obliga a adoptar un enfoque que tenga en cuenta género e interseccionalidad.*

👉 *Ejemplos de discriminación:*

*Llamarla “negrita” en un tono sexualizado.*

*No permitirle ajustar su turno para estudiar mientras sí se permite a otra compañera.*

*Sanciones desproporcionadas (quitarle la comida) no aplicadas a otras personas.*

👉 *Conclusión: La actitud de Benito no solo es discriminatoria, sino que tiene una clara dimensión interseccional por razón de género y origen racial/étnico.*

🟡 *3. ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Qué tipo de responsabilidad tendría?*

✗ *No, la actuación de la empresa no es correcta. Incumple varias obligaciones legales.*

*A. Infracciones cometidas por la empresa:*

*1. Falta de protocolo de acoso*

*Obligatorio según el RD 901/2020 y LO 3/2007.*

*No tener protocolo implica incumplir el deber de prevención y actuación frente a la violencia.*

*2. Falta de diligencia ante la denuncia*

*La comisión de investigación no toma declaración a las partes ni actúa con celeridad ni imparcialidad.*

*Ofrecer un traslado a la víctima (no al agresor) puede considerarse revictimizante.*

*La formación genérica posterior no repara el daño ni constituye sanción.*

*3. Responsabilidad por omisión*

*Conforme al art. 14 LPRL, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.*

*Art. 48 LO 3/2007: la empresa debe activar mecanismos eficaces y sancionar las conductas de acoso.*

*B. Tipo de responsabilidad:*

*a) Responsabilidad administrativa:*

*Según la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social):*

*Art. 8.13: Infracción muy grave no prevenir ni actuar frente al acoso → multa de hasta 225.018 €.*

*Art. 8.12: no respetar la igualdad de trato y oportunidades.*

*b) Responsabilidad laboral (civil):*

*La empresa puede ser condenada a:*

*Indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales (TS, S. 3/11/2011).*

*Nulidad de cualquier represalia (como un posible despido tras la denuncia).*

*c) Responsabilidad penal (subsidiaria):*

*Si Benito es condenado penalmente por acoso sexual (art. 184 CP), la empresa puede responder como responsable civil subsidiaria si no actuó con diligencia.*

*d) Responsabilidad internacional del Estado:*

*España, como firmante del Convenio 190 de la OIT, debe asegurar una respuesta adecuada y efectiva al acoso. La inacción empresarial podría comprometer este compromiso internacional.*

✅ **CONCLUSIÓN GENERAL**

*Elemento analizado      Valoración jurídica*

*Tipo de acoso      Existe acoso sexual, por razón de sexo y psicológico, sancionables por legislación española, europea y convenios OIT*

*Discriminación      Sí, directa y con componente interseccional por género y origen étnico*

## 2. LA RESPUESTA BREVE ELABORADA POR MI SIN AYUDA DE CHATGPT

- Conforme al ordenamiento jurídico español, ¿qué tipo de acoso podría estar presente? Haz referencia a la norma internacional, europea y nacional que conceptualicen el acoso.

La actuación de Benito se podría calificar como constitutiva de acoso sexual conforme al tenor de los siguientes preceptos. En primer lugar, acudimos al artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. El mismo soporte legal se encuentra en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, veremos algunas diferencias entre ambos preceptos. El artículo 2.1. de la Directiva 2006/54/CE concibe el acoso como “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”. En tanto, que el acoso sexual sería “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 señala que el acoso sexual es “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”, mientras que, a los efectos de esta ley, constituye acoso por razón de sexo “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”.

A nivel internacional, habría que hacer referencia al artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que concibe el acoso sexual como “El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

También se tendría que apuntar al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, (núm. 190) de la OIT que aboga por la protección y por la prevención para que se respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de las personas a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Así, exhorta a que los Estados prevean y adopten medidas para prohibir legalmente el acoso y la violencia, prevean sanciones o desarrollen herramientas, orientaciones y actividades de formación y de sensibilización.

Lo cierto es que la actuación de Benito gira entre ambos tipos de acoso, primero encajaría en un acoso sexual, con todos los elementos a los que se han hecho referencia, para que en el momento en el que Patricia no accede a sus pretensiones, girar a un claro acoso por razón de sexo en el que pone en cuestión su valía profesional y la ridiculiza delante de clientes y de otros compañeros.

En relación a los elementos que deben estar presentes en el acoso sexual, el carácter libidinoso y no deseado. No obstante, ambos caracteres son matizables. Cierto es que el Tribunal Constitucional ha señalado que la configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad de la persona trabajadora (artículo 18.1 de la Constitución Española) protege exclusivamente frente a comportamientos de carácter libidinosos que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos, considerando que para que exista un acoso sexual de tipo ambiental que sea constitucionalmente recusable han de exteriorizarse una serie de elementos, entre los que destaca que el comportamiento se perciba como indeseado e indeseable por la víctima y que finalmente sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige como elemento importante. Con todo, se trata de eliminar aquellas conductas que generen de forma objetiva, y no solo para la persona acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo (STC 224/199 Rec. de Amparo 892/1995, BOE núm. 17 de 20 de enero de 2000). En este sentido, la práctica judicial de otros países manifiesta que el carácter hostil no se puede desprender, de forma exclusiva, de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinoso, aunque sí se ha de tener en cuenta. El acto deber ser ponderado de forma objetiva, atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso, la intensidad de la conducta, su retirada, si se han producido contactos corporales humillantes o solo un amago y quedó en licencias o excesos verbales. Además, también se debe valorar si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo relevante el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente de trabajo.

El caso que nos ocupa reúne los requisitos enunciados para el acoso sexual en el trabajo como son: en primer lugar, atender al comportamiento manifestado y susceptible de ser percibido como acoso por la víctima, teniendo en cuenta que el acoso sexual no es preciso que sea reiterativo ni habitual, pudiendo ser acoso sexual un solo acto atendiendo a la gravedad del mismo; en segundo lugar, la naturaleza sexual del comportamiento, siendo apreciable la diferencia del acoso sexual frente al acoso por razón de sexo. En el acoso sexual está presente esa naturaleza sexual, en forma de chantaje sexual, de forma expresa, por ejemplo, cuando Benito le advierte que, si accede a salir con él, Patricia tendría el cambio de turno que solicitó.

Se debe advertir que no es una exigencia que esté presente el carácter libidinoso per se, es decir, que no es solo que Benito quisiera a toda costa satisfacer su deseo sexual, sino que se trata más de una cuestión de poder y de afirmación de género, de ahí que el carácter sexual del comportamiento de Benito esa a su vez sexista; en tercer lugar, se aprecia el propósito y el deseo de atentar contra Patricia, creando ese entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo (STSJ de Cataluña de 30 de enero de 2018, núm. 620/ 2018). Se acredita por tanto que ha habido un acoso sexual de tipo jerárquico, ton tocamientos y roces no consentidos, con actos físicos y verbales que han creado un clima hostil e ingrato para Patricia. Por lo demás, el denunciado ha realizado los comportamientos y los comentarios delante de testigos.

En el mismo orden de cosas, en el caso se vislumbra el acoso por razón de sexo al dirigirse a ella de forma despectiva con comentarios racistas, otros acerca de su cabello y con sanciones desproporcionadas y castigos que redundan en tratos denigrantes hacia la trabajadora, que resultan claramente humillantes.

- ¿Podría ser discriminatoria la actitud de Benito hacia Patricia?

En el análisis del supuesto se vulnera el derecho fundamental a la intimidad y al derecho de no ser discriminada por razón de sexo, al entenderse que tales comportamientos agresivos afectan más a las mujeres que a los hombres.

El sustento normativo se encuentra en el mismo artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, que enuncia que ambos tipos de acoso son discriminatorios. De forma explícita en su apartado cuarto expone que “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Además, habría que hacer la debida referencia al artículo 4.2. e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los Trabajadores). El citado precepto concibe como un derecho básico de las personas trabajadoras el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.

De la lectura del caso y de la Sentencia que lo entiende, se ha de concluir la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la impartición de la justicia a través de la aplicación e interpretación de las normas procesales, evitando el excesivo rigor procesal que impida el acceso a la justicia de las mujeres; la valoración de la prueba, evitando una justicia mecánica y teniendo en cuenta el contexto, momento histórico, y las características personales de la víctima, por ejemplo, el origen social, el nivel cultural o la edad); y, por último, aplicando las normas sustantivas bajo el paraguas de un ejercicio argumentativo debe tener presente el enfoque contextualizado en la persona (STC 216/1991, de 14 de noviembre), siendo ello necesario frente al incuestionable impacto de género que tienen las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que de forma estadística afectan más las mujeres que a los hombres (STSJ de las Palmas de Gran Canaria, de 10 de febrero de 2022, núm. 138 /2021)).

En conexión con lo reseñado, y en relación al acoso por razón de sexo, se trata de un caso de discriminación directa por el hecho de ser mujer que atenta contra su dignidad. Esta calificación se merece, aunque sea pocos actos, a saber, dejarla sin comer hasta las 7 de la tarde y ponerla de cara a la pared. Benito solo castigaba de este modo a Patricia. Benito al sentirse retado por Patricia la castiga exponiéndola y ridiculizándola delante del resto de sus compañeros y de la clientela. Una actitud que supone la perpetuación de la sumisión de la mujer, a quién no se le permite un enfado ante una orden de un hombre a quién no puede desobedecer. El castigo de cara a la pared supone un claro atentado a su dignidad. El simple hecho que Benito y el encargado percibieran como normal esta actuación que humilla a la mujer por desobedecer la orden es un claro exponente de la naturalización del acoso por razón de sexo hacia ellas en el contexto laboral. Se recuerda que cuando la persona trabajadora desobedece una orden concreta de un superior se debe acudir al cuadro sancionador previsto en el convenio colectivo junto con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), pero

en ningún caso procede un método discriminatorio.

Al igual que el acoso sexual, este tipo de acoso (por razón de sexo) debe quedar atravesado por la perspectiva de género a la hora de impartir justicia, implementándose una metodología para resolver la controversia en la que se tenga en cuenta las relaciones asimétricas y los patrones de perspectiva de género.

La conjunción de ambos tipos de acoso en el ámbito laboral ha generado un ambiente de trabajo hostil para Patricia, vulnerando el respeto, la igualdad y la confianza en la que se deben de desarrollar las relaciones laborales. Una situación de discriminación basada en el artículo 14 de la Constitución Española, que no solo vulnera el derecho a la intimidad ya anotado (artículo 18.1), sino también que vulnera el derecho a la integridad física y moral (artículo 15).

- ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Qué tipo de responsabilidad tendría la empresa?

En una primera idea se debe subrayar que la empresa desde que tuvo conocimiento de la situación debió indagar e investigar con el ánimo de esclarecer los hechos y reaccionar en aras de la prevención de las personas trabajadoras que tiene encomendada. A tal fin, la empresa debió de ordenar la audiencia a las partes. Lo cierto es que, si la empresa no dispone de un protocolo de acoso a tal efecto, debe obligatoriamente promover las condiciones de trabajo que eviten este tipo de conductas, de forma singular, debe disponer medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, por ejemplo, en el Plan de Prevención de riesgos laborales de la empresa debe aparecer esta previsión. Igualmente, forma parte del contenido mínimo de los Planes de Igualdad, las previsiones de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a tenor del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007. Por su parte, el artículo 46 de la misma Ley, enuncia que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Con tal finalidad, deberán establecer medidas negociadas con los representantes de las personas trabajadoras, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Por su lado, artículo 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo incluye entre el contenido mínimo del diagnóstico de situación y del plan de igualdad la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En este orden de cosas, la empresa tendría que negociar y aprobar un nuevo Plan de igualdad que tuviera en cuenta tales extremos, teniendo en cuenta además que el Plan de igualdad que tiene ya no está en vigor.

Con todo, la empresa ha incumplido la normativa de seguridad, en relación a que la prevención del acoso forma parte de las obligaciones empresariales atendiendo al artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, considerando que el acoso es un riesgo laboral, y como uno de los principios básicos de la acción preventiva. La empresa debe velar por la seguridad de todas las personas trabajadoras. La empresa debió de haber cometido un plan preventivo frente a este tipo de conductas, y debió de haber reaccionado desde que la propia trabajadora le comunica la situación que estaba padeciendo, con medidas reparadoras. En el caso que nos ocupa, y habiéndose producido

conductas de acoso claramente discriminatorias, se cristaliza un incumplimiento del deber de seguridad y de sus obligaciones laborales que ha afectado a la dignidad de la víctima. Por todo, procede la declaración de la responsabilidad solidaria de la empresa.

Sumado a lo anterior, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores recoge como un derecho básico de las personas trabajadoras el no ser discriminada, previendo su derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, igualmente, el derecho a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente al acoso por razón de sexo. Por lo tanto, se impone a la empresa un deber de vigilancia en la ejecución y en el desarrollo de las relaciones laborales que se presta bajo su dirección. De modo que en cuanto a la responsabilidad derivada del acoso se declara la responsabilidad directa de la empresa aun cuando participado de los hechos, independientemente de la reacción que adopte la empresa frente al autor.

Al mismo tiempo, la empresa y ante la declaración de la existencia de vulneración de los derechos fundamentales, procedería la indemnización de los daños y perjuicios por haber sufrido discriminación y por daño moral (artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

Por otra parte, en aplicación del artículo 27 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, procedería la reparación del daño causado a la trabajadora con una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Efectivamente, se entiende que acreditada la discriminación, como es el caso, se presume la existencia del daño moral, que deberá ser valorado atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia y a la interacción de varias causas de discriminación, así como a la gravedad de la lesión. Conjuntamente, el acoso y la discriminación se ha producido en el ámbito de organización y dirección, y se han incumplido las medidas de protección y de reparación frente a la discriminación, dado que la empresa no ha protegido a Patricia. Efectivamente, el dictado del artículo 25 del mismo cuerpo legal prevé la obligación de proteger aplicando a métodos e instrumentos suficientes para su detección, adoptando medidas preventivas y articulando medidas adecuadas para el cese de las conductas discriminatorias.

Para la cuantificación de los daños morales, la juzgadora del caso acude al artículo 18 de a la Directiva 2006/54/CE y al artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007 valorando el componente disuasorio y preventivo de las mismas. Además, se atendería como criterio orientador los elementos de la LISOS, que prevé la discriminación como una infracción muy grave.

**PROMT:** Haz un caso práctico basado en la la Sentencia Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona, núm. 463/2022, de 23 de diciembre (Rec. 844/2022)

**RESPUESTA DE CHATGPT:** *Aquí tienes un caso práctico inspirado en los hechos y fundamentos jurídicos de la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona, núm. 463/2022, de 23 de diciembre (Rec. 844/2022). Este caso ilustra un supuesto de acoso laboral por razón de sexo y su conexión con la vulneración de derechos fundamentales en el trabajo:*

 **CASO PRÁCTICO** – “Andrea frente a Sertextil S.A.”

*Andrea López, trabajadora de la empresa Sertextil S.A., dedicada a la confección y*

*venta de ropa al por menor, ocupa el puesto de dependienta desde mayo de 2021 en un establecimiento en Barcelona. Tiene 28 años, contrato indefinido a jornada completa, y buen rendimiento según evaluaciones previas. Su jefe directo es Ramiro G.G., encargado de tienda, con 15 años de antigüedad.*

*Desde inicios de 2022, Andrea comienza a sufrir tratos diferenciados y humillantes por parte de Ramiro:*

*Le asigna tareas repetitivas y degradantes que no asigna a otras compañeras (limpiar baños, ordenar almacén).*

*La ridiculiza delante de clientes y compañeros por errores mínimos (“así no vas a llegar a nada”).*

*Le prohíbe sentarse o tomar agua durante el turno, bajo amenaza de sanción.*

*En una ocasión, tras discutir por una incidencia con un cliente, le obliga a colocarse de cara a una pared de la tienda durante 20 minutos, a la vista de todos, diciéndole: “para que aprendas a respetar”.*

*Andrea, visiblemente afectada, comunica lo ocurrido a Recursos Humanos, que no toma medidas concretas más allá de una advertencia informal a Ramiro. A los pocos días, Andrea sufre un ataque de ansiedad en el trabajo y acude a su médico, que le prescribe baja por trastorno adaptativo ansioso.*

*La empresa propone como solución trasladarla a otro centro de trabajo, lo que Andrea rechaza porque implicaría desplazarse más de 40 km diarios. Finalmente, interpuso demanda por acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales, solicitando indemnización por daños morales y declaración de responsabilidad empresarial.*

### CUESTIONES A RESOLVER

*¿Existe acoso por razón de sexo? ¿Es conforme a Derecho la actuación de la empresa?*

*¿Qué normativa resulta aplicable?*

*¿Qué consecuencias jurídicas puede acarrear la conducta del superior y la pasividad empresarial?*

### SOLUCIÓN

1. *¿Existe acoso por razón de sexo?*

 *Sí. La conducta de Ramiro constituye acoso por razón de sexo, al suponer un trato humillante y degradante exclusivamente dirigido a Andrea, en tanto mujer, reforzando roles de sumisión y control.*

 *Fundamentos:*

*Art. 7.1 de la LO 3/2007: conducta que atenta contra la dignidad de la mujer en el trabajo por razón de sexo.*

*Sentencia JS Barcelona 463/2022: la humillación de colocar a una trabajadora de cara a la pared se considera discriminatoria, en cuanto refuerza estereotipos de sumisión femenina.*

*Directiva 2006/54/CE y Convenio 190 de la OIT, art. 1: violencia y acoso laboral como infracción de derechos humanos y laborales.*

2. *¿Es conforme a Derecho la actuación de la empresa?*

 *No. La empresa incumple su deber de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral.*

 *Normativa aplicable:*

*Art. 48 LO 3/2007: obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar frente al acoso.*

*RD 901/2020: exige la elaboración de protocolos específicos de acoso en empresas con más de 50 trabajadores.*

*Art. 14 LPRL: derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.*

 *Ofrecer un traslado a la víctima, sin sancionar al agresor, se considera medida insuficiente y puede suponer una forma de revictimización.*

3. *¿Qué consecuencias jurídicas pueden derivarse?*

*Reconocimiento de vulneración de derechos fundamentales (integridad moral, art. 15 CE).*

*Indemnización por daños morales: en línea con lo resuelto en la Sentencia 463/2022, puede fijarse una compensación económica por el sufrimiento causado.*

*Posible nulidad de cualquier medida disciplinaria o represalia posterior (art. 55.5 ET).*

*Sanciones administrativas a la empresa por infracción muy grave (art. 8.13 LISOS).*

 **CONCLUSIÓN**

*Este caso práctico reproduce los elementos centrales de la STJS Barcelona 463/2022: una conducta humillante, un trato diferenciado por razón de género y una respuesta empresarial pasiva e insuficiente. La jurisprudencia confirma que estos comportamientos no solo constituyen acoso, sino que atentan contra la igualdad y la dignidad, dando lugar a responsabilidad empresarial y posible indemnización.*

*¿Quieres que desarrolle una propuesta de demanda o argumentación jurídica basada*

*en este caso práctico?*

### **3. CUESTIONES A PLANTEAR**

- ¿Cómo valora la concreción del PROMPT?
- ¿Son correctas las referencias normativas y jurisprudenciales? Es muy importante que analice si los artículos que cita en las referidas normas son correctos o se los inventa o los confunde con otros preceptos. Igualmente, debe cerciorarse si no se inventa las referencias a las sentencias que aporta.
- ¿Contesta a todas las cuestiones de forma precisa y directa?
- ¿Cómo valora la argumentación dada por IA? ¿es mejorable la redacción?
- ¿se podría completar las soluciones que ofrece más de modo que quedara más ordenada y no tan esquemática?
- ¿explica y desarrolla con el suficiente detalle las cuestiones que se plantean?
- Realice una breve comparativa entre ambas aportaciones
- ¿Resulta relevante cuando a la IA le dices que incluya la Sentencia de referencia?
- ¿El caso práctico que formula la IA incluye todos los aspectos de la Sentencia de referencia? Por ejemplo, a una situación de acoso sexual, o se ciñe en exclusiva a un caso de acoso por razón de sexo.