



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

**Grado en Relaciones Laborales
y Recursos Humanos**

**Violencia de género
Prostitución y derechos laborales**

Autor: Alba Fillola Piazuelo

Tutor: Soledad Fernández Sahagún

Junio de 2016



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA PROSTITUCIÓN COMO FORMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA. OBJETO DEL TRABAJO: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS PODERES PÚBLICOS EN LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, PROSTITUCIÓN Y DERECHOS SOCIALES..	3
2	MARCO CONCEPTUAL.	7
2.1	Concepto: violencia de género.	7
2.2	Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	9
2.3	Prostitución. Sistemas legales.	10
3	MARCO JURÍDICO - MARCO TEORICO. NORMATIVA.....	11
4	ANÁLISIS SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA NORMATIVA PARA LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EN FAVOR DE LA IGUALDAD.....	13
5	INCIDENCIA DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS EN LA PRÁCTICA. COMPARATIVAS.....	18
5.1	Empresa pública. Caso práctico.....	18
5.2	Empresa privada. Caso práctico.	30
6	PROSTITUCIÓN ENTENDIDA COMO RELACIÓN LABORAL.	33
6.1	Objeto lícito y voluntariedad.	33
6.2	Redes de prostitución.....	36
7	CONCLUSIONES.	39
7.1	Conclusiones sobre la evolución de las medidas adoptadas en la erradicación de la violencia de género.....	39
7.2	Demanda actual de servicios de prostitución. ¿Legalidad o ilegalidad?	39
7.3	Propuestas de mejora en las medidas establecidas para la supresión efectiva de la violencia de género.....	42
8	BIBLIOGRAFÍA.	43
8.1	Legislación.	43
8.2	Jurisprudencia.....	44
8.3	Webgrafía.	45
8.4	Referencias bibliográficas.....	45



1 INTRODUCCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA PROSTITUCIÓN COMO FORMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA. OBJETO DEL TRABAJO: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS PODERES PÚBLICOS EN LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, PROSTITUCIÓN Y DERECHOS SOCIALES.

El presente trabajo tiene como objetivo tratar un tema tan sensible y actual como es la violencia de género, la prostitución y su encuadre en los derechos laborales de la mujer.

La delicada situación que viven las mujeres en situación de violencia de género así como la línea que separa la legalidad de la prostitución han sido los principales motores que me han decidido a conocer y profundizar sobre estas cuestiones.

Sorprende comprobar cómo siendo una problemática tan antigua como el ser humano¹, de hecho, a modo de ejemplo se puede afirmar que la prostitución siempre ha sido calificada popularmente como “el oficio más antiguo del mundo” la regulación, tanto a nivel internacional como nacional, es relativamente reciente.

Considero una reflexión muy interesante la que se expresa en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LO 1/2004). En el citado texto se califica la violencia de género como “*el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad*”. Destaca, además, que no es una cuestión que afecte al ámbito privado de las mujeres de forma exclusiva; todo lo contrario, se extrapola también a otras relaciones ya sean en el ámbito social como en el laboral y su principal característica es el ataque a la mujer por el mero hecho de ser mujer despojándola de derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española de 1978 como son: el derecho a decidir, a la libertad, a la dignidad, a la integridad física, moral y al respeto.

Citar también lo que se considera como “*síndrome de la mujer maltratada*” se define como toda agresión que sufre la mujer debido a los factores socioculturales que inciden sobre el género femenino y masculino, posicionándola por debajo del hombre y que se manifiestan en “[...] *los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral*”.

¹ En el presente trabajo se entiende que las denominaciones en género masculino referidas a personas incluyen mujeres y hombres.



Iniciaremos el trabajo definiendo los principales conceptos. El objetivo final es la reflexión sobre el problema social que comporta, considerar si realmente la sociedad ha evolucionado y se ha sensibilizado lo suficiente y hacer una valoración de las medidas que se han adoptado por parte de los diferentes poderes públicos; más concretamente si se pueden considerar eficaces, suficientes o si, por el contrario, queda mucho trabajo por hacer.

Tal y como se establece en la normativa de regulación de los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), en éstos se debe establecer tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título.²

Es por esto que el profesional que se trata de formar, en este caso Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debe alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

Para ello es necesario tener unos conocimientos mínimos de la empresa, del estatuto jurídico del empresario, de los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores...

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito de la violencia de género, prostitución y derechos sociales, sin un ánimo exhaustivo, con las siguientes competencias definidas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

² Vid. Reglamento sobre la Elaboración y Evaluación del Trabajo Fin de Grado. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013).



COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
1. Instrumentales
<ul style="list-style-type: none">• GC.1. Capacidad de análisis y síntesis• GC.2. Capacidad de organización y planificación• GC.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa• CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera• CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio• CG.6. Capacidad de gestión de la información• CG.7. Resolución de problemas• CG.8. Toma de decisiones
2. Personales
<ul style="list-style-type: none">• CG.14. Razonamiento crítico• CG.15. Compromiso ético
3. Sistemáticas
<ul style="list-style-type: none">• CG.16. Aprendizaje autónomo• CG.18. Creatividad• CG.21. Motivación por la calidad• CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
1. Disciplinares (saber)
<ul style="list-style-type: none">• CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales• CE.3. Organización y dirección de empresas• CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social• CE.11. Políticas socio laborales
2. Profesionales (saber hacer)
<ul style="list-style-type: none">• CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas• CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación• CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y



<p>documentación laboral</p> <ul style="list-style-type: none">• CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral• CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)• CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral• CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral• CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable
<p>3. Académicas</p>
<ul style="list-style-type: none">• CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales• CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional• CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica• CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

También encontramos otro tipo de competencias, como pueden ser el razonamiento crítico y el compromiso ético, ambas patentes en el tema que va a ser objeto de estudio con este Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG), donde en ocasiones los límites entre lo ético y lo ilícito no son claros, principalmente en la actualidad, donde la situación de crisis económica favorece que las reformas laborales sean más flexibles y, normalmente, más perjudiciales para los intereses de los trabajadores.



2 MARCO CONCEPTUAL.

2.1 Concepto: violencia de género.

Para poder analizar y definir el concepto “violencia de género” hemos de remitirnos necesariamente al principio de igualdad. La norma básica que regula el principio en cuestión en nuestro ordenamiento jurídico es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007).

Tal y como se especifica en su Exposición de Motivos, la igualdad entre hombres y mujeres tiene la consideración de “*principio jurídico universal*”. Este principio está recogido en el artículo 14 de la Constitución española por cuanto recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación, entre otras, por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9 de la norma referida, en su apartado 2, proclama que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones para que la referida igualdad sea real y efectiva.

La Unión Europea también reconoce este principio fundamental. Una pluralidad de normas internacionales versa sobre esta materia. Entre ellas cabría destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, que fue ratificada en 1983 por España, así como el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999.

El artículo 1 de la LO 3/2007 reconoce que tanto las mujeres como los hombres son “*iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes*” y promulga que se ha de eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer independientemente de sus circunstancias y en cualquier ámbito, haciendo hincapié en la necesidad de adoptar las medidas que sean necesarias para erradicar “*toda forma de discriminación por razón de sexo*”.

Otro aspecto a destacar es la necesidad de tutelar aquellos colectivos especialmente vulnerables como son las mujeres que pertenecen a minorías, migrantes o con discapacidad.

Podemos hablar del concepto de violencia de género a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995, momento a partir del cual se generaliza y evoluciona hasta el significado que tiene en la actualidad³.

³ Sobrino, G.M. (2013). La protección laboral de la violencia de género: Déficit y ventajas. Valencia: Tirant lo Blanch.



Llegados a este punto, procede definir el concepto de violencia de género de acuerdo con la descripción que recoge el artículo 1 de la LO 1/2004, entendiéndose como toda actuación que implica violencia física y/o psicológica que pone de manifiesto la discriminación, una situación de desigualdad y las relaciones de poder que pueden ejercer los hombres, considerados como el sexo fuerte, sobre las mujeres (sexo débil) o menores víctimas de esta violencia. Se incluye en este concepto cualquier agresión a la propia libertad sexual, las coacciones o amenazas así como el hecho de privar de libertad de forma arbitraria.

La causa específica de esta violencia es el género, es decir, afecta a la mujer por el mero hecho de serlo y por la consideración social que las posiciona como inferiores. Cuestión que se ve agravada por presiones sociales como pueden ser la falta de información, de protección efectiva por parte de los poderes públicos, el miedo a denunciar, etc.

Sorprende de esta definición que el legislador no incluye la violencia social o en el ámbito del trabajo puesto que el referido artículo 1 de la LO 1/2004 sólo reconoce los actos violentos ejercidos *“por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*. Es decir, únicamente trata de las relaciones en el ámbito personal y familiar, esto es, de la violencia de género doméstica. Por tanto, es una descripción más restrictiva si la comparamos con la normativa europea o, incluso, con la regulación nacional en algunas Comunidades Autónomas. Por consiguiente, excluye uno de los ámbitos más importantes como es el mercado laboral donde la incorporación de la mujer ha supuesto su emancipación a nivel social y económico y un cambio en la estructura familiar. Un mercado donde la mujer ha encontrado serias dificultades para acceder ya que, en muchos casos, ha asumido condiciones de trabajo mucho más precarias que las de los hombres por el hecho de ser mujer y en el que se han trasladado las desigualdades entre sexos. De hecho, la violencia de género acontecida en el ámbito del trabajo tiene su regulación en la LO 3/2007⁴.

Afortunadamente, cabe resaltar que, en la actualidad, existe una mayor conciencia social frente a esta situación y podemos hablar de un rechazo a estas situaciones por parte de la sociedad. Es decir, existe una mayor sensibilidad y apoyo hacia las mujeres víctimas de la violencia de género motivo por el cual, los poderes públicos no pueden permanecer

⁴ Sobrino, G.M. (2013). La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas. Valencia: Tirant lo Blanch.



impasibles sino todo lo contrario, tienen la responsabilidad de adoptar las medidas que sean necesarias para erradicarla.

2.2 Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para poder concretar la diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cabe definir, primeramente, el concepto de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

El artículo 6 de la LO 3/2007 define la discriminación directa por razón de sexo como *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*. Y por discriminación indirecta por razón de sexo se entiende *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”*

Es decir, en el primero de los casos, la persona es objeto directo de una situación desfavorable por razón de su sexo. En cambio, en el segundo caso, esta situación desfavorable se produce como consecuencia de la aplicación de una norma o de una actividad que aparentemente no lo parecen. Por tanto, de forma indirecta.

En todo caso, podríamos englobar tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como una forma de discriminación.

La diferencia entre acoso sexual y el acoso por razón de sexo se encuentra regulada en el artículo 7 de la LO 3/2007. Se considera acoso sexual toda acción, ya sea verbal o física, de connotación sexual que tenga por objeto *“atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. En cambio, en el acoso por razón de sexo el comportamiento viene definido en base al sexo de una persona. Es decir, el acoso sexual consistiría en atacar sexualmente a una mujer y, por el contrario, el acoso por razón de sexo, el ataque se produce por el hecho de ser mujer.

También se reconoce como acoso por razón de sexo condicionar la obtención de un derecho (o de su expectativa) a aceptar una situación susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo.



2.3 Prostitución. Sistemas legales.

Como introducción definiremos qué se entiende por prostitución. El origen de la palabra proviene del latín “prostitutio” y según el Diccionario de la Real Academia Española, se entiende por prostitución aquella *“actividad de quien mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero”*.

Es interesante clasificar los sistemas legales sobre la prostitución que los diferentes Estados han adoptado. En este sentido, de acuerdo con el texto: “Prostitución y Trabajo: La Legislación Española” aportado al Congreso Internacional sobre Explotación Sexual y Tráfico de Mujeres, en octubre de 2005, por el magistrado José Fernando Lousada Arochena, podríamos establecer las siguientes categorías:

- El prohibicionismo. Consiste en un modelo ideológico que entiende la prostitución como un vicio moral. En consecuencia, queda prohibido categóricamente su ejercicio. En este sistema legal se considera a la mujer prostituta una criminal no culpabilizándose al cliente que queda impune. Este sistema tendría aplicación principalmente en países no desarrollados. Un ejemplo sería Egipto.
- El reglamentismo. Existirían diversas variantes. En unos casos, argumentando un motivo de salud pública, se sometería a la mujer prostituta a controles oficiales. Es el caso de Grecia. En otros casos, basándose en motivos de seguridad ciudadana, se prohibiría el ejercicio de la prostitución en la calle, como es el caso de Inglaterra. Es decir, alegando motivos de seguridad ciudadana o de salud pública, se consideraría un deber estatal el control de la mujer que ejerce la prostitución puesto que se la considera como un factor de riesgo para la sociedad.
- La laboralización. Sería más propia de sistemas liberales. En este sistema, no sólo existe el deber de control sino que, además, se le reconoce a la mujer prostituta derechos laborales incluyendo la Seguridad Social. Es decir, se reconocería a la mujer prostituta como una mujer trabajadora. Tomaríamos como ejemplo Holanda.
- El abolicionismo. En este sistema se considera la prostitución como un modo de esclavitud (aunque se ejerza de forma voluntaria) o incluso de violencia de género. Por tanto, criminaliza todo cuanto tenga relación con la mujer prostituta. A diferencia del prohibicionismo, la prostituta no es una criminal sino todo lo contrario, se le considera víctima y lo que realmente hay que atacar es su entorno y establecer las medidas que sean necesarias para que puedan integrarse en la sociedad. Se puede considerar este



sistema como el más generalizado. Podríamos encuadrar a España todo y que no siempre se ha dado cumplimiento con las exigencias establecidas.

3 MARCO JURÍDICO - MARCO TEORICO. NORMATIVA.

A modo de introducción al análisis de las medidas adoptadas, es necesario encuadrar este TFG en el contexto jurídico que lo regula y que, con anterioridad, ya hemos referenciado.

La gravedad⁵ de las situaciones de violencia contra la mujer fue reconocida por primera vez en 1975 en la I Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en México. Posteriormente se han llevado a cabo diversas conferencias internacionales con la misión de establecer políticas por parte de los Estados para prevenir, entre otras situaciones de discriminación, la violencia de género.

Otro momento clave tiene lugar con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)⁶, aprobada en 1979, que tiene su base en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas, de 1967. Es en su artículo 1 donde se recoge la violencia por razón de sexo como una forma de discriminación de la mujer. Asimismo, establece la necesidad de llevar a cabo acciones positivas contra este tipo de discriminación de manera que, los Estados que ratificasen el referido Convenio (España lo ratificó en 1983) tuvieran la obligación de adaptar su legislación vigente, derogando toda aquella normativa que fuera contraria, promulgando disposiciones nuevas y estableciendo tribunales e instituciones públicas, que tuvieran por objeto la protección contra la discriminación de la mujer por parte de personas, empresas y organizaciones, y así luchar por su erradicación.

Cabe decir que es a partir de los años noventa cuando, en realidad, se incide en la necesidad de establecer todo tipo de medidas que logren su aplicación práctica y efectiva. En este sentido, es destacable la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing⁷, en 1995, donde recoge el reconocimiento de la violencia ejercida contra las mujeres como *“obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos”* y se

⁵ Unidad Didáctica 6. Curso de “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014-2016).

⁶ Unidad Didáctica 6. Curso de “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014-2016).

⁷ Unidad Didáctica 6. Curso de “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014-2016).



considera *“una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”*.

En el ámbito de la Comunidad Europea y, por lo que respecta a la normativa actual, es necesario hacer referencia a las directivas más relevantes sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo; en concreto son: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo (en adelante Directiva 2002/73/CE) y la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (en adelante Directiva 2004/113/CE).

Ambas directivas reconocen el derecho a la igualdad y a la protección contra la discriminación como un derecho fundamental universal y son la base de la regulación española en la materia.

En ambas se conceptualiza expresamente qué se entiende por discriminación directa o indirecta, así como el acoso (por razón de sexo) y el acoso sexual (anteriormente definidos). También se garantiza la derogación de aquellas disposiciones legales o reglamentos que sean contrarios al principio de igualdad así como la nulidad de contratos o convenios que se opongan y determina que se puedan mantener aquellas disposiciones que sean más favorables a lo establecido por las propias Directivas, es decir, que no puedan suponer un retroceso respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

La Directiva 2002/73/CE expresa claramente como objetivo de la Comunidad el deber positivo de promover que la igualdad sea real en el empleo, en su acceso, en la formación profesional, en las condiciones del empleo, en la participación en organizaciones de trabajadores o empresarios, etc.; así como en todos los ámbitos y actividades.

También declara la obligación de prohibir la discriminación sin perjuicio de la adopción de los mecanismos necesarios para compensar o evitar posibles situaciones que supongan una desventaja para aquellos grupos de personas del mismo sexo cuando éstos tengan la finalidad de promover determinadas necesidades especiales de estas



personas, así como fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la participación de forma equilibrada de los mismos en la actividad tanto profesional como familiar.

Por otro lado, en la Directiva 2004/113/CE, también se hace referencia a la necesidad de promover que la igualdad de género sea efectiva en otros ámbitos diferentes a los del empleo y la vida profesional, como es el acceso a bienes y servicios y su suministro y consecuentemente erradicar la discriminación sexual asegurando una protección judicial.

En este contexto, cabe mencionar que la LO 3/2007 incorpora al ordenamiento jurídico español la normativa regulada en las dos directivas mencionadas. En la Exposición de Motivos reconoce que las acciones llevadas a cabo hasta la fecha contra la discriminación han sido insuficientes y propone una serie de políticas activas con la finalidad de conseguir su erradicación. Asimismo, la LO 1/2004, también pretende incorporar a la normativa española las recomendaciones de los organismos internacionales respecto a proporcionar una respuesta global a la situación de violencia contra las mujeres.

Ambas leyes se caracterizan por su transversalidad puesto que son directamente aplicables a todos los ámbitos y abarcan aspectos tanto educativos, como preventivos, sociales, laborales, etc. Por tanto, han supuesto que el Estado haya tenido que adaptar la normativa estatal a su mandato. En consecuencia, las actuales normas que regulan el ámbito laboral público o privado ya contemplan sus directrices. Es el caso, entre otros, 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 (en adelante ET), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de reinserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

4 ANÁLISIS SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA NORMATIVA PARA LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EN FAVOR DE LA IGUALDAD.

Tal y como se ha comentado con anterioridad, la LO 3/2007, en aplicación de la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE, establece una serie de medidas para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres así como para prevenir o erradicar las situaciones de violencia de género. Destacamos las siguientes:



El artículo 45 establece la obligación de crear planes de igualdad en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. También se establecería esta obligación en el caso que así se disponga por convenio colectivo. De acuerdo con el artículo 46, consistiría en, primeramente, analizar qué situaciones discriminatorias son susceptibles de acontecer en un entorno laboral y regular un conjunto de medidas para erradicarlas. Posteriormente, sería necesario hacer un seguimiento y una evaluación continuada sobre la eficacia de las medidas adoptadas.

En base a lo dispuesto en el artículo 48, se debe evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la promoción de condiciones de trabajo que ayuden a su prevención y regular procedimientos para los casos en los que se hayan producido. Por ejemplo, con la creación de códigos de buenas prácticas, campañas informativas de concienciación o planes formativos.

También promulga en su artículo 10 el declarar nulos y sin efecto los negocios jurídicos que impliquen discriminación por razón de sexo sin perjuicio de la responsabilidad que puedan comportar.

Otra medida consistiría en establecer que corresponda la carga de la prueba de la ausencia de discriminación a la persona que haya sido demandada conforme a lo que dispone en el artículo 13.

En base a los artículos 11 y 14, los poderes públicos deben responsabilizarse de adoptar medidas de acción positiva, es decir, un conjunto de mecanismos que efectivamente ayuden a combatir toda forma de violencia de género y protejan a los colectivos especialmente vulnerables. Asimismo, están obligados a realizar estudios y estadísticas según el artículo 20.

Hay que priorizar estos colectivos vulnerables respecto a los programas de inserción laboral conforme al artículo 42.

En base al artículo 31, es necesario facilitar el acceso a la vivienda a colectivos vulnerables como son las mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión.

De conformidad con el artículo 50, se establece crear un distintivo empresarial con el que premiar a aquellas empresas que apliquen políticas de igualdad.



En el ámbito de la Administración Pública, se regula el impartir cursos de formación según el artículo 60; así como negociar con la representación legal de los trabajadores la creación de protocolos de actuación, de acuerdo con lo que regula el artículo 62.

Se insta también a crear, conforme al título VIII, órganos como son La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres o El Consejo de Participación de la Mujer que coordinen o asesoren respecto de las medidas adoptadas.

Por último, destacar la prohibición de seguros o servicios financieros que tengan primas de diferentes importes por razón de sexo según lo establecido en el artículo 71.

La LO 1/2004 también establece medidas contra los supuestos de violencia género. De entre ellas, resaltar:

La creación de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, tal y como se establece en el artículo 3, como herramienta básica de sensibilización social y para la prevención y detección de casos de violencia de género. Para su eficacia se crea también una Comisión donde participen una representación de afectados, profesionales y miembros de las instituciones implicadas.

De conformidad con el capítulo primero del título primero, resaltar la inclusión en el contenido curricular del sistema educativo, la formación en el respeto e igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos. La formación no sólo incluye el alumnado sino también el profesorado bajo la tutela de la inspección educativa.

En lo que se refiere a la publicidad, en el artículo 10 se establece que se considerará ilícita la que se sirva de imágenes de la mujer que puedan considerarse discriminatorias o vejatorias. Y en cuanto a la difusión de informaciones respecto a violencia de género, en el artículo 14, se promulga la obligación de difundirla atendiendo a criterios de objetividad y protección de los derechos fundamentales.

En el artículo 20, se reconoce el derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito. También será gratuita la defensa y representación por parte de abogado y procurador cuando el proceso o el procedimiento en cuestión tenga por causa la violencia de género.

Se establece, en el artículo 30, la constitución del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Un órgano colegiado que entre sus funciones están las de asesorar, evaluar y elaborar informes y estudios con sus respectivas propuestas de actuación en materia de violencia de género.



Por lo que respecta a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, de acuerdo con el artículo 31, se estipula la creación de unidades que sean especializadas en prevenir los casos de violencia de género y que tengan como misión controlar la ejecución de las medidas que adopten Juzgados y Tribunales. Y en referencia a ellos, se ha optado por una especialización dentro del orden penal creando, según el título V, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer así como la figura del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer y la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales.

En cuanto al ámbito laboral, la LO 1/2004 también propugna una serie de medidas para materializar la conciliación así como facilitar la integración en el mundo laboral. La normativa laboral, en especial el ET, se ha visto modificada para adaptarlas. En este sentido se establecen las medidas siguientes:

El derecho, según el artículo 37.8, de los trabajadores víctimas de la violencia de género a poder reducir su jornada de trabajo con la consecuente disminución proporcional de su salario o a reordenar el tiempo de trabajo mediante adaptaciones pudiendo realizar un horario flexible previo acuerdo con la empresa o lo que establezcan los convenios colectivos, todo y que, en su defecto, corresponde al trabajador la concreción de estos derechos.

Se regula también en el artículo 40.4, el derecho a poder preferentemente ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional en los centros de trabajo que tenga la empresa en los casos en que así se recomiende para poder hacer efectiva su protección o asistencia social integral.

Se reconoce el derecho a la suspensión de la relación laboral durante un periodo de seis meses que puede ser prorrogado, a criterio del Juez, hasta un máximo de 18 meses con reserva del puesto de trabajo y considerándose todo el tiempo como período de cotización efectiva, de conformidad con los artículos 45.1.n) y 48.10.

Asimismo, según el artículo 49.1.m), también se reconoce el derecho a extinguir la relación laboral con derecho a percibir la prestación por desempleo cuando el trabajador se vea obligado a renunciar a su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género.

Se contempla, como garantía, que el despido sea declarado nulo, de acuerdo con el artículo 53.4, si el empresario extingue la relación contractual y se demuestra que el motivo guarda relación con la situación de violencia de género que pueda sufrir la



víctima y las faltas de asistencia se consideran totalmente justificadas en los casos de posibles extinciones de contrato por causas objetivas al amparo del artículo 52.d) del ET.

Cabe comentar que también, de acuerdo con la normativa sobre Seguridad Social, se prevén bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género según el artículo 2.4 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. También en caso de sustituir trabajadoras mediante la modalidad contractual por interinidad (100% de bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes). Así como diversas ayudas sociales, como por ejemplo, seis o doce meses de subsidio por desempleo, según los casos y como pago único, en función de los ingresos o de si padece discapacidad la víctima afectada.

Se debe observar que las especiales circunstancias a las que se ven sometidas las víctimas hacen difícil el acceso al empleo por cuanto en muchos casos tienen una autoestima personal baja o tienen a cargo familiares dependientes de forma exclusiva. Por ello, cabe mencionar el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género que regula, entre otras, en el artículo 4, la creación de puntos de atención a las víctimas donde se les presta la atención debida de forma confidencial y especializada. Sólo se puede dar a conocer la situación si la persona interesada da su consentimiento expreso. De conformidad con el artículo 6, se les asigna un técnico que es el responsable de su formación y de realizar un seguimiento y evaluación de su evolución hasta el momento de la obtención del empleo. La orientación que se imparte ha de ser individualizada en función de las circunstancias y condiciones de la víctima.

Tal y como se establece en su artículo 7, tienen el derecho a una beca de 10 euros por día lectivo por la asistencia hasta finalizar el programa formativo. En caso de establecerse la persona interesada por cuenta propia, se regula el derecho a percibir ayudas incrementadas en un 10% (artículo 8). Por lo que respecta a las empresas, en el artículo 9, se estipula que pueden recibir subvenciones y bonificaciones.

Otro aspecto interesante es el derecho a recibir, conforme a los artículos 10 y 11, cuantías en concepto de gastos derivados por el traslado a otro municipio (se entienden desplazamientos de más de 50 km) para acceder a un nuevo trabajo así como la obtención de incentivos para compensar diferencias salariales por el hecho de haber



extinguido voluntariamente una relación laboral y que, con el nuevo contrato, el salario sea menor. Todo ello, si bien, condicionado a la existencia de partida presupuestaria.

En lo que se refiere al ámbito de la Administración Pública también se recogen medidas en este sentido. El EBEP cita, entre otras, la consideración de faltas de asistencia justificadas las que se realicen por razón de violencia de género, la reducción de jornada y flexibilidad horaria ya comentadas anteriormente en el ámbito privado, de acuerdo con su artículo 49.d). Asimismo también se regula en el artículo 82, el derecho a la movilidad geográfica, teniendo la Administración la obligación de comunicar cuales son las plazas que hay vacantes, dentro del mismo grupo o categoría, ya sea en el propio municipio como en aquella localidad que la víctima solicite, teniendo la consideración de traslado forzoso.

Se reconoce también en el artículo 14, la protección a la intimidad de las mujeres víctimas de violencia de género, en especial lo que concierne a sus datos personales.

Por último, según lo que estipula el artículo 89.1 y 5., se regula expresamente también una modalidad de excedencia voluntaria que no requiere cadencia previa y que tiene derecho a reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, salvo que por resolución judicial se estipule la conveniencia de prorrogarla, caso que podría ampliarse hasta un máximo de dieciocho meses. Cabe decir que durante los dos primeros meses la víctima percibiría las retribuciones integras así como posibles prestaciones por hijos a cargo. Esta modalidad de excedencia computaría a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

5 INCIDENCIA DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS EN LA PRÁCTICA. COMPARATIVAS.

5.1 Empresa pública. Caso práctico.

En el presente trabajo comentaremos a modo de caso práctico, el protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de la identidad sexual que entró en vigor el pasado 4 de agosto de 2015 en la Administración Autonómica de Cataluña, la Generalitat de Catalunya.

Este protocolo es un compromiso institucional y nace con el espíritu de rechazar cualquier actuación que suponga atentar contra el derecho que toda persona tiene a recibir un trato respetuoso, digno e igualitario. Más concretamente regula un conjunto de



actuaciones para prevenir, detectar y resolver aquellas situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual que reviertan en la salud que las personas que los sufren dentro del ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya. Esto es, todos los empleados y empleadas sea cual sea su función dentro de esta organización o su nivel jerárquico. Asimismo, también estarían contempladas las situaciones que se pudieran dar con personas pertenecientes a empresas externas contratadas. En estos últimos casos la Administración tiene la obligación de establecer contacto con la empresa externa, dar a conocer este protocolo y trabajar de forma conjunta con el fin de aplicar el procedimiento respectivo y ejecutar las medidas correctoras que se entiendan pertinentes.

El objetivo principal de este protocolo es definir las estrategias de actuación con el fin de erradicar las conductas mencionadas. Ha de servir como herramienta para prevenir, detectar y solucionar estas situaciones. Se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Llevar a cabo estrategias que sensibilicen sobre estas conductas.
- Buscar la información necesaria para poder realizar una diagnosis correcta.
- Mejorar la coordinación entre los diferentes Departamentos de la Generalitat y/o otros organismos con los que se relacione.
- Disponer de recursos suficientes para que la resolución sea ágil.
- Establecer los roles y el grado de responsabilidad de los órganos que participan.
- Crear circuitos que consigan una intervención de forma eficiente y rápida.
- Proteger la confidencialidad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas así como garantizar su seguridad en todo el proceso, estableciendo si es necesario las medidas cautelares que se consideren necesarias.

A modo de ejemplo, se puede comprobar que se garantiza que todas las personas que prestan servicios en esta Administración Autonómica tengan acceso a la información sobre el referido protocolo por cuanto aparece en la página principal del portal "ATRI" (que es el portal de todos los trabajadores) en el apartado "Destacamos":

The screenshot shows the ATRI portal interface. At the top left is the ATRI logo and the text 'Generalitat de Catalunya'. A navigation menu on the left includes 'Inici', 'Navegació detallada', and 'Utilitats'. The main content area is titled 'Últimes ofertes de treball' and contains a table of job offers. To the right, there is a 'Destaquem' section with advertisements for 'InnoGent' and 'Prevenició de l'assetjament sexual' by CÉSICAT.

	Vàlid de	Vàlid fins
AHC017-16 Tècnic/a administratiu/va a l'Àrea d'Assessorament del Deute Hipotecari de la Direcció Operativa d'Actuacions d'Urgència en Matèria d'Habitatge de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya	29/04/16	09/05/16
EXT010-16 Responsable de l'Àrea d'Afers Parlamentaris Interdepartamentals, A-27.1, de la Direcció General de Relacions Institucionals i amb el Parlament del Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència	29/04/16	09/05/16
TES039-16 Titulat/da superior enginyer/a de camins, canals i ports, A-21, al Servei de Planificació de la Direcció General d'Infraestructures de Mobilitat Terrestre del Departament de Territori i Sostenibilitat	29/04/16	09/05/16
ARP048-16 Administratiu/va, C-14, al Servei de Foment de les Estructures Pesqueres de la Direcció General de Pesca i Afers Marítims del Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca i Alimentació	29/04/16	09/05/16
JUS149-16 Tècnic/a superior, A-22, a Atenció a la Victima de la Gerència de Barcelona Ciutat i l'Hospitalet de Llobregat del Departament de Justícia	29/04/16	09/05/16

Fuente: ATRI. Portal del empleado público

Es importante resaltar que el protocolo contempla que un solo hecho, por las características delictivas o por ser sumamente ofensivo, puede constituir un caso de acoso por sí sólo a diferencia de otras situaciones de conflicto en los que se requiere que la conducta sea reiterada.

También deja claro que la decisión de considerar que una conducta es considerada sexualmente indeseable corresponde siempre a la persona que la ha recibido; por tanto, la carga de la prueba corresponde a la persona acusada.

Incorpora también el acoso por razón de la identidad sexual o la orientación sexual de la persona trabajadora, por tanto, también trataríamos conductas indeseables contra personas transexuales, en proceso de reasignación de sexo, colectivo gay o lesbianas, etc.

Detalla los diferentes tipos de acoso que pueden ser, tanto de forma vertical descendiente (de persona con superioridad jerárquica hacia una o más personas trabajadoras), de forma vertical ascendiente (el caso contrario) o de forma horizontal (cuando todos pertenecen a la misma categoría profesional o grupo de trabajo). Añade también que puede darse, o bien, entre las propias personas que trabajan en la Administración así como entre personas de la Administración y personas dependientes de empresas externas (proveedores, empresas colaboradoras) así como en horario de trabajo o fuera de la jornada laboral siempre y cuando tenga relación con el mismo.



El protocolo establece los pasos concretos que se han de seguir ante una situación de acoso e identifica los órganos concretos responsables en cada fase del procedimiento.

Cabe resaltar que cualquier empleado o empleada, que tenga conocimiento de un posible caso de acoso, tiene la obligación de comunicarlo a su superior jerárquico con el fin de iniciar el proceso.

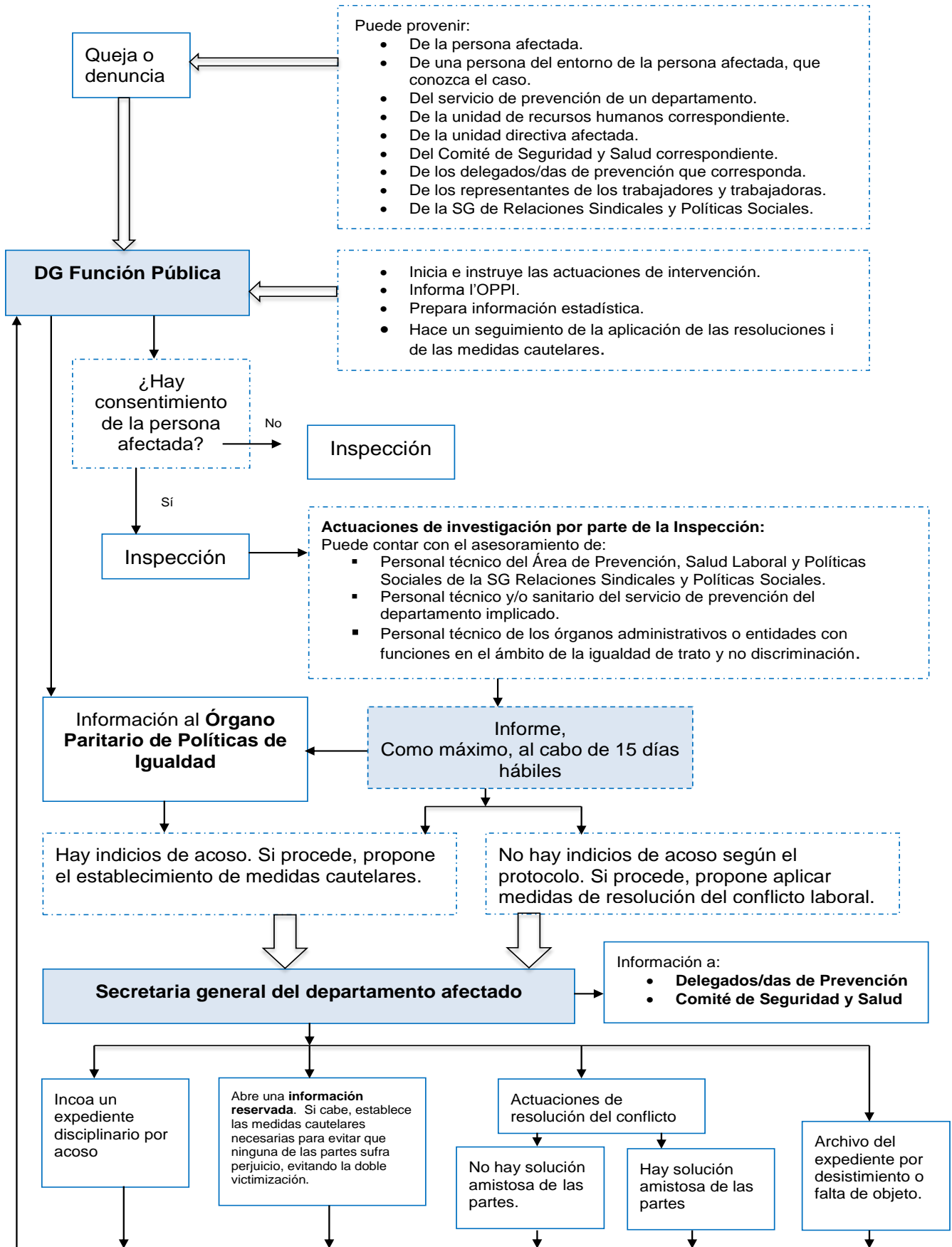
Se reconoce también que la persona que lo sufre tiene derecho a poder denunciarlo y a obtener la respuesta correspondiente aunque esta denuncia sea verbal. En este caso, la Administración tiene el deber de dejar constancia por escrito de la denuncia referida.

Se hace hincapié en la necesidad de garantizar la dignidad, la intimidad, la igualdad de trato de la persona, el carácter reservado de la información, la confidencialidad en el proceso y una actuación con la máxima celeridad.

En los siguientes diagramas de flujos se detallan los canales a seguir de acuerdo con lo procedimentado en el protocolo:

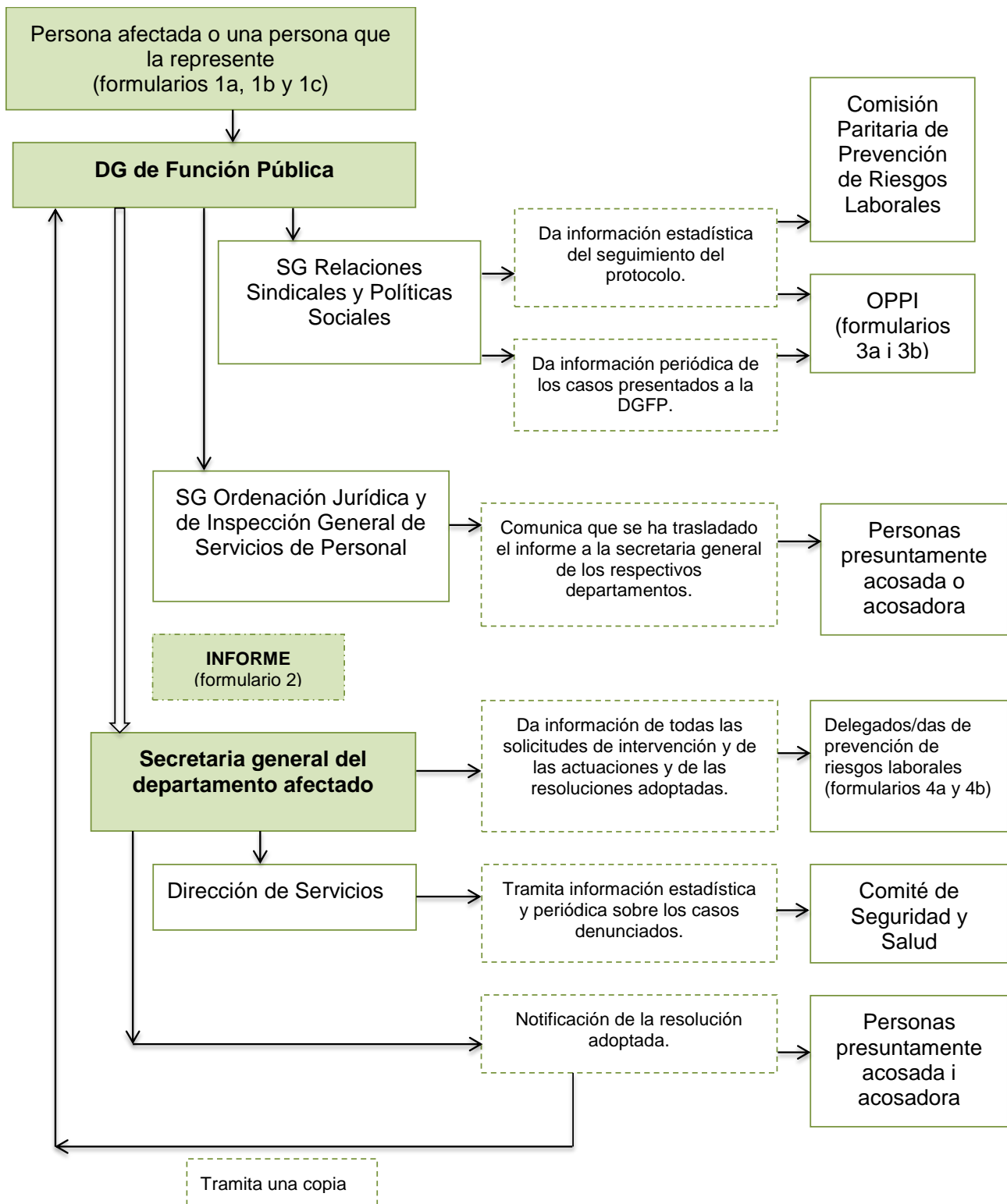


DIAGRAMA A. CIRCUITO EN CASO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO⁸



⁸ Diagrama de flujos extraído del protocolo de referencia y traducido al castellano por elaboración propia.

DIAGRAMA B. CIRCUITO SOBRE LOS CANALES DE INFORMACIÓN SEGÚN EL PROTOCOLO⁹



⁹ Diagrama de flujos extraído del protocolo de referencia y traducido al castellano por elaboración propia.



Con el fin de valorar la aplicación práctica del protocolo, el señor Francesc Fransí i Fontanet, jefe del Área de Prevención, Salud Laboral y Políticas Sociales, orgánicamente dependiente de la Subdirección General de Relaciones Sindicales y Políticas Sociales, de la Dirección General de Función Pública del Departamento de Gobernación, Administraciones Públicas y Vivienda, concede una entrevista aportando su experiencia en la materia.

De acuerdo con el señor Fransí, se valora que el mencionado protocolo es todavía muy reciente (entra en vigor el 4 de agosto de 2015) por lo que todavía no se disponen de estadísticas sobre su utilización y eficacia, si bien, se remarca la importancia de disponer de esta herramienta normativa, que es el resultado de un acuerdo del Gobierno a raíz del consenso en la Mesa General. Por este motivo, cabe resaltar su fuerza legal. Es un instrumento fruto de una negociación con los representantes de los trabajadores.

Desde su entrada en vigor hasta la actualidad, se han producido un total de 4 denuncias. Cabe decir que en la Generalitat de Catalunya trabajan aproximadamente unas 160.000 personas; por lo que nos lleva a deducir que el índice de casos de acoso en las diferentes modalidades es muy bajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que todavía se trata de un protocolo poco conocido (todo y que se han realizado las acciones necesarias para darlo a conocer como anteriormente ha quedado reflejado en la noticia destacada en el portal del empleado público) y hay que tener en cuenta que la naturaleza de la agresión hace que todavía se denuncie poco.

Volviendo a las cuatro denuncias realizadas, se analizan las conclusiones a las cuales se han llegado:

Respecto la primera denuncia, se observó que había sido consecuencia de una mala utilización del protocolo. De las actuaciones realizadas se dedujo que, en el fondo, se escondía otra realidad, una situación de conflicto laboral que no se había llegado a solucionar y la utilización del protocolo contra el acoso sexual fue la forma de poner de manifiesto esta situación conflictiva no resuelta, es decir, de llamar la atención para forzar una solución a una serie de problemas que eran conocidos por todas las personas que trabajaban en la unidad. Cabe decir que se tomaron las medidas cautelares adecuadas y, finalmente, se dio traslado físicamente de la persona responsable del conflicto solventando la situación.



En cuanto a la segunda denuncia, se pudo deducir que no hubo mala voluntad por parte de la persona supuestamente responsable de la agresión, es decir, la realidad fue que había habido una percepción equivocada de los hechos tal y como reconoció finalmente la persona que interpuso la denuncia.

De la tercera denuncia se puede afirmar que precisamente fue al revés. Es decir, la persona que cursó la denuncia, como víctima, contra un presunto agresor resultó ser la persona causante de la agresión. En este caso, no se llegaron a activar todos los mecanismos establecidos por el protocolo puesto que se trataba de una persona que pertenecía a una empresa externa. Si bien, tras la colaboración con los responsables de la empresa externa, se ejecutó el traslado del lugar de trabajo de la trabajadora y se tomaron las medidas sancionadoras pertinentes. Por último, comentar que dada la mala fe de la persona que presentó la denuncia, el presunto acosador denunció los hechos a la Policía Autonómica (Mossos de Esquadra) por lo que también se activó la vía penal.

Por último, la cuarta denuncia, una vez probados los hechos, sí que se corroboró la existencia real de acoso sexual por lo que se siguieron los canales establecidos, tomando las medidas cautelares precisas y se procedió a la apertura de un expediente disciplinario al respecto con la consecuente resolución del procedimiento.

De la experiencia relatada por el señor Fransí, se puede afirmar que los órganos que participan en el proceso mantienen un 100% la confidencialidad puesto que en todos los casos, se han seguido estrictamente las actuaciones y el Departamento afectado no ha tenido conocimiento hasta el momento que ha sido oportuno. Ahora bien, es cierto que este deber de secreto, a nivel de centro de trabajo (las personas trabajadoras) es prácticamente imposible porque la rumorología es inevitable.

Por este motivo, se le debe dar vital importancia a este tema para evitar una doble victimización, es decir, que la persona presuntamente acosadora sea mal vista. De hecho, a la práctica, siempre que se realizan entrevistas, se recalca a las personas afectadas el carácter confidencial de las conversaciones y la información.

Todo y los esfuerzos dedicados, la situación se acaba conociendo. La realidad es que depende mucho de la personalidad de quien lo sufre con el agravante de que el acoso sexual suele ser muy sutil. Afortunadamente, no suele ser muy frecuente. En proporción, hay más casos de acoso psicológico. Todo y que no se debe perder la perspectiva de que todavía hay mucho rechazo respecto a esta temática y se valoran las consecuencias



laborales que puede tener. Es necesario seguir reforzando la idea de que se debe tener suficiente dignidad y no permitir este tipo de situaciones.

Por lo que respecta al tipo de pruebas que se suelen pedir, se pueden mencionar las nuevas tecnologías como son el WhatsApp o los correos electrónicos. También se han aportado fotos o incluso se han podido demostrar intentos de acceder a los datos personales de la persona acosada a través de los programas de gestión de personal que disponen las diferentes unidades que componen la Administración.

La entrevista es fundamental también en estos casos. Por norma general, se suele citar a una entrevista personal a las personas directamente afectadas (este tipo de reuniones suelen durar entre 4 y 5 horas). Respecto los testigos, en muchos casos, ha sido suficiente una entrevista telefónica. Hay que tener en cuenta que no es una investigación policial y, al final, se trata de concluir si hay indicios o no de acoso. En el caso de que los haya, se incoa un expediente disciplinario (también cabe la vía judicial).

Como curiosidad, comentar que en tres de los cuatro casos detectados, la persona acusada ha ido acompañada de su pareja sentimental. Este gesto ha logrado transmitir una cierta seguridad y tranquilidad por parte de la persona acusada todo y que, evidentemente, no haya sido determinante en la resolución.

El hecho de que la carga de la prueba siempre se invierta a la persona acusada hace que también se ponga de manifiesto que la envergadura de la acusación condiciona directamente a la vida no sólo profesional sino también personal de la persona acusada. Es un terreno muy delicado por lo que se debe valorar muy seriamente las posibles consecuencias de una denuncia fraudulenta y, por otro lado, cabe ser muy cuidadoso en el trato tanto a subordinados como a compañeros de trabajo para evitar las malinterpretaciones.

Es importante destacar que en caso que haya existido una situación de acoso, se trata como un accidente de trabajo, con la cobertura de la mutua que ha de realizar las acciones que considere más pertinentes: ya sea ayuda psicológica, etc.

Como conclusión, se puede afirmar que es un procedimiento que, a día de hoy, es totalmente eficaz. Se cumplen los plazos y cuando se tiene conocimiento de una situación de acoso, se trata con carácter muy prioritario. Y, sobre todo, hay que ser muy consciente de la afectación que puede suponer si la denuncia no es verídica, ya no sólo a nivel de trabajo sino a nivel del entorno personal de la persona acusada puesto que siempre puede quedar la duda.



Otro punto muy interesante a tratar serían los casos de discriminación que sufren determinados colectivos que, por sus características, podemos considerar como vulnerables. Más concretamente hablaremos de LGBTI, que quiere decir lesbianas, Gays, bisexuales, transgéneros e Intersexuales. Es una realidad las especiales dificultades en las que se encuentran las personas que podemos encuadrar en este colectivo. Son personas que, en muchos casos, se ven obligadas a superar los tabúes marcados por el arraigo cultural realizando verdaderos esfuerzos para poder afirmar su identidad y se ven frecuentemente discriminados y objeto de burlas y desprecios de la sociedad en general.

Por ser una temática sensible y vulnerable y con el objeto de saber cómo se tratan estos casos de discriminación, se ha profundizado al respecto y nos ha llevado a conocer que en la Administración de la Generalitat de Catalunya existe la unidad que vela por este colectivo. La responsable del Área es la señora Maria Lluïsa Jiménez i Gusi y la Unidad se denomina: Área para la Igualdad de Trato y no discriminación de personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgéneros e Intersexuales (LGBTI) de la Dirección General de Igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

De acuerdo con la entrevista realizada a la señora Jiménez, los derechos de estos colectivos se encuentran garantizados en una reciente ley autonómica, más concretamente, la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

La mencionada ley, crea un Consejo Nacional en el que están representados: entidades, partidos políticos, sindicatos y determinadas asociaciones. Es un órgano consultivo donde se estudia la evolución de las políticas sobre la materia. Actualmente hay un órgano coordinador por acuerdo de Gobierno. Hay un plan de actuación que es una recopilación para poder implementar la ley.

Afecta a todos los Departamentos. Es importante efectuar una buena política de sensibilización y formación. Otra parte importante es la regulación de un procedimiento sancionador. Es importante que haya una ley genérica que contemple todas las discriminaciones.

En esta unidad se recogen todo tipo de denuncias y se llevan a cabo la tramitación y resolución de los expedientes. Hay que vigilar porque dependiendo de la naturaleza de la denuncia puede ir por la vía penal. Es difícil conseguir demostrar que ha habido una



discriminación. La señora Jiménez destaca que la norma no prevé resolver este tipo de conductas mediante acciones educativas y de mediación que, por otra parte, considera que serían una solución más eficaz. Nos explica el caso de un alumno de una escuela que fue insultado por sus compañeros atendiendo a su orientación homosexual. Al conocer el comentario vejatorio, el profesor no pidió un castigo para las personas que lo dijeron sino que les impusieron una formación y sensibilización; y no sólo a los responsables del insulto sino también para los padres y el propio profesorado. En consecuencia, podemos concluir que es básico que la forma de resolverlo sea a través de sistemas educativos y de concienciación de la sociedad.

La inversión de la carga de la prueba sólo se produce en caso de denuncias laborales, no se puede utilizar en casos de naturaleza administrativa o penal. Por lo que se estudia caso por caso y si se produce dentro del ámbito laboral se remite directamente a la vía laboral.

La gran dificultad de este tipo de conductas es probar la veracidad de los hechos. Existe una fórmula que es la garantía estadística. Consiste en demostrar mediante datos estadísticos que una determinada acción, aparentemente neutra al principio, se demuestra totalmente discriminatoria en su aplicación práctica. Un claro ejemplo sería una empresa de Estados Unidos que, en un momento determinado, estableció conceder créditos a un bajo tipo de interés a las personas trabajadoras que prestaran sus servicios a tiempo completo. Aparentemente no existía situación de desigualdad porque se entiende que se concede a todas las personas que cumplen con un requisito a priori "objetivo". La realidad demostró que prácticamente todos los contratos a tiempo completo eran celebrados con hombres y que las mujeres solían tener contratos a tiempo parcial. Por este motivo, se pudo demostrar que se había producido una situación discriminatoria puesto que la mujer no podía acceder a este tipo de ayuda. Por desgracia, es un tipo de prueba que no se suele aplicar en nuestro país.

Otro tipo de prueba sería el denominado "test de situación" que consiste en poner a prueba a una persona que, en un momento determinado, ha actuado de forma discriminatoria, mediante su exposición a la misma situación sin que sea consciente de ello, con el objeto de provocar que reaccione de la misma manera y así poderlo demostrar. Cabe tener presente que los estereotipos son muy emocionales.

Para poder interponer este tipo de denuncias existen unas oficinas de atención ciudadana en Barcelona, Tarragona, Lérida, Gerona y Tierras del Ebro, donde se atiende



a las personas personalmente. También existen las oficinas virtuales de trámite (OVT) donde se pueden presentar las denuncias on-line. Asimismo cabe decir que se intenta hacer difusión de la ley. Desde el teléfono de atención ciudadana, el 012, también redirigen, en función de la denuncia, a la unidad competente según la naturaleza de la agresión: Mossos de Esquadra, Servicios de Salud, etc. Entraría cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El funcionario público tiene la obligación de darle el correspondiente trámite (que llegue a esta unidad) en el momento de tener conocimiento de una situación de esta naturaleza ya sea como persona afectada o por conocimiento de que se ha producido.

Es interesante tener en cuenta que existen los denominados contratos programa dependientes del Departamento de Bienestar. Estos contratos son una herramienta para promover que los Ayuntamientos implementen la ley en los aspectos en los que tienen competencia. Se elaboran unas fichas donde se establece una regulación sobre la materia. También sugiere que haya una persona de la LGBTI con un plan de actuación y un servicio de atención a las personas en todos los entes locales (concretamente: municipios de más de 20.000 habitantes y Consejos Comarcales).

La señora Jiménez remarca la importancia de la necesidad de paliar sus efectos mediante un apropiado sistema educativo. Es evidente la falta de servicios y recursos con los que se cuentan, por ello, se hace absolutamente imprescindible aprovechar a las personas que pueden encuadrarse dentro del colectivo LGBTI para concienciar y sensibilizar a las personas que les rodean. Por ejemplo, si se trabaja con un transexual, es positivo que éste exprese cuáles son sus opiniones y visión de su realidad para la mayor sensibilización sus compañeros de trabajo así como familiares y/o amigos.

En los dos años de vigor de la ley se puede decir que se han producido aproximadamente unas 60 denuncias. De las cuales 12 han ido a la vía penal, unas 30 han sido desestimadas porque no se han podido probar y 2 han ido a la vía social por su naturaleza laboral. Como se puede comprobar, la prueba es básica para su resolución satisfactoria.

Otro aspecto a tener en cuenta es la dificultad que a veces se encuentra a la hora de denunciar. Por ejemplo, si nos encontramos con el caso de un libro que se escribe en EEUU, se edita en Madrid y se vende en Cataluña. El título del libro es: “Cómo puedo dejar de ser homosexual”. La primera duda es dónde denuncias y la segunda si se



puede considerar discriminación o simplemente libertad de expresión. Se tratan muchas veces de opiniones que se pueden considerar como una discriminación pero que chocan contra el derecho a la libertad de expresión. A veces las publicaciones en diarios tienen una finalidad provocativa para, mediante otros argumentos, intentar conseguir un cambio en la mirada. La dificultad es demostrar por qué se choca contra esa libertad de expresión.

La conclusión final es que, en el fondo, la sociedad continua siendo muy machista. La persona queda estigmatizada. El mismo insulto dependiendo de la persona a quien va dirigido puede conllevar que la persona lo enfrente y lo gestione y, en cambio, que otra persona no sea capaz de superarlo y acabe denunciando. Hay que trabajar para que la sociedad no discrimine. Es fundamental la concienciación sobre la construcción social del género. Todo y que siempre habrá a quien le interese que todo continúe igual.

De los colectivos especificados, la señora Jiménez nos confirma que son los transexuales a quienes cuesta más encontrar trabajo. Son los que más acaban prostituyéndose ante la falta de perspectiva laboral con el agravante de que para poder hacer un cambio de sexo es imprescindible no dedicarse a la prostitución según los parámetros que establece la Unidad de género del Hospital Clínico de Barcelona. En sectores como el comercio o la telecomunicación, por ejemplo, es muy difícil encontrar empleo. Hay pocos casos de aceptación de transexuales.

Como conclusión se puede confirmar que es muy importante la mediación y la parte más educativa. Hay que tener en cuenta que las propias víctimas, en muchos de los casos, prefieren la sensibilización que no el castigo. Como ejemplo, el caso de un homosexual inválido al que le hacen una rampa en la escalera de su bloque de vecinos porque utiliza silla de ruedas. Todo y haber recibido insultos por su condición sexual que eran susceptibles de poder ser punibles, no quería sancionar a quienes habían contribuido a pagar la rampa.

5.2 Empresa privada. Caso práctico.

Para completar el estudio sobre la aplicación práctica de las medidas establecidas para prevenir, actuar y corregir los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, se ha contactado con una empresa del ámbito privado. Concretamente una multinacional del sector de la automoción.

La empresa cuenta con una plantilla de más de 5.000 trabajadores en todo el territorio nacional y tiene un protocolo de actuación y prevención en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, aprobado en marzo de 2014.



Este protocolo es fruto del acuerdo por el que, en la mesa de negociación del convenio, las partes convinieron poner en marcha un plan para dar cumplimiento a la ley de igualdad. Era una demanda histórica de los sindicatos y por ello, se creó una mesa de la igualdad donde definir un plan de igualdad y, en ese marco, redactar un protocolo contra situaciones de acoso, bajo la dirección de la empresa por medio del Área de Recursos humanos y con la validación de los diferentes agentes (el servicio de prevención de riesgos laborales – en especial respecto al ámbito de psicología aplicada- y los representantes de los trabajadores). Cabe decir que, con anterioridad a la aprobación del mismo, la empresa, en base a sus conocimientos, ya contemplaba una serie de prácticas coherentes que se aplicaban para este tipo de situaciones. El resultado del protocolo es la formalización de las mismas.

La empresa ha velado por dar la suficiente publicidad, ya sea a través de la intranet de la empresa o a través de los sindicatos, con la finalidad de que todo trabajador conozca de su existencia.

En el citado protocolo se establecen las garantías necesarias para hacer efectivo el respeto a los derechos fundamentales y de acatamiento a la Ley. En consecuencia, se promulga el compromiso de investigar con absoluta confidencialidad aquellas situaciones que se puedan producir así como poner los medios disponibles con el objeto de evitarlas.

Por ello, se prohíbe de forma expresa cualquier conducta que pueda ser tipificada como acoso y se le da la consideración de falta laboral de carácter muy grave.

Se definen claramente los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Se detalla que los casos de acoso sexual o por razón de sexo pueden ser: horizontales; es decir, entre compañeros, vertical/descendientes; de un mando a un subordinado, o bien, vertical/ascendentes; de un subordinado a un mando. También recoge la posibilidad de su existencia entre trabajadores de la empresa y personal externo.

Es interesante destacar cómo se incide en que, todo y que se requiere una pauta de repetición en las conductas ofensivas, un único incidente (si reviste gravedad) puede ser suficiente para tener la calificación de acoso sexual.

Se crea una Comisión de Acoso en cada centro de trabajo, que es permanente y se activa si se produce un caso. Esta Comisión está formada por un técnico del servicio de Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de psicología aplicada, representantes de la dirección de la empresa y representantes legales de los trabajadores y, en caso de que se considere necesario por la Comisión, un responsable del servicio médico. A todos los miembros les es aplicable los supuestos de abstención o recusación en el caso de que exista relación de parentesco, relación jerárquica inmediata, etc. y no pueden ser parte (denunciante o denunciado) del proceso.

Se establece la figura del mediador que instruirá el proceso.



La iniciación del procedimiento puede ser por parte de la persona que se considera acosada como por un testigo. Existen tres vías para denunciar los hechos al mediador: por correo electrónico, por vía telefónica o bien, a través de los representantes de los trabajadores pidiendo asesoramiento. A la práctica, es ésta última la vía más común.

El mediador toma testimonio a la persona que denuncia, la cual, tiene la posibilidad de que ir acompañada de un representante de los trabajadores y el mediador pondrá en conocimiento de la Comisión de Acoso los hechos a los efectos de determinar si los mismos están recogidos dentro de los supuestos tipificados como acoso. Cabe resaltar que se sustituyen los datos personales por códigos para garantizar la intimidad de las personas implicadas. En caso de que no se considere acoso, se comunica por escrito al denunciante.

Hay dos tipos de procedimientos:

1. El de conciliación; que sería una solución más rápida, amistosa y conciliadora que consiste en un diálogo entre las personas afectadas y que tiene por objeto el cese de las conductas con el acuerdo de las partes. Si se llega a la solución, el mediador extiende acta con el resultado obtenido.

2. El formal u oficial; para el caso en que con la conciliación no se llegue a una solución. En este caso la Comisión determina las pruebas, declaración de testigos, investigaciones y gestiones e incluso se pueden adoptar medidas cautelares como la separación física de las personas afectadas. Los miembros que estudian el caso son, en número paritario, varios representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. De todo ello queda constancia en un informe donde se proponen las medidas a adoptar y el mediador traslada este informe a la Dirección de RR.HH. al objeto de que determine (puesto que es competencia de la empresa) las medidas organizativas y disciplinarias que se consideren oportunas. Si se constata que no hay situación de acoso, se archiva el expediente.

Como propuesta de mejora a la redacción del protocolo, se observa que es conveniente recoger el testimonio de la persona “presuntamente acosadora” con anterioridad a la decisión de iniciar el procedimiento y activar la Comisión de Acoso. Antes de su aprobación, era la forma de proceder y el documento actual no lo recoge expresamente así.

Es interesante destacar que ha de haber consenso en el seno de la Comisión para determinar si existe situación de acoso o no (es más o menos un criterio único) y también para tomar todas las medidas oportunas, establecer las pruebas, etc.

Con anterioridad, en la toma de declaraciones se “encaraban” a las personas afectadas. En la actualidad no es preceptivo, si bien, se puede proponer.

Para casos más complejos siempre está la posibilidad de contratar con empresas externas de servicios (especializadas), las cuales pueden tener un bagaje más amplio, conocimientos más específicos sobre la situación concreta y sobre la forma de proceder de la Inspección de Trabajo. En algún caso concreto se ha utilizado.



Podemos afirmar que ha habido muy pocos casos de activación del protocolo de acoso. Los pocos que han surgido han sido mayoritariamente acoso laboral y sólo uno de ellos ha tenido la consideración de acoso sexual. En todos los casos se han establecido las medidas oportunas para solucionar el conflicto por lo que la aplicación del protocolo es efectiva. No obstante, hay que tener en cuenta que existe una reticencia, por las connotaciones sociales y morales de la situación, a denunciar hechos de esta naturaleza por lo que podrían haber más casos que no se han puesto en conocimiento de la empresa.

6 PROSTITUCIÓN ENTENDIDA COMO RELACIÓN LABORAL.

6.1 Objeto lícito y voluntariedad.

Iniciaremos este punto considerando si podríamos entender la prostitución como una relación laboral. El primer planteamiento para dar respuesta a esta cuestión es definir qué se entiende por relación laboral. En este sentido, de acuerdo con el artículo 1 del ET, podríamos establecer que una relación laboral es una prestación de servicios determinada siendo su objeto lícito, que se desarrolla de forma voluntaria, con carácter retribuido y por cuenta de un tercero denominado empresario, ya sea persona física o jurídica, que asume el riesgo, organización y dirección de la actividad. Por lo tanto, para poder encuadrar la prostitución como relación laboral se deberían cumplir estos condicionantes.

En este sentido, tomaríamos como referencia la sentencia del JS de Barcelona, núm. 50/2015¹⁰, por la cual se estimó declarar como relación de naturaleza laboral la prostitución ejercida en un centro de masajes eróticos. Cabe tener en cuenta que hasta el dictamen de esta sentencia no se habían producido precedentes jurisprudenciales que reconocieran, en la prostitución voluntaria por cuenta ajena, el carácter de relación laboral. Diferente es el caso de lo que se denomina “relación de alterne” entendida como una relación cuyo objeto es alternar con clientes y estimular que consuman bebidas con el recibo, a cambio, de una retribución en los que sí que existe más jurisprudencia que la estima.

De acuerdo con este precedente, ha de confluir que la prestación de los servicios sexuales sea voluntaria, libre y no coaccionada. Que se desempeñe por cuenta y riesgo y bajo la organización y dependencia de otra persona física o jurídica (empleador) respetando en todo momento los derechos de la mujer, con ausencia total de

¹⁰ Juzgado de lo Social nº 10, Barcelona, S 18-2-2015, nº 50/2015, nº autos 835/2013.



condiciones abusivas y con una retribución previamente acordada (ajenidad en los frutos).

La cuestión a plantear es el posible carácter ilícito del objeto del contrato por cuanto se trata de servicios de prostitución. Numerosos son los Juzgados y Tribunales de lo Social que han desestimado categóricamente la validez de un contrato de trabajo de esta naturaleza puesto que se alega que no se puede considerar la explotación sexual de una persona como un objeto lícito del contrato aun cuando sea una decisión de carácter voluntario de la persona que ejerce la prostitución.

Por ejemplo, la sentencia del TSJ de Galicia, recurso de Suplicación núm. 3598/2004¹¹, se pronuncia en este sentido considerando la prostitución ajena una forma de violencia de género, de esclavitud y contraria a la moral.

Otro claro ejemplo sería la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña, recurso de Suplicación 101/2008¹², que reconoce el carácter laboral de la prestación de servicios de alterne (todo y que se podrían plantear como la antesala a servicios posteriores de prostitución) pero que rechaza, de forma explícita, que la prostitución por cuenta ajena sea una relación laboral porque va en contra de derechos fundamentales de la persona como son la dignidad, la integridad física y moral y por considerar ilícito el objeto del contrato de acuerdo con el art. 187 del Código Penal¹³, entendiendo que en ningún caso un empresario puede *“[...]vender o disponer del uso del cuerpo de las trabajadoras como objeto de negocio o intercambio sexual con los clientes.”* La persona humana, su cuerpo, no puede ser en ningún caso el objeto de un contrato de trabajo y entiende *“[...] una interpretación aberrante y fraudulenta la que intenta asimilar la venta de la fuerza del trabajo con la venta del uso del cuerpo de las trabajadoras”*. Esta sentencia resuelve, por tanto, la nulidad del contrato porque el objeto del mismo es ilegal. En este sentido, se vería fundamentado en base a lo que disponen los artículos 1271 y 1275 del Código Civil¹⁴ que sólo admiten como *“objeto del contrato todos los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres”*. *“Los contratos sin causa, o con causa ilícita, no producen efecto alguno. Es ilícita la causa cuando se opone a las leyes o a la moral”*.

¹¹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, sec. 1ª). S 10-11-2004, rec. 3598/2004.

¹² Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª). S 15-5-2009, nº 4004/2009, rec. 101/2008.

¹³ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

¹⁴ Real Decreto de 24 de julio de 1889, del Código Civil.



Por el contrario, también se puede encontrar jurisprudencia penal que se pronuncia a favor de reconocer la legalidad de la prostitución alegando que siempre y cuando en los servicios de prostitución, ya sean por cuenta propia o por cuenta ajena, se respeten los derechos de las mujeres que los ejercen y éstas los realicen de forma voluntaria y libre, el Derecho no puede coartar la voluntad de quien quiere ejercerlos alegando razones de moralidad, ética o prejuicios sociales puesto que incluso se podría limitar la libertad de decisión de la persona. Tomamos como ejemplo la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, recurso de Casación núm. 1451/2008¹⁵. Otra cosa sería la explotación laboral o condiciones abusivas que comporten la merma de los derechos de las trabajadoras o situaciones de obligatoriedad en su ejercicio más próximas a la esclavitud. Sería el caso de la prostitución forzada y el proxenetismo. Por tanto, el consentimiento de la mujer prostituta es decisivo y fundamental.

Este razonamiento se ha visto también reforzado con doctrina científica como es el caso de la argumentación que expone la catedrática Maria Luisa Maqueda Abreu¹⁶ que considera que siempre y cuando exista voluntariedad en la decisión de ejercer la prostitución, ésta no puede equipararse a la esclavitud. Es decir, si una persona de forma libre, voluntaria y en pleno uso de su capacidad de autodeterminación personal, decide dedicarse a la prostitución; su voluntad no ha de estar condicionada a juicios de valor o moral. Según la señora Maqueda, cabe cuestionarse *“¿qué puede ser más indigno y degradante que no ser reconocido como sujeto capaz de adoptar decisiones libres?”* o bien *“¿por qué entender que la venta de servicios sexuales atenta contra la dignidad de quien libremente lo decide?”*. En esta línea, el profesor Fernando Fita¹⁷ opina que considerar la prostitución una actividad indigna responde a un juicio de valor moral y propone, como solución, la regulación y tutela de su ejercicio por parte de los poderes públicos mediante una normativa laboral que contribuya a su inclusión en la sociedad pudiendo así restituir la dignidad que históricamente se ha negado.

En conclusión, para poder entender la prostitución como una relación laboral es necesario que exista licitud en el objeto del contrato y voluntariedad.

Es en este último punto, el de la voluntariedad, donde cabe plantearse en qué medida la mujer opta por ejercer la prostitución de forma totalmente libre y voluntaria y no como única alternativa para su subsistencia. Condicionantes como son: la pobreza, el

¹⁵ Tribunal Supremo (Sala 2ª). S 14-4-2009, nº 425/2009, rec. 1451/2008.

¹⁶ Maqueda, M.L. (16 de marzo 2010). “Hacia una justicia de los derechos”. Diario La Ley. nº 7363.

¹⁷ Fita, F. (2009). “La prostitución: posible objeto de contrato de trabajo como una manifestación más del trabajo sexual”. Revista del Derecho Social, n. 47, pp 91-108.



analfabetismo, la drogodependencia, la exclusión social, la discriminación social y racial, los abusos sexuales por familiares y conocidos, los malos tratos, las carencias afectivas, la condición de migrante o la falta de alternativas vitales son factores que determinan que la mujer decida abocarse a la prostitución. Ciertamente lo hacen de una forma consentida, pero esta decisión viene condicionada por el hecho de que no encuentran otras alternativas para poder sobrevivir. En consecuencia, es cuestionable el ejercicio de la voluntariedad y libertad a la hora de decidirse a ejercer la prostitución.

6.2 Redes de prostitución.

En este apartado se pretende abordar la prostitución como parte del fenómeno conocido como “trata de seres humanos”. Para ello, es necesario conceptualizarlo. Podemos tomar la definición que, a nivel internacional, se recoge en la Resolución 55/25 de la Asamblea General de la Naciones Unidas, de 15 de noviembre de 2000 (Protocolo de Palermo) en la que, en su artículo 3, expresa que:

“a) Por “trata de personas” se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.”

Dentro de las finalidades que se describen en la definición, nos centraríamos en la prostitución ajena y la explotación sexual¹⁸. Hablamos de una relación sometida a amenazas, mentiras o coacciones, por lo tanto, carente de voluntariedad por parte de las personas que son captadas y engañadas para ejercer este tipo de abuso con un único objeto por parte del tratante que es el obtener un lucro económico. Cabe decir que, aun cuando la víctima exprese un consentimiento, no podemos darlo por válido puesto que su situación no permite oponerse o resistirse a este tipo de explotación con el agravante de que acaban siendo dependientes de sus explotadores; los cuales, utilizan diferentes tácticas como son: el maltrato físico o psíquico “adiestrando a la víctima”, la privación de

¹⁸ Rubio y Pérez (2016). “Delito de trata de seres humanos a la luz del derecho internacional y su influencia en la legislación española”. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 5/2016. Parte comentario.



libertad de movimientos, el requisamiento de documentos identificativos, el control sobre las necesidades básicas que requiere la víctima, la adicción a las drogas, amenazas contra sus seres queridos o imponiendo pagos que provocan una deuda imposible de saldar, entre otras. El resultado: una extrema vulnerabilidad y dependencia que provoca traumas y secuelas físicas y psíquicas de por vida a las víctimas.

Desgraciadamente, las nuevas tecnologías han contribuido a facilitar el desarrollo global de estas prácticas en vez de ser herramientas potentes para la lucha contra las mismas y es destacable el hecho de que, pese a vivir en un contexto económico internacional de crisis, este sector, lejos de verse afectado, ha experimentado un incremento desmesurado en la demanda de estos servicios aprovechando la situación de marginación y pobreza y, por tanto, de extrema necesidad, de las víctimas que ven esta salida como la única expectativa de futuro.

El Derecho Internacional, en la lucha contra estas redes, ha establecido una serie de bases mínimas con el objetivo de que todos los Estados las cumplan; si bien, su efectividad no ha sido la misma en todos los países. Como consecuencia de esas bases mínimas se han publicado diversas normas entre las cuales se pueden destacar: la Resolución 55/25 de la Asamblea General de la Naciones Unidas, de 15 de noviembre de 2000 (Protocolo de Palermo); la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de Nueva York, de 15 de noviembre de 2000; el Convenio del Consejo de Europa nº 197 (Convenio Varsovia), sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de 16 de mayo de 2005 o la Directiva 2011/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la Prevención y Lucha contra la Trata de Seres Humanos y a la Protección de las Víctimas. Todas ellas pretenden implementar medidas de sensibilización a las potenciales víctimas, de concienciación a los posibles clientes y a los medios de comunicación y sociedad, de potenciación de la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales, de protección y asistencia, de persecución y procesamiento de los explotadores, de cooperación internacional y coordinación entre los Estados y organizaciones.

Si concretamos respecto a España, se puede afirmar que su política criminal ha intentado equipararse a las normativas internacionales con la finalidad de que las regulaciones penales de los Estados sean más similares. En consecuencia, así ha quedado reflejado en las modificaciones del Código Penal de los años 2010 y 2015. Cabe decir que, respecto a la incriminación de conductas, cumplimos con las exigencias internacionales pero se hace necesario reforzar las medidas en cuanto a prevención de



estos delitos, su persecución y protección de las víctimas. No obstante, a pesar de que nuestra normativa todavía es insuficiente, se sigue trabajando para conseguir la tan deseada erradicación.¹⁹

A continuación se detallan unas estadísticas publicadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

MUJERES VÍCTIMAS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL EN LA UNIÓN EUROPEA					
		2012	2011	2010	2009
Mujeres	Unión Europea (*)	6.110	3.941	3.941	4.840
	Alemania	588	599	588	588
	Austria	:	:	:	:
	Bélgica	47	33	42	42
	Bulgaria	430	369	480	480
	Chipre	16	27	23	23
	Croacia	6	11	2	2
	Dinamarca	45	53	49	49
	Eslovaquia	14	13	10	10
	Eslovenia	65	20	32	32
	España	123	217	1.472	1.472
	Estonia	:	:	:	:
	Finlandia	12	13	18	18
	Francia	742	639	703	703
	Grecia	:	:	:	:
	Hungría	26	91	30	30
	Irlanda	26	34	51	51
	Italia	1.484	:	:	:
	Letonia	14	4	8	8
	Lituania	10	22	15	15
	Luxemburgo	6	10	10	10
	Malta	6	2	0	0
	Países Bajos	1.170	715	701	701
	Polonia	:	:	:	:
	Portugal	:	:	:	:
	Reino Unido	732	556	130	130
	Rep. Checa	7	8	8	8
Rumanía	538	504	467	467	
Suecia	3	1	1	1	
Otros países					
Islandia	1	0	2	2	
Montenegro	:	:	:	:	
Noruega	24	27	26	26	
Serbia	40	:	:	:	
Suiza	:	:	:	:	
Turquía	54	80	57	57	
Varones	Unión Europea (*)	165	191	191	249
	Alemania	19	34	17	17
	Austria	:	:	:	:
	Bélgica	5	1	1	1
	Bulgaria	25	0	0	0
	Chipre	0	0	0	0
	Croacia	0	0	0	0
	Dinamarca	0	0	0	0
	Eslovaquia	0	0	0	0
	Eslovenia	0	0	0	0
	España	2	17	133	133
	Estonia	:	:	:	:
	Finlandia	1	2	0	0
	Francia	9	15	23	23
	Grecia	:	:	:	:
	Hungría	0	0	0	0
	Irlanda	13	3	5	5
	Italia	16	:	:	:
	Letonia	1	0	0	0
	Lituania	0	0	0	0
	Luxemburgo	1	0	0	0
	Malta	0	1	0	0
	Países Bajos	46	66	47	47
	Polonia	:	:	:	:
	Portugal	:	:	:	:
	Reino Unido	8	39	2	2
	Rep. Checa	0	0	0	0
Rumanía	19	13	21	21	
Suecia	0	0	0	0	
Otros países					
Islandia	1	0	0	0	
Montenegro	:	:	:	:	
Noruega	0	0	1	1	
Serbia	2	:	:	:	
Suiza	:	:	:	:	
Turquía	0	0	0	0	

Fuente: "Trafficking in human beings". Ed. 2015. Statistical Working Papers. (*) El apartado "Unión Europea" refleja el total en base a los datos facilitados por los países para el año correspondiente.

¹⁹ Rubio y Pérez (2016). "Delito de trata de seres humanos a la luz del derecho internacional y su influencia en la legislación española". Revista Aranzadi Doctrinal núm. 5/2016. Parte comentario.



7 CONCLUSIONES.

7.1 Conclusiones sobre la evolución de las medidas adoptadas en la erradicación de la violencia de género.

La propia LO 3/2007, en su Exposición de Motivos, reconoce que es totalmente necesaria la creación de nuevos instrumentos jurídicos que hagan del todo efectivo el principio de igualdad puesto que, hasta la fecha, todas las acciones de carácter legal que se han impulsado, no han resultado suficientes para conseguir la erradicación de todas las manifestaciones de discriminación entre hombres y mujeres. Ha de existir una mayor acción positiva por parte de los poderes públicos.

Cabe decir que esta ley ha supuesto un importante adelanto respecto a la regulación de la violencia de género pero resulta todavía insuficiente. Por otro lado, hay que destacar también que es necesario que la norma que regule la violencia de género incluya la violencia que acontece en el entorno laboral, es decir, no sólo a aquella violencia ejercida por el cónyuge o por quienes estén o hayan estado relacionados afectivamente. De hecho, lo ideal sería una ley que recoja la violencia de género de forma global, es decir, incluyendo todos los ámbitos en los que la persona pueda resultar agredida.

Para finalizar, resaltar también que se ha de conseguir una mayor concienciación por parte de la sociedad puesto que ésta todavía sigue siendo muy patriarcal. Hay que sensibilizar en la igualdad de mujeres y hombres y en el respeto mutuo. Este esfuerzo requiere de la reeducación y sensibilización de la ciudadanía en todos los ámbitos: social, laboral, cultural, económico y político. Es básico para luchar por la erradicación de la violencia de género.

7.2 Demanda actual de servicios de prostitución. ¿Legalidad o ilegalidad?

Del análisis realizado en el presente TFG en cuanto a la prostitución, se constata la existencia de diferentes opiniones respecto a su legalización y a su consideración como relación laboral.

Es incuestionable el hecho de que la prostitución, entendida como delincuencia organizada entorno a la explotación sexual, es decir, bajo amenazas, de forma coercitiva y mediante el abuso y merma de los derechos fundamentales de la víctima para obtener un beneficio económico por parte del tratante, está totalmente penalizada y los Estados tienen que fortalecer sus mecanismos de coordinación y cooperación para perseguir estas prácticas y proporcionar la protección adecuada a las víctimas.



Ahora bien, existen diferentes posiciones respecto a la consideración de la prostitución entendida como una actividad consistente en el mantenimiento de relaciones sexuales por una persona adulta, que lo decide de forma libre y voluntaria, a cambio de dinero (donde el Código Penal español no se pronuncia puesto que sólo penaliza expresamente al proxeneta).

Partiendo de la base de la libertad y voluntariedad de la persona que se prostituye, hay defensores de su legalización puesto que consideran que puede favorecer el control sanitario así como el administrativo y laboral, procurando a este colectivo una serie de garantías y derechos de los que, hasta ahora, carecen. Asimismo, consideran que el castigo a estas prácticas no ha parado la expansión de las redes de delincuencia ni el incremento de la prostitución y que la ilicitud puede favorecer los abusos y las condiciones vejatorias²⁰.

En este sentido, en 2015 se creó el primer lobby formado por varias asociaciones de prostitutas, el objeto del cual es la reivindicación de sus derechos como “trabajadoras sexuales” bajo la premisa de que quien ejerce sexo lo hace de forma libre y voluntaria puesto que lo contrario se considera esclavitud.²¹

Todo ello, nos lleva a cuestionarnos si “¿es verdad que cualquier forma de prostitución, incluso la libremente consentida, atenta contra la dignidad y los derechos fundamentales del que se prostituye [...]?” o bien “¿hay que proteger la dignidad por encima de la libertad?”²². Es decir, si es cuestionable “moralmente” que una persona decida libremente, como opción de vida, la prostitución. En este sentido, entonces, se hace necesario reforzar la posición jurídica de estas personas así como la de las asociaciones que las representan.

Por el contrario, los detractores, cuestionan si realmente existe esta voluntariedad y libertad. Factores anteriormente mencionados como la miseria económica, la situación de irregularidad en un país extranjero, el analfabetismo, la drogadicción, la ausencia de formación profesional, los maltratos, las carencias afectivas, etc... pueden ser el desencadenante para que la mujer se embarque en la prostitución como única escapatoria y medio de subsistencia. En este caso, no se considera como una expresión de libertad de la mujer sino que está relacionado con la violencia, los problemas económicos, la exclusión social y, en definitiva, con una cultura sexista y machista, lo

²⁰ Roperó, J. (2006). El debate sobre la “regulación” de la prostitución. Base de Datos de Bibliografía El Derecho

²¹ http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/04/13/catalunya/1428947573_534022.html/

²² Roperó, J. (2006). El debate sobre la “regulación” de la prostitución. Base de Datos de Bibliografía El Derecho



que las aboca a la decepción, la pérdida de identidad, la marginación y a sufrir lesiones tanto físicas como psíquicas de por vida.²³

Es necesario concienciar al hombre (de todos los estatus sociales), como consumidor principal de este tipo de servicios, puesto que el hecho de que existan estas prácticas es porque hay una demanda. Es más fácil querer creer que las prostitutas lo son porque así lo han elegido que reconocer que realmente es una forma de explotación y sufrimiento donde la mujer adquiere el valor de mercancía. De hecho, se puede considerar que lo que, en muchas ocasiones, las mujeres soportan al ejercer la prostitución es lo que, en otros ámbitos, se puede entender como acoso o abuso sexual, es decir, una violación de los derechos humanos. Es necesario reeducar en el respeto y en la dignidad de la persona. Hemos de pensar que la legalización de la prostitución puede suponer que el mensaje que reciben las nuevas generaciones de hombres es el de que la mujer es un producto sexual con el que satisfacer sus necesidades sexuales y utilizar a su antojo.

A modo de ejemplo se puede destacar que, en Suecia, desde que, en 1999, se penalizó la compra de servicios sexuales y se despenalizó su venta, ha disminuido considerablemente el número de mujeres con el que se trafica. En este país se considera la prostitución como un caso de violencia contra las mujeres y vulneración de los derechos humanos. Por el contrario, en países como Australia u Holanda donde la prostitución está regulada legalmente, se ha producido un importante incremento del mercado sexual, corroborando la idea de que su regularización lo fortalece.²⁴ En la actualidad, se puede afirmar que más del 80% de las mujeres que ejercen la prostitución están ligadas a mafias.²⁵

En conclusión, los contrarios a la legalización pueden afirmar, por tanto, que la prostitución se puede entender como un obstáculo para el actual desarrollo hacia la igualdad entre hombres y mujeres e incluso concluir que *“La prostitución no es el oficio más antiguo del mundo sino la forma de violencia más antigua”*.

En este sentido, los poderes públicos y la sociedad en general tienen la responsabilidad de ayudar a este colectivo especialmente vulnerable. Por un lado, por parte de los poderes públicos, puesto que se hace necesario adoptar las medidas oportunas de protección, de reinserción, de asesoramiento y de disponibilidad de recursos para

²³ <http://apramp.org/download/la-prostitucion-claves-para-reflexionar-sobre-un-problema/>

²⁴ <http://apramp.org/download/la-prostitucion-claves-para-reflexionar-sobre-un-problema/>

²⁵ http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/04/13/catalunya/1428947573_534022.html/



conseguir que estas mujeres puedan integrarse en la sociedad y tengan suficientes alternativas mediante las cuales decidir sobre su futuro. Por otro lado, por parte de la sociedad, debe haber una concienciación de la realidad de estas mujeres, se tiene que rechazar categóricamente este tipo de prácticas sujetas a la vulnerabilidad del colectivo y replantearse la conveniencia de una cultura patriarcal donde el hombre predomina sobre la mujer considerándose ésta, en muchos casos, como objeto de deseo y admiración. Hemos de ser conscientes de que la prostitución afecta a millones de personas en el mundo y, para ello, hace falta un mayor conocimiento de esta situación. Afortunadamente, cada vez hay mayor sensibilización internacional y en España hemos de trabajar para mejorarla; por ejemplo, los medios de comunicación (periodismo y arte en general) pueden ser una herramienta eficaz.²⁶

7.3 Propuestas de mejora en las medidas establecidas para la supresión efectiva de la violencia de género.

Resulta esencial potenciar e insistir en la prevención de toda conducta que suponga violencia de género. En este sentido, los poderes públicos son los primeros responsables que han de incidir y reforzar aquellas políticas activas que se acuerden. Además se ha de trabajar de una forma transversal, es decir, desde los diferentes ámbitos, ya sea social, familiar o laboral. Es básico que se adopten un número mayor de medidas que concilien la vida laboral con la personal y/o familiar.

Desgraciadamente, este tipo de situaciones, muchas veces, no son reconocidas e incluso existe, en muchos casos, reticencia y miedo a denunciar los hechos por las posibles represalias que se pueden generar. Por ello, es fundamental que se establezcan planes informativos y de formación tanto a nivel laboral y familiar como en los centros educativos. Se ha de conseguir que se produzca un cambio real en las relaciones entre particulares y los centros de enseñanza son un espacio ideal para sensibilizar sobre estas situaciones y transmitir los valores de igualdad y respecto contra la violencia de género así como inculcar la corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

Los medios de comunicación o publicidad pueden tener también un papel muy importante evitando las imágenes estereotipadas así como potenciando la concienciación hacia este problema social.

²⁶ <http://www.lavanguardia.com/vida/20121212/54356276103/mickelwait-legalizar-prostitucion-aumenta-mafias-html>



Los poderes públicos han de reforzar el incremento de ayudas a estos colectivos facilitando toda la información que les sea necesaria, garantizando la gratuidad de la asistencia jurídica, mejor protección social y mayor apoyo económico que es fundamental para conseguir su inclusión social.

Resulta también necesario dedicar mayores recursos para mejorar la coordinación entre los cuerpos de seguridad y servicios sociales, así como potenciar que tengan un mayor papel y participación las asociaciones y organizaciones de ayuda a estos colectivos. Por otra parte, se debe trabajar también en lograr una mayor especialización profesional de todos los colectivos que trabajan directamente con las personas afectadas.

A nivel sanitario, son necesarias más medidas que faciliten la asistencia tanto física como psicológica. Reforzar los protocolos sanitarios, los servicios de atención permanente urgente y mejorar los procedimientos para remitir los casos a los Tribunales.

Es necesario también establecer aquellas reformas adecuadas que agilicen los procedimientos judiciales. Es conveniente una mayor contundencia en la aplicación de las sanciones y tener en cuenta que, en todo momento, las medidas adoptadas no han de suponer mayores perjuicios para las mujeres afectadas sino todo lo contrario.

En palabras de Gemma M^a Sobrino, es esencial *“la intervención legislativa y la acción de un gobierno socialmente comprometido”*.²⁷

8 BIBLIOGRAFÍA.

8.1 Legislación.

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

²⁷ Sobrino, G.M. (2013). La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas. Valencia: Tirant lo Blanch.



- Directiva 2011/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la Prevención y Lucha contra la Trata de Seres Humanos y a la Protección de las Víctimas.
- Resolución 55/25 de la Asamblea General de la Naciones Unidas, de 15 de noviembre de 2000 (Protocolo de Palermo).
- Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de Nueva York, de 15 de noviembre de 2000.
- Convenio del Consejo de Europa nº 197, sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de 16 de mayo de 2005 (Convenio Varsovia).
- Constitución Española, 31 de octubre de 1978.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, del Código Civil.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

8.2 Jurisprudencia.

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 2ª). S 14-4-2009, nº 425/2009, rec. 1451/2008.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, sec. 1ª). S 10-11-2004, rec. 3598/2004.



- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª). S 15-5-2009, nº 4004/2009, rec. 101/2008.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 10, Barcelona, S 18-2-2015, nº 50/2015, nº autos 835/2013.

8.3 Webgrafía.

- <http://apramp.org/download/la-prostitucion-claves-para-reflexionar-sobre-un-problema/>
- <http://www.lavanguardia.com/vida/20121212/54356276103/mickelwait-legalizar-prostitucion-aumenta-mafias-html/>
- http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/04/13/catalunya/1428947573_534022.html/
- <http://prostitucionrealidadessociales.blogspot.com.es/search?updated-min=2016-01-01T00:00:00-08:00&updated-max=2017-01-01T00:00:00-08:00&max-results=13/>

8.4 Referencias bibliográficas.

- (2005) Lousada J.F. “Prostitución y Trabajo: La legislación Española” (materiales aportados al Congreso Internacional sobre Explotación Sexual y tráfico de mujeres).
- (2006) Roperó, J. “El debate sobre la “regulación” de la prostitución”. Base de Datos de Bibliografía El Derecho.
- (2006) Maqueda M.L. “La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social”. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología.
- (2009) Fita, F. “La prostitución: posible objeto de contrato de trabajo como una manifestación más del trabajo sexual”. Revista del Derecho Social, n. 47, pp 91-108.
- (2010) Maqueda, M.L. “Hacia una justicia de los derechos”. Diario La Ley. nº 7363.
- (2013) Sobrino, G.M. “La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas”. Valencia: Tirant lo Blanch.
- (2014) Unidad Didáctica 6. Curso “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades” Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- (2014) Protocolo de actuación y prevención en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo. Empresa de Automoción.
- (2015) Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de la identidad sexual. Generalitat de Catalunya. Barcelona.
- (2016) Rubio y Pérez. “Delito de trata de seres humanos a la luz del derecho internacional y su influencia en la legislación española”. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 5/2016.