



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Máster en Abogacía y Procura.

El acoso sexual en el marco jurídico
español: regulación penal, protección
de la víctima y desafíos procesales.

Presentado por:

Aicha Ben Hamou Houban.

Tutelado por:

Alfonso Rufino Ortega Matesanz

Valladolid, xx de febrero de 2025

*A todas las personas que han sido parte de este
proceso, porque no sería nada sin ellos.*

Índice.

1. Introducción.	5
2. Supuesto de hecho.	6
3. Fundamentos jurídicos o normativa aplicable en el delito de acoso sexual.	8
4. Preguntas a resolver.....	11
4.1 ¿Qué elementos son esenciales para acreditar el delito de acoso sexual según la legislación española?	11
4.2 ¿Qué medidas de protección debe solicitar la víctima para garantizar su seguridad y bienestar mientras continúa el proceso judicial?	16
4.3 ¿Cómo se evalúa la credibilidad de las pruebas en casos de acoso sexual, especialmente cuando se basan en comunicaciones privadas como los mensajes de WhatsApp, así como hechos en los que no se pueden aportar testigos, por ser un delito que suele ocurrir en la más absoluta intimidad?	22
4.4 ¿Qué responsabilidad podría tener el centro educativo o la administración pública al no implementar medidas preventivas o protocolos para gestionar situaciones de acoso? ¿Qué derechos laborales tiene la víctima de acoso sexual dentro del instituto, y qué medidas puede tomar la administración educativa para protegerla en su lugar de trabajo?	30
4.5 ¿Cuáles son los derechos de la víctima a la protección de su integridad psicológica y física durante el proceso judicial, y qué acciones debe tomar el juzgado para garantizar que estas medidas sean efectivas?	35
4.6 ¿Cómo se puede justificar legalmente la aplicación de una orden de alejamiento parcial en el lugar de trabajo cuando existe el riesgo de contacto entre la víctima y el agresor?	39
4.7 ¿Qué papel juega la carga de la prueba en casos de acoso sexual y cómo puede la víctima sustentar su testimonio frente a la versión del acusado?.....	45
4.8 ¿Qué responsabilidad tienen los compañeros de trabajo y superiores jerárquicos en casos de acoso sexual en el entorno laboral, y hasta qué punto están obligados a intervenir?	50
4.9 ¿Cómo se tipificaría penalmente el comportamiento del acusado, y qué circunstancias podrían considerarse como agravantes y aplicarse en función de la relación laboral y la reiteración de conductas de acoso?	53

4.10 ¿Hasta qué punto podría considerarse negligencia judicial el retraso en la concesión de la orden de protección, y qué implicaciones penales o disciplinarias existen para el juzgado que no actúa diligentemente ante casos de acoso?	61
5. Conclusiones.....	68
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	70

Introducción.

El presente Trabajo de Fin de Máster analiza un caso práctico de acoso sexual ocurrido en el ámbito laboral, concretamente en un centro educativo, que permite reflexionar sobre los desafíos jurídicos y sociales que plantea este tipo de conductas. El caso expone cómo un profesor de religión, aprovechando la cercanía laboral y la confianza inicial en el entorno profesional, desarrolló un comportamiento reiterado y gravemente inapropiado hacia una compañera docente, la profesora de lengua castellana. Estas conductas incluyen mensajes de contenido sexual explícito enviados a través de WhatsApp, intentos de contacto físico no consentidos y hostigamiento en el lugar de trabajo, lo que generó un entorno intimidatorio y humillante para la víctima.

La gravedad del caso radica no solo en la persistencia de las acciones del agresor, sino también en las deficiencias observadas en la respuesta institucional. A pesar de la denuncia presentada en junio de 2024 ante la Policía Nacional, acompañada de la solicitud de una orden de protección, la víctima no recibió medidas cautelares inmediatas debido a un retraso en la lectura y tramitación de su denuncia por parte del juzgado correspondiente. Esta demora permitió que el agresor continuara trabajando en el mismo centro educativo al inicio del curso escolar, incrementando el estrés y la vulnerabilidad de la víctima.

El estudio de este caso, organizado en un modelo de pregunta-respuesta, ofrece la oportunidad de abordar cuestiones clave desde una perspectiva jurídica. Por un lado, se examina la tipificación penal de las conductas realizadas por el acusado a la luz del artículo 184 del Código Penal, que regula el acoso sexual. Por otro lado, se analiza la actuación judicial, tanto en lo referente a la valoración de las pruebas presentadas por la víctima como en la aplicación de medidas cautelares para garantizar su seguridad y bienestar. Asimismo, se consideran las responsabilidades que podrían derivarse para el centro educativo y la administración pública ante la falta de protocolos preventivos efectivos y la negligencia en la gestión del caso.

En este marco, en el trabajo también se reflexiona sobre los derechos fundamentales que se ven comprometidos en casos de acoso sexual, como la dignidad, la libertad sexual y la integridad moral, y sobre cómo el sistema jurídico debe responder para protegerlos de manera eficaz. Además, se exploran las medidas reparadoras y preventivas que podrían implementarse en el ámbito laboral y judicial para evitar que situaciones similares vuelvan a ocurrir.

Supuesto de hecho.

El supuesto práctico que se analiza en este Trabajo de Fin de Máster trata sobre un caso de acoso sexual en el ámbito laboral, ocurrido en un instituto de secundaria. El profesor de religión, Manolo, un hombre de avanzada edad comenzó a acosar a una profesora de lengua castellana, Sara, su compañera de trabajo, en el mismo centro educativo. Ambos se conocieron en el instituto, donde mantenían una relación estrictamente profesional al principio. Sin embargo, de forma gradual y sin que Sara lo percibiera de inmediato, el comportamiento del profesor comenzó a cambiar.

El acoso empezó de manera sutil, principalmente a través de mensajes de WhatsApp en los que Manolo, bajo el pretexto de halagar a su compañera, fue intensificando el contenido sexual de sus comentarios. Entre los mensajes enviados por Manolo, se incluyen expresiones o insinuaciones explícitas como "Con lo que me gusta hacer uso del lenguaje corporal, la hubiese abrazado por detrás varias veces, besado en el cuello otras tantas, y quién sabe si hasta tocar con delicadeza alguna teta". Este tipo de comportamiento creó un ambiente de incomodidad para Sara, que se vio obligada a tomar medidas para evitar al profesor en el entorno laboral, como encerrarse en su departamento con llave y apagar las luces, en varias ocasiones, para que él no se le acercara.

A pesar de que Sara intentó poner fin al acoso bloqueando a Manolo en diversas plataformas de comunicación y pidiéndole en varias ocasiones que dejara de contactarla, llegando a usar el correo de la plataforma educativa para comunicarse con ella, él interpretó esta actitud como una reacción de despecho y no como una consecuencia de su comportamiento. Aunque algunos compañeros de trabajo pudieron ser testigos de momentos incómodos, la mayor parte del acoso ocurrió en privado, quedando como principal prueba los mensajes de WhatsApp.

El 14 de junio de 2024, Sara decidió denunciar al profesor tras un episodio particularmente alarmante. Manolo, la abordó a la salida de una clase, esperándola y exigiendo hablar con ella, lo que provocó que sintiera miedo y acudiera a la Policía Nacional para presentar la denuncia. Tras interponer la denuncia, fue asistida por una abogada de oficio que la animó a solicitar una orden de protección. Sin embargo, debido a un error en el juzgado, el juez no leyó la denuncia a tiempo y la vista judicial para evaluar la orden de protección se retrasó hasta septiembre, cuando ya había comenzado el nuevo curso escolar y ambos seguían trabajando en el mismo centro.

Durante la vista, Sara presentó los mensajes de WhatsApp como prueba, y estos fueron cotejados ante la Letrada de Administración de Justicia. A pesar de que Manolo negó haberlos enviado, la evidencia mostraba claramente lo contrario. Manolo, en su defensa, alegó que era la profesora quien deseaba una relación con él y que la denuncia era una represalia por haberse negado, ya que él estaba casado. La defensa intentó minimizar el comportamiento del acusado, argumentando que solo había intentado besarla una vez y que no era motivo suficiente para acusarlo de acoso, pero el juez consideró los hechos como claros indicios de acoso sexual.

Finalmente, el juez concedió una orden de protección que prohíbe a Manolo acercarse a menos de 500 metros de Sara en la vía pública y a 20 metros dentro del instituto, debido a la

imposibilidad de evitar por completo el contacto en el entorno laboral. El juez subrayó que sería responsabilidad del profesor evitar cualquier encuentro con la víctima y no al contrario. El acoso ha tenido un profundo impacto en la vida personal y profesional de Sara, que actualmente sufre ansiedad y nerviosismo constantes, lo que le dificulta llevar a cabo su trabajo con normalidad. Además, ha requerido medicación para poder descansar y sobrellevar la situación.

A pesar de la gravedad de los hechos, ni el centro educativo ni las autoridades han implementado protocolos o medidas adicionales para proteger a la víctima o prevenir que este tipo de situaciones vuelvan a repetirse en el futuro.

Este caso plantea cuestiones importantes sobre la protección de las víctimas de acoso en el ámbito laboral y las medidas que deben tomarse para evitar que este tipo de conductas se perpetúen en espacios, como el educativo, en especial.

Fundamentos jurídicos o normativa aplicable en el delito de acoso sexual.

1. Constitución Española (1978)

- **Artículo 14:** Garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo, sirviendo como base para combatir el acoso sexual como una forma de desigualdad estructural.
 - **Artículo 24:** Reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva, aplicable en casos de acoso sexual y violencia de género.
 - **Artículo 9.2:** Obliga a los poderes públicos a promover condiciones que aseguren la igualdad efectiva, incluyendo la prevención del acoso sexual.
-

2. Código Penal Español

- **Artículo 184:** Tipifica el delito de acoso sexual, describiendo las conductas punibles y los contextos en los que se produce (laboral, educativo, etc.), así como los agravantes, como el prevalimiento.
 - **Artículo 48.3:** Regula las órdenes de alejamiento en casos de delitos relacionados con la libertad e indemnidad sexual, estableciendo la prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima como una medida cautelar o pena accesoria esencial en la protección de las víctimas.
 - **Libro II, Título VIII:** Engloba los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, subrayando la importancia de proteger estos derechos frente a conductas de acoso.
-

3. Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

- Introdujo el concepto del consentimiento explícito, eliminando cualquier ambigüedad en la interpretación de los delitos sexuales.
 - Estableció medidas integrales para la protección de las víctimas, incluyendo asistencia jurídica gratuita, apoyo psicológico y protocolos específicos para la prevención en empresas e instituciones educativas.
-

4. Ley Orgánica 1/2015, de Reforma del Código Penal

- Reforzó la tipificación del acoso sexual y añadió modalidades agravadas, como el chantaje sexual.
 - Destacó la importancia de sancionar conductas de acoso basadas en el prevalimiento, incluso cuando se producen de forma aislada.
-

5. Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

- Introdujo un marco integral para combatir la violencia de género, incluyendo medidas específicas para prevenir y sancionar el acoso sexual como una forma de violencia contra las mujeres.
 - Obliga a los poderes públicos a adoptar políticas activas para erradicar estas conductas.
-

6. Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

- Impone la obligación de publicar información sobre la gestión judicial en casos de violencia de género, incluyendo estadísticas sobre órdenes de alejamiento y medidas cautelares relacionadas con el acoso sexual.
-

7. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995)

- Establece la obligación de los empleadores de identificar y prevenir riesgos laborales, incluyendo el acoso sexual como un riesgo psicosocial.
 - Impone sanciones administrativas para las empresas que no implementen medidas preventivas efectivas.
-

8. Directiva 76/207/CEE del Consejo de la Unión Europea

- Regula el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y las condiciones laborales, considerando el acoso sexual como una forma de discriminación de género.
 - Establece la obligación de los estados miembros de garantizar la protección efectiva contra estas conductas.
-

9. Convenio de Estambul (2011)

- Reconoce la violencia sexual, incluido el acoso, como una forma de discriminación y obliga a los estados firmantes a adoptar medidas legislativas y administrativas para prevenir, sancionar y reparar el daño a las víctimas.
-

10. Jurisprudencia Relevante

- **Sentencia del Tribunal Supremo 678/2019:** Reafirma que el testimonio de la víctima puede constituir prueba suficiente en casos de acoso sexual si se cumplen criterios de coherencia, credibilidad y corroboración periférica.
- **Sentencia del Tribunal Supremo 64/2020:** Analiza las dilaciones indebidas en procesos judiciales y su impacto en casos de violencia de género, subrayando la importancia de una actuación judicial diligente.

Preguntas a resolver.

4.1 ¿Qué elementos son esenciales para acreditar el delito de acoso sexual según la legislación española?

1. Introducción

Para empezar, es necesario definir lo que significa el acoso sexual, según el **Código Penal español** (artículo 184), el acoso sexual se define como:

- 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.(...)*

- Breve explicación del marco normativo (reformas recientes, contexto jurídico).

El marco normativo del delito de acoso sexual en España está regulado principalmente por el **artículo 184 del Código Penal**, que tipifica las conductas punibles, establece agravantes y define las sanciones aplicables. Este delito se encuentra dentro del **Libro II, Título VIII del Código Penal**, que aborda los **Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales**. La definición del acoso sexual incluye cualquier solicitud de favores de naturaleza sexual que genere una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, especialmente en contextos laborales, educativos o de prestación de servicios continuados.

A lo largo de los años, el marco normativo ha experimentado diversas reformas. Una de las más recientes y significativas fue la entrada en vigor en 2022 de la **Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual**, también conocida como la ley "Solo sí es sí". Esta normativa introdujo cambios trascendentales en el tratamiento de los delitos sexuales, reforzando la protección de las víctimas y haciendo énfasis en la necesidad de consentimiento explícito, eliminando así cualquier ambigüedad legal sobre la voluntariedad de las relaciones sexuales. Además, incorporó medidas específicas para facilitar el acceso de las víctimas a **asistencia jurídica especializada** y **apoyo psicológico**, garantizando un enfoque integral de atención.

Desde una perspectiva de género y derechos humanos, y en línea con convenciones internacionales como el **Convenio de Estambul**, España ha adoptado un enfoque que considera la violencia sexual como una forma de discriminación.

Este paradigma refuerza la necesidad de proteger los derechos de las víctimas mediante la implementación de políticas públicas, normativas específicas y formación especializada. En este sentido, el acoso sexual no solo afecta la libertad sexual de la víctima, sino que también vulnera su dignidad y genera un impacto directo en su integridad moral, especialmente cuando se produce en entornos de poder asimétrico, como relaciones laborales o docentes, donde existe un claro prevalimiento por parte del agresor.

El marco normativo también contempla herramientas de protección y medidas preventivas diseñadas para actuar de forma proactiva. Por ejemplo, la **Ley Orgánica 1/2015** reforzó la tipificación del delito al enfatizar el carácter intimidatorio y humillante de las conductas, donde se condiciona el acceso a beneficios laborales o educativos a la aceptación de dichas conductas. Asimismo, en el ámbito empresarial y educativo, se han impuesto obligaciones para implementar protocolos internos que prevengan el acoso y aseguren mecanismos efectivos de denuncia y actuación.

En los últimos años, los operadores judiciales han recibido formación específica para evitar estereotipos de género en el tratamiento de estos casos, reconociendo que los sesgos pueden influir negativamente en el desarrollo de los procesos judiciales. Además, se han impulsado herramientas de protección como órdenes de alejamiento, dispositivos electrónicos de control y la priorización de denuncias en contextos de violencia sexual, garantizando una actuación rápida y efectiva que reduzca el riesgo para las víctimas. Todo esto hace que el marco normativo español relativo al acoso sexual no solo busca sancionar las conductas delictivas, sino también prevenirlas y mitigar sus efectos, con una visión integral basada en la igualdad de género y los derechos humanos.

Este enfoque, alineado con estándares internacionales, refuerza la necesidad de un sistema que combine sanciones efectivas, medidas preventivas y asistencia integral a las víctimas para erradicar este tipo de conductas.

Diferenciación de otras conductas punibles:

El **acoso sexual** se distingue del acoso general (*stalking*) regulado en el artículo 172 ter del Código Penal, que penaliza la persecución insistente y reiterada mediante cualquier medio, incluso sin connotaciones sexuales. Se ha reforzado la regulación en ámbitos laborales y educativos, donde la posición de poder o jerarquía del agresor puede ser un agravante.

Este delito se considera un delito mixto alternativo, lo que significa que el sujeto activo comete el delito con la realización de cualquiera de las conductas descritas en el artículo 173 ter, y es posible que se combinen varias de ellas, pero conformando un único delito de acoso y no varios¹.

Las penas de este delito han sido actualizadas, el delito puede ser castigado con multas o penas de prisión, dependiendo de la gravedad y el contexto (como abuso de poder o especial

¹ Tapia Ballesteros, P. (2016). *El nuevo delito de acoso o «stalking»*. Wolters Kluwer.(págs. 124-126)

vulnerabilidad de la víctima). Las sanciones también incluyen inhabilitación profesional cuando el delito se comete en contextos laborales o educativos.

La importancia del marco normativo radica en que estas reformas responden a la necesidad de garantizar una respuesta efectiva frente a los delitos sexuales, priorizando la protección de las víctimas y asegurando un enfoque centrado en sus derechos. Esto también busca evitar la revictimización durante los procesos judiciales.

2. Elementos objetivos

- **Conducta sexual indeseada:**

- Naturaleza de los actos (comentarios, gestos, mensajes, acercamientos físicos).

La conducta sexual indeseada del profesor de religión, Manolo, incluyó comentarios explícitos de carácter sexual enviados por WhatsApp, como halagos relacionados con el físico de Sara y descripciones gráficas de actos sexuales. Además, se produjeron acercamientos físicos no consentidos en el ámbito laboral, como intentar besar a Sara y agarrarla para evitar que se apartara.

- Persistencia o reiteración de la conducta.

El acoso comenzó de forma gradual en 2019 y se prolongó durante varios años, aumentando en intensidad. Pese a las reiteradas peticiones de Sara para que cesara el contacto, Manolo persistió en su conducta hasta junio de 2024, cuando la víctima presentó una denuncia tras un incidente particularmente alarmante.

- **Ámbito de ocurrencia:**

- Contextos laborales, educativos o situaciones de jerarquía.

El acoso ocurrió en el entorno laboral del instituto, donde ambos trabajaban como profesores. Aunque no había una relación jerárquica directa, compartían un espacio profesional en el que Sara no podía evitar coincidir con el acusado.

- Espacios públicos o privados.

Las conductas de acoso se produjeron tanto en espacios privados, como en mensajes de WhatsApp enviados fuera del horario laboral, como en el propio centro de trabajo, donde Sara se vio obligada a encerrarse en su departamento para evitar el contacto físico no deseado.

- **Ausencia de consentimiento de la víctima.**

Sara expresó en múltiples ocasiones su negativa a cualquier tipo de contacto personal o íntimo con Manolo, bloqueándolo en diversas plataformas de comunicación y pidiendo directamente que cesara su conducta. Esta falta de consentimiento quedó reforzada por su posterior denuncia y solicitud de una orden de protección.

3. Elementos subjetivos

- **Intención del agresor:**
 - Voluntad de incomodar, intimidar o vulnerar la dignidad de la víctima.

Manolo mostró una voluntad clara de traspasar los límites de la relación profesional, enviando mensajes sexuales explícitos y realizando avances físicos no deseados. Sus acciones evidencian una intención de imponerse emocional y físicamente sobre la víctima, ignorando sus negativas y su incomodidad manifiesta.

- Cómo se analiza la intencionalidad desde la perspectiva del juez.

Desde el punto de vista judicial, la intencionalidad del agresor, en este caso, Manolo puede inferirse de la naturaleza repetitiva y explícita de los mensajes, el contexto en el que se produjeron, y la negativa expresa Sara, que fue ignorada de manera reiterada. La persistencia en estas conductas, a pesar de la resistencia activa de la víctima, refuerza la presunción de que el acusado actuó con plena consciencia de la naturaleza inapropiada de su conducta y con la intención de intimidar o incomodar a la víctima.

4. Pruebas necesarias

- Testimonios de la víctima.

El relato de Sara es una pieza clave en el proceso. Su testimonio incluye detalles sobre los comentarios inapropiados, los mensajes de WhatsApp enviados por Manolo, y los episodios de contacto físico no consentido. La coherencia y consistencia de su declaración a lo largo del procedimiento judicial refuerzan su credibilidad.

- Comunicaciones escritas o digitales (mensajes, correos).

Los mensajes enviados por Manolo a través de WhatsApp constituyen una prueba documental crucial. Estos mensajes contienen comentarios explícitos de carácter sexual que demuestran la naturaleza persistente del acoso. Además, el cotejo de dichos mensajes confirma su autenticidad y vincula directamente a Manolo con las acciones denunciadas.

- Grabaciones o imágenes.

Aunque no existan grabaciones o imágenes en este caso concreto, su presencia sería relevante para demostrar interacciones inapropiadas, actitudes intimidatorias o contactos físicos no deseados, ya sea en el ámbito laboral o en otros contextos. Existen videos que grabó Sara, de camino al trabajo, que graba dicho camino, por miedo a que Manolo la asaltara mientras se dirigía a su puesto de trabajo.

- Testigos.

Si bien el delito de acoso sexual suele ocurrir en un entorno de intimidad, algunos compañeros de trabajo han sido testigos indirectos del comportamiento de Manolo, como la incomodidad visible de Sara, su necesidad de encerrarse en su departamento, o cualquier interacción pública que refleje la conducta de Manolo. Existen testimonios de varias compañeras de departamento de Sara, que testificarán sobre la conducta acosadora de Manolo, así como, una extrabajadora del centro escolar, que se vio en la misma situación de

acoso, en una excursión a un campamento, que le supuso tanto rechazó, que abandonó el centro escolar.

5. Evaluación desde el punto de vista jurídico

- Importancia de demostrar el daño psicológico o emocional causado.

En casos de acoso sexual, como este, demostrar el impacto psicológico o emocional en Sara, es esencial para sustentar la gravedad de las conductas de Manolo. Esto puede hacerse a través de informes médicos o psicológicos que evidencien síntomas como ansiedad, insomnio, estrés postraumático, o depresión. En este caso, la necesidad de medicación para dormir y el estado constante de ansiedad de Sara pueden servir como indicios claros del daño sufrido. Estos elementos refuerzan la necesidad de medidas cautelares y sanciones proporcionales.

- Relación entre la conducta del agresor y el perjuicio experimentado.

La conexión causal entre las acciones de Manolo y los perjuicios sufridos por Sara debe ser clara y directa. La persistencia de los mensajes inapropiados, el contacto físico no deseado, y la intimidación constante dentro del lugar de trabajo generaron un entorno hostil que vulneró la dignidad y seguridad de Sara. El hecho de que esta se sintiera obligada a encerrarse en su departamento o a bloquear los canales de comunicación refuerza la percepción de acoso.

Desde el punto de vista jurídico, establecer esta relación causal permite enmarcar los hechos en los tipos penales correspondientes, justificar las medidas cautelares adoptadas y, en su caso, determinar la indemnización por daños y perjuicios que corresponda a la víctima. Además, demuestra que el acusado no solo actuó de manera inapropiada, sino que dichas acciones tuvieron consecuencias concretas y perjudiciales en la vida de la afectada.

6. Conclusión

El acoso sexual presenta desafíos significativos en su acreditación debido a la frecuencia con la que ocurre en contextos de intimidad o sin testigos directos. En este caso, aunque los mensajes de WhatsApp proporcionan una prueba tangible, otras conductas, como el contacto físico no deseado, dependen en gran medida del testimonio de Sara. La tendencia de Manolo a negar los hechos y ofrecer versiones alternativas complica aún más la valoración judicial, ya que se enfrenta la palabra de la víctima contra la del agresor, obligando a los jueces a valorar cuidadosamente la consistencia y coherencia del relato de la víctima.

Además, el retraso judicial en la tramitación de la denuncia y la vista de la orden de protección ilustra otro reto: la posible revictimización de las personas afectadas cuando los procedimientos no se gestionan de manera eficiente. Esto pone en riesgo la integridad de Sara y puede afectar negativamente su confianza en el sistema judicial.

- Importancia de una legislación clara y una formación adecuada para los operadores judiciales.

Una legislación clara que tipifique de manera precisa las conductas constitutivas de acoso sexual, así como protocolos específicos para la protección inmediata de las víctimas, es crucial para garantizar su seguridad y la eficacia del proceso penal. En este caso, la ausencia de medidas rápidas tras la denuncia subraya la necesidad de un sistema más ágil y coordinado.

Asimismo, es esencial que los operadores judiciales reciban formación específica para identificar, valorar y gestionar este tipo de delitos, considerando su complejidad y el impacto que tienen en las víctimas. Esto incluye no solo a jueces, sino también a fiscales, abogados, y otros profesionales involucrados en la administración de justicia, para evitar errores procesales y garantizar una respuesta justa y proporcional a las denuncias de acoso sexual.

4.2 ¿Qué medidas de protección debe solicitar la víctima para garantizar su seguridad y bienestar mientras continúa el proceso judicial?

1. Introducción

El proceso judicial en casos de acoso sexual puede agravar la situación de vulnerabilidad de las víctimas, quienes frecuentemente enfrentan un entorno intimidante, la posibilidad de revictimización y el riesgo de que el agresor continúe ejerciendo conductas intimidatorias. En este contexto, garantizar la seguridad y el bienestar de la víctima durante todo el procedimiento es un imperativo legal y ético.

El marco normativo español proporciona herramientas legales para la protección de las víctimas de violencia de género y acoso sexual. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece mecanismos específicos para proteger a las víctimas de violencia ejercida en el ámbito de las relaciones de género. Aunque esta ley está orientada principalmente hacia la violencia de pareja, muchos de sus principios pueden aplicarse por analogía a otros contextos de violencia y acoso contra mujeres.²

La Ley Orgánica 1/2004 ha introducido modificaciones en el Código Penal para abordar la violencia de género, puesto que, si bien la Ley Orgánica 1/2004 refuerza la protección de las víctimas, su efectividad ha sido cuestionada debido al aumento o mantenimiento de los índices de violencia de género a pesar del endurecimiento de las penas. Además, se ha destacado que el derecho penal no debería ser el único mecanismo de respuesta, sino que se requieren estrategias preventivas y educativas para abordar la raíz del problema y evitar que la legislación tenga un carácter meramente simbólico.³

² Consejo de Europa. (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. Recuperado de <https://rm.coe.int/1680462543>

³ Mata y Martín, R. M. (2006). Modificaciones jurídico-penales de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. REDC, 63, 791-826.(páginas 792- 808).

Adicionalmente, el Código Penal español, en sus artículos relativos al acoso sexual (art. 184) y a las medidas de alejamiento (art. 48.2 Código Penal), prevé sanciones y medidas cautelares para proteger a las víctimas durante el proceso judicial. Estas disposiciones se complementan con las normas procesales penales, que permiten solicitar órdenes de protección, medidas de alejamiento, prohibición de comunicación, y otros mecanismos orientados a garantizar el bienestar de la víctima mientras se tramita la causa penal.

En casos de acoso sexual en el ámbito laboral, como el presente, también cobra relevancia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a los empleadores a garantizar la seguridad en el entorno de trabajo, incluida la prevención de conductas de acoso.

En resumen, el marco normativo español ofrece un conjunto de herramientas legales destinadas a proteger a la víctima y garantizar que pueda participar en el proceso judicial sin sufrir nuevas agresiones o daños emocionales. No obstante, su efectividad depende en gran medida de su implementación oportuna y adecuada.

2. Medidas de protección inmediatas

Para garantizar la seguridad de la víctima mientras se desarrolla el proceso judicial, es fundamental implementar medidas de protección inmediatas que limiten el contacto entre el agresor y la víctima, así como reducir los riesgos de nuevas agresiones.

Órdenes de alejamiento (Orden de protección) (artículo 48 del Código Penal Español):

La orden de alejamiento prohíbe al agresor acercarse a la víctima a una distancia mínima establecida, tanto en espacios públicos como privados. En este caso, debe incluir específicamente:

- Prohibición de acercarse al domicilio de la víctima.
- Restricción en el ámbito laboral, con una distancia de seguridad dentro del centro educativo para evitar encuentros innecesarios, como es en este caso, así como penalizaciones cesando al agresor de empleo y sueldo. Esta medida busca minimizar el riesgo de encuentros fortuitos o intencionados que puedan aumentar la sensación de inseguridad de la víctima.

Órdenes de prohibición de comunicación (48.3 Código Penal Español):

Se debe implementar una prohibición expresa de comunicación entre el agresor y la víctima a través de cualquier medio, ya sea digital (mensajes, correos electrónicos, redes sociales) o físico (notas, cartas), así como cualquier otro tipo de contacto, puesto que supondría un quebrantamiento de condena, penado en la mayoría de los casos por internamiento en un centro penitenciario (Artículo 468 del Código Penal Español)⁴. Esta medida es

⁴ PÉREZ RIVAS,N., «La pena de prohibición de comunicarse con la víctima en el Código Penal de 1995: regulación y propuestas de lege ferenda», REDUR13, diciembre 2015, págs. 143-159. ISSN 1695-078X <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/redur/article/view/4177/3427>

especialmente relevante en este caso, dado el historial de acoso a través de mensajes de WhatsApp, los cuales fueron constantes y de contenido sexual explícito.

Vigilancia policial en casos de alto riesgo:

Cuando se evalúa que existe un riesgo significativo para la integridad física o emocional de la víctima, puede solicitarse la vigilancia policial, ya sea mediante rondas de patrullas cercanas al domicilio o al lugar de trabajo. Aunque esta medida se reserva para situaciones de alto riesgo, puede ser adecuada en casos donde el agresor ha demostrado persistencia en su conducta, como en el presente supuesto. En este caso, la vista que supuso la otorgación de la orden de protección sólo se limitó a una condena de alejamiento de 500 metros en la vía pública y de 20 metros en el centro de trabajo que comparten ambos.

Estas medidas no solo protegen a la víctima, sino que también sirven como un mecanismo disuasorio para el agresor, estableciendo consecuencias legales claras en caso de incumplimiento. Es fundamental que se supervise de manera activa para garantizar su cumplimiento efectivo y evitar posibles violaciones. Estas medidas incluyen, por ejemplo, el acompañamiento de la víctima durante la vista de la orden de protección, por parte de miembros de la Policía Nacional (en Valladolid esta labor la lleva la UFAM (Unidad de Familias)).

3. Medidas psicológicas y emocionales

- Acceso a servicios de atención psicológica gratuita.
- Acompañamiento por parte de profesionales especializados en violencia de género o acoso.

En situaciones de acoso sexual, las medidas psicológicas y emocionales son fundamentales para ayudar a la víctima a recuperar su estabilidad y bienestar. Estas medidas no solo mitigan el impacto emocional del acoso, sino que también fortalecen la resiliencia de la víctima para enfrentar el proceso judicial.

Acceso a servicios de atención psicológica gratuita:

El acceso a servicios de atención psicológica es crucial para que la víctima pueda procesar el trauma generado por el acoso. En España, la **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, y otras normativas relacionadas, prevén que las víctimas tengan acceso a asistencia psicológica gratuita a través de instituciones públicas, como los centros de atención integral para mujeres víctimas de violencia.

Estos servicios ofrecen: terapias individuales para manejar la ansiedad, el estrés postraumático y el insomnio, entre otros síntomas. Así como, espacios seguros donde la víctima pueda expresar sus experiencias sin temor a ser juzgada.

Acompañamiento por parte de profesionales especializados en violencia de género o acoso:

El acompañamiento de profesionales especializados, como psicólogos, trabajadores sociales y abogados formados en violencia de género, es esencial para que la víctima se sienta apoyada durante todo el proceso. Estos profesionales pueden:

- Orientar a la víctima sobre los recursos legales y sociales disponibles.
- Acompañarla en citas judiciales o administrativas, minimizando el estrés y la sensación de soledad.
- Proveer estrategias para enfrentar el miedo y la ansiedad en su entorno laboral, especialmente en un caso como este, donde la víctima sigue compartiendo espacio con el agresor.

Estas medidas no solo contribuyen a la recuperación emocional de la víctima, sino que también refuerzan su confianza en el sistema judicial, mostrándole que existen recursos para su protección y bienestar.

4. Medidas jurídicas

Las medidas jurídicas son esenciales para garantizar la seguridad, privacidad y bienestar de la víctima durante el desarrollo del proceso judicial. Estas medidas tienen como objetivo mitigar el riesgo de nuevos incidentes y asegurar un entorno justo y respetuoso para la víctima.

Solicitud de medidas cautelares:

Una de las medidas más urgentes y efectivas en casos como este es la suspensión temporal del agresor en el ámbito laboral o educativo mientras se resuelve el proceso judicial. En este caso, se podría solicitar:

- **Suspensión del profesor de religión de su puesto de trabajo** en el instituto para evitar cualquier contacto con la víctima, dado que ambos comparten el mismo centro laboral.
- **Traslado a otro centro educativo** del agresor, medida que, aunque temporal, es fundamental para proteger a la víctima.

El Estatuto de los Trabajadores tanto en su artículo 4.2.e), como en el artículo 54.2.g), así como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, en su artículo 48, ofrecen mecanismos para implementar estas medidas sin menoscabar los derechos laborales del acusado hasta que haya una resolución judicial definitiva.

Por parte del instituto estas medidas no fueron aplicadas, puesto que la víctima denunció ante la administración del centro esta conducta, mucho antes de denunciarlo ante la Policía Nacional. Pero el centro escolar se limitó a tener una mera conversación con el agresor, sin tomar medidas para que cesara la situación de acoso.

Protección de la privacidad de la víctima:

La protección de los datos personales de la víctima es clave para evitar situaciones de revictimización o acoso indirecto. Esto incluye:

- **Ocultación de la identidad de la víctima** en los documentos judiciales accesibles a terceros.
- **Prohibición de divulgar información personal, como su dirección o lugar de trabajo**, que pueda ser utilizada para intimidarla o acosarla.

Los artículos 21 y 22 de La ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito refuerzan la protección y la privacidad de las víctimas en estos casos.

Asesoramiento legal continuo:

La víctima debe contar con acceso constante a asesoramiento legal especializado que le permita:

- Entender el desarrollo del proceso judicial y las posibles implicaciones legales.
- Solicitar modificaciones o ampliaciones de las medidas cautelares si el contexto de riesgo evoluciona.
- Asegurar el respeto de sus derechos en cada fase del proceso.

Contar con un abogado o abogada experta en violencia de género y acoso sexual es vital para que la víctima se sienta respaldada y para que el sistema judicial actúe con la diligencia debida.

5. Medidas económicas y sociales

En casos de acoso sexual, las medidas económicas y sociales son fundamentales para minimizar el impacto financiero y profesional en la víctima, asegurando que pueda continuar con su vida de manera digna y segura mientras se resuelve el proceso judicial.

Ayudas económicas en caso de pérdida de empleo:

Si el acoso sexual genera un entorno insostenible que obliga a la víctima a dejar su empleo o si esta es despedida como represalia, se pueden solicitar ayudas económicas específicas. Estas ayudas pueden incluir:

- **Subsidios por desempleo:** En caso de pérdida involuntaria del empleo, las víctimas tienen derecho a acceder a prestaciones por desempleo conforme a lo previsto en la legislación laboral española.
- **Ayudas específicas para víctimas de violencia de género o acoso sexual:** Aunque estas suelen asociarse a violencia de pareja, algunas comunidades autónomas y entidades locales ofrecen ayudas similares en casos de acoso laboral o sexual.

Existen dos tipos de ayudas económicas específicas para mujeres que han sido víctimas de violencia de género. La primera es la **Renta Activa de Inserción**, que, aunque está orientada a diversos colectivos, presenta características particulares

cuando la solicitante es una mujer que ha sufrido maltrato. La segunda es la **ayuda económica** prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cabe destacar que ambas ayudas son incompatibles entre sí, por lo que no es posible percibir ambas de forma simultánea.

Reubicación laboral o cambio de puesto si el acoso ocurrió en el ámbito laboral:

En este caso, dado que la víctima sigue trabajando en el mismo centro educativo que el agresor, es esencial garantizar un cambio en las condiciones laborales para protegerla. Las medidas podrían incluir:

- **Traslado del agresor a otro centro de trabajo**, para evitar cualquier interacción que suponga un daño a la víctima.
- **Cambio de funciones o horarios** dentro del mismo centro, si el traslado no es viable, asegurando que no haya coincidencia en las actividades laborales de ambas partes. En este caso, esto se ha intentado mediante la aplicación de la orden de alejamiento de 20 metros en el centro laboral, pero aun así no es una medida muy efectiva, puesto que es inevitable que pueda haber algún cruce fortuito.

El **Estatuto de los Trabajadores** en su artículo 4.2.e y la normativa, en concreto la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 14, 15 y 16, amparan este tipo de medidas, considerando que el acoso sexual constituye un riesgo psicosocial que las empresas (o, en este caso, la administración educativa) están obligadas a prevenir y mitigar.

Estas medidas económicas y sociales no solo buscan reparar los daños sufridos por la víctima, sino también garantizar que pueda reconstruir su vida sin temor a represalias o nuevas vulneraciones en el ámbito profesional.

6. Conclusión

La protección efectiva de las víctimas de acoso sexual requiere un enfoque integral que combine medidas jurídicas, sociales, económicas y emocionales, adaptadas a las circunstancias específicas de cada caso. En el supuesto planteado, la convivencia laboral entre la víctima y el agresor, así como la negligencia inicial por parte del juzgado, evidencian las dificultades que enfrentan las víctimas en su búsqueda de justicia y seguridad.

Es fundamental que las instituciones judiciales y administrativas adopten un enfoque coordinado y proactivo que contemple:

- **Una rápida implementación de medidas cautelares:** Como la suspensión del agresor del ámbito laboral, evitando el contacto con la víctima desde el inicio del proceso.
- **Evaluaciones de riesgo constantes:** Que aseguren la adaptación de las medidas de protección a las necesidades y al nivel de riesgo de la víctima.
- **Apoyo integral a la víctima:** Incluyendo asistencia psicológica, asesoramiento legal continuo y ayudas económicas en caso de repercusiones laborales.

Este enfoque integral no solo responde al deber de proteger a las víctimas, sino que también refuerza la confianza en el sistema judicial, mostrando que las instituciones están comprometidas con garantizar su bienestar y dignidad.

Finalmente, resulta crucial la formación especializada de los operadores judiciales y administrativos, para que actúen con diligencia y empatía, minimizando los riesgos de negligencia que perpetúan la vulnerabilidad de las víctimas y obstaculizan su acceso a la justicia.

4.3 ¿Cómo se evalúa la credibilidad de las pruebas en casos de acoso sexual, especialmente cuando se basan en comunicaciones privadas como los mensajes de WhatsApp, así como hechos en los que no se pueden aportar testigos, por ser un delito que suele ocurrir en la más absoluta intimidad?

1. Introducción

Los casos de acoso sexual presentan desafíos significativos en la evaluación de pruebas, especialmente cuando la mayoría de las conductas denunciadas ocurren en contextos privados y sin testigos. Estas situaciones hacen que los casos dependan en gran medida de pruebas indirectas, como comunicaciones digitales, o del testimonio de la víctima.

En particular, los mensajes de plataformas como WhatsApp han adquirido un papel crucial, ya que suelen ser el principal medio donde se evidencia el acoso. Sin embargo, también surgen complicaciones respecto a su autenticidad y contexto, lo que exige un análisis detallado para determinar su credibilidad.

El análisis objetivo de estas pruebas es esencial para garantizar un proceso justo, tanto para la víctima como para el acusado. La evaluación debe enfocarse en la coherencia del relato, la autenticidad de los mensajes y la posible existencia de patrones de conducta que corroboren la denuncia. Este enfoque permite superar las limitaciones inherentes a la falta de testigos, ofreciendo una base sólida para la toma de decisiones judiciales.

Además, el sistema judicial español, a través de normativas como la Ley de Enjuiciamiento Civil, (artículo 299.2 LEC) establece mecanismos específicos para la valoración de pruebas electrónicas, lo que refuerza su papel en casos donde el acoso sexual no puede ser corroborado por medios tradicionales. Esto pone en evidencia la necesidad de una interpretación minuciosa y contextualizada de las pruebas presentadas.

La obtención de pruebas digitales puede influir en diversos derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE), el derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y el derecho a la autodeterminación informativa en el marco de la protección de datos personales (art. 18.4 CE).

2. Comunicaciones privadas como prueba

Mensajes de WhatsApp, correos y redes sociales:

Las comunicaciones privadas, como los mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales son elementos clave en casos de acoso sexual. Para que estas pruebas sean admitidas en el proceso judicial, deben cumplir con ciertos **requisitos de autenticidad**, los cuales suelen demostrarse mediante un **peritaje informático**, (artículo 335 LEC). Este procedimiento técnico permite verificar si los mensajes han sido alterados, manipulados o si efectivamente corresponden a las cuentas de las partes involucradas.

Además de la autenticidad técnica, es fundamental analizar el **contexto y el lenguaje** de las comunicaciones. Esto incluye evaluar si los mensajes contienen contenido sexual explícito, intimidatorio o persistente que evidencie el acoso. Asimismo, se considera cómo estos mensajes afectan a la víctima y si forman parte de un patrón continuo de conductas inapropiadas.

Admisibilidad en el proceso judicial:

En la jurisprudencia española, la admisibilidad de pruebas como mensajes privados está regulada por la Ley de Enjuiciamiento Civil (artículo 284 y siguientes LEC). Estas pruebas son aceptadas siempre que:

1. **Se garantice su autenticidad:** A través del peritaje y la presentación del dispositivo original donde consten los mensajes.
2. **Se respeten los derechos fundamentales:** Como la privacidad de las partes, asegurándose de que las pruebas no se hayan obtenido de manera ilícita.

La jurisprudencia, ha reconocido en múltiples ocasiones que los mensajes de WhatsApp y otros medios digitales son válidos como pruebas siempre que se sigan estos procedimientos, destacando su importancia en casos donde no hay testigos, por ejemplo, en la Sentencia de 19 de julio de 2018, nº 375/2018 del Tribunal Supremo, sala 2.

Posibles manipulaciones o alteraciones de mensajes:

Uno de los mayores desafíos de las comunicaciones digitales como pruebas es la posibilidad de manipulación. En este sentido, el peritaje informático es indispensable para:

- **Determinar si los mensajes han sido editados o eliminados.**
- **Identificar el origen de las comunicaciones:** Incluyendo datos como las direcciones IP o la autenticidad del dispositivo emisor.

En conclusión, aunque las comunicaciones privadas son herramientas valiosas en la resolución de casos de acoso sexual, su uso requiere un enfoque riguroso para garantizar que sean creíbles, pertinentes y obtenidas de manera lícita, alineándose con las garantías procesales establecidas en la legislación española.

3. Valoración de pruebas indirectas

En casos de acoso sexual, donde la mayoría de los hechos ocurren sin testigos, las pruebas indirectas juegan un papel fundamental para establecer la credibilidad de las acusaciones. La valoración de estas pruebas requiere un análisis exhaustivo de diversos elementos que puedan corroborar el relato de la víctima, así como las respuestas y justificaciones del acusado.

Comportamiento de la víctima:

Un aspecto crucial es evaluar cómo el acoso ha afectado a la víctima, considerando:

- **Denuncias previas o intentos de establecer límites:** La existencia de registros donde la víctima haya intentado frenar el comportamiento del agresor refuerza la credibilidad de su relato. En este caso, los claros mensajes de Sara hacia Manolo indican su intención de no querer continuar con esa relación, que para Sara era una mera relación profesional.
- **Cambios psicológicos o emocionales:** Informe médico o psicológico que evidencie ansiedad, miedo o trastornos relacionados con el acoso. Estas alteraciones suelen ser indicadores relevantes del impacto sufrido.

Declaraciones consistentes y coherentes:

La consistencia en las declaraciones de la víctima a lo largo del proceso judicial es un factor clave. Para ello, se analiza si:

- El relato de los hechos se mantiene estable y detallado en cada declaración, desde la denuncia inicial hasta el juicio.
- Existe correlación entre las pruebas presentadas (mensajes, comportamiento del acusado) y lo narrado por la víctima.

La ausencia de contradicciones importantes puede fortalecer la credibilidad de la víctima ante el juez.

En el juicio del caso actual, Sara mantuvo una declaración firme y coherente, relatando los mismos hechos que recogía su denuncia del 14 de junio de 2024, respaldada por pruebas como los mensajes de WhatsApp intercambiados entre ella y Manolo evidenciando su falta de consentimiento debido al carácter de los mensajes.

Declaraciones del acusado y compatibilidad con los hechos denunciados:

El comportamiento y las declaraciones del acusado también son objeto de escrutinio. En este análisis, se consideran aspectos como:

- **Negación frente a pruebas irrefutables:** Por ejemplo, la negación de haber enviado mensajes que han sido cotejados y verificados como suyos, qué fue lo que sucedió en la vista oral para la concesión de la orden de protección, cuando claramente había pruebas que demostraban lo contrario.
- **Versiones alternativas inverosímiles:** Alegaciones que no tienen respaldo en los hechos o intentos de desviar la atención hacia la víctima. El acusado afirmaba que la

víctima quería mantener una relación sentimental con él, y al no acceder, ella como represalia interpuso la denuncia el pasado 14 de junio de 2024.

El objetivo del juez es valorar si las explicaciones del acusado son razonables y compatibles con las pruebas disponibles. En caso de incongruencias, como en este caso, estas pueden interpretarse como un intento de eludir responsabilidades.

En resumen, la valoración de pruebas indirectas exige un enfoque integral, que combine elementos psicológicos, narrativos y contextuales, para construir un panorama claro y justo que permita tomar decisiones fundamentadas en la realidad de los hechos.

4. Métodos para evaluar la credibilidad

La evaluación de la credibilidad en casos de acoso sexual requiere un análisis detallado y metódico, especialmente cuando los hechos denunciados carecen de testigos. Para ello, los tribunales aplican criterios judiciales que permiten valorar de manera objetiva los testimonios y las pruebas presentadas, esto debería estar complementado con un enfoque que integre la **perspectiva de género**.

Criterio de verosimilitud:

Se analiza la **coherencia interna del relato** de la víctima, considerando si su narración tiene lógica, es consistente y presenta detalles que la hacen creíble. La presencia de contradicciones menores no necesariamente invalida el relato, pero sí se observa si estas son significativas o afectan la esencia de los hechos descritos. Dado que nos encontramos ante un delito que incide en el ámbito de la intimidad, la fundamentación de la decisión judicial debe ser elaborada de manera clara, precisa y coherente, con el fin de evitar cualquier incertidumbre respecto a la adecuación de la respuesta punitiva (cfr. STS 498/1997, de 19 de abril). En el caso que nos ocupa, es posible alcanzar una certeza plena que excluya cualquier duda razonable.

Criterio de persistencia:

La **consistencia a lo largo del tiempo** es un indicador importante. Se valora si la víctima ha mantenido su versión de los hechos desde la denuncia inicial hasta el juicio, evitando cambios significativos en su relato que no puedan ser explicados razonablemente. Esto incluye verificar si la descripción de los actos de acoso es congruente en diferentes instancias judiciales y frente a distintos operadores legales.

Criterio de corroboración externa:

Aunque el testimonio de la víctima puede ser suficiente para acreditar los hechos, su credibilidad aumenta si está respaldado por **pruebas o indicios indirectos**, tales como:

- **Mensajes de texto o correos electrónicos que refuercen la narrativa de los hechos.**

19/11/20, 23:20

Emisor: Manolo

Mensaje Completo:

"Gracias por el calificativo...! En cuanto a tu propuesta, no creo que disponga de los recursos con que contáis vosotr@s. Además de que voy muy forzado en mis obligaciones académicas además de las familiares. Algo conoces tú. Por añadidura, prefiero compartir esta modesta afición solo con algunas personas entre las que, evidentemente, está 'su persona'. Así que, por fa, no me publicites. Estoy cansado. Esta tarde he viajado al corazón de la meseta para supervisar a 'las fieras'. Y van creciendo. Buenas noches!"

Observaciones: Referencia a “su persona” como alguien especial y solicitud de privacidad en la relación, lo cual podría evidenciar un intento de control.

18/1/21, 20:51

Emisor: Manolo

Mensaje Completo:

"Hola Sara cielo! Pasan las horas, vuelan las horas! No me llega el tiempo! Antes de todo, mis condolencias por el fallecimiento de tu tío y una oración. Oye, bonita, bonita... Hay que explotar más esos vaqueros... Me han encantado esas confidencias con mi alumno vaguete y traviesillo Javier... 😊"

Observaciones: Comentarios sobre el físico de Sara ("hay que explotar más esos vaqueros") que son comentarios inadecuados y que se reiteran por lo que indican el acoso vivido por la profesora.

- **Cambios en el comportamiento de la víctima observados por terceros.** Al ser un caso que ha transcurrido en la intimidad, es difícil que haya testigos que lo hayan observado de manera directa, pero en este caso varias compañeras del centro de trabajo, sobre todo del mismo departamento que Sara, que han observado sus cambios emocionales y la ansiedad vivida día a día. También como testigo, se ha propuesto a una antigua compañera de Laura, que, tras acudir a una excursión de tres días organizada por parte del centro escolar, en compañía de Manolo, renunció a su puesto de trabajo, debido al acoso e incomodidad que sintió por parte de Manolo.
- **Registros médicos o psicológicos que evidencien el impacto del acoso.** En este caso se ha solicitado la examinación de Sara por parte del médico forense, y tras empezar el curso escolar 2024/2025, Sara tuvo que cogerse la baja médica debido a la ansiedad y ataques de pánico que le generaba el compartir espacio con Manolo.

Estos elementos externos, aunque no siempre determinantes por sí solos, complementan el testimonio de la víctima y refuerzan su credibilidad.

Importancia de la perspectiva de género en la evaluación:

La perspectiva de género es esencial en estos casos, ya que permite al juez considerar los desequilibrios de poder y los estereotipos culturales que influyen en las dinámicas de acoso sexual. Este enfoque implica:

- Reconocer que las víctimas pueden mostrar miedo o reticencia a denunciar, lo que no debe interpretarse como falta de credibilidad.
- Valorar los efectos psicológicos del acoso y cómo estos pueden influir en el comportamiento y en el testimonio de la víctima.
- Evitar interpretaciones prejuiciosas que cuestionen la conducta de la víctima más que la del agresor.

En conclusión, los métodos para evaluar la credibilidad en estos casos requieren una aplicación cuidadosa de criterios judiciales establecidos, complementados con una comprensión profunda del contexto de género, para garantizar una valoración justa y equilibrada de los hechos.

5. Consideraciones en ausencia de testigos

La ausencia de testigos es una característica común en los casos de acoso sexual, dado que suelen ocurrir en contextos de intimidación o aislamiento. Ante esta situación, los tribunales deben otorgar especial relevancia al testimonio de la víctima como prueba principal, complementado por un análisis detallado del contexto en el que se desarrollaron los hechos. (STS, Sala II, núm. rec. 101618, de 24 de febrero de 2020).

Relevancia de la declaración de la víctima como prueba principal.

En la jurisprudencia española, el testimonio de la víctima puede ser suficiente para acreditar los hechos denunciados si cumple con ciertos criterios de credibilidad, como la coherencia, la persistencia y la ausencia de motivaciones espurias.

Existe diversa jurisprudencia que pudiera llevarnos a pensar que la manifestación de la víctima por sí sola está revestida de un poder probatorio, como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo 7384/2011 (ponente Diego Antonio Ramos Gancedo), en la cual se establece que la declaración de la víctima no es prueba indiciaria sino directa y ha sido admitida como prueba de cargo tanto por el Tribunal Supremo como por el Tribunal Constitucional. En este sentido:

- **Se valora la espontaneidad y consistencia del relato:** Un testimonio sólido y detallado, sin contradicciones relevantes, adquiere mayor peso probatorio.
- **El testimonio es reforzado por pruebas indirectas:** Aunque no haya testigos, evidencias como mensajes de texto, registros médicos o declaraciones de terceros sobre cambios en el comportamiento de la víctima pueden corroborar su versión.

Análisis del contexto:

El entorno en el que ocurrieron los hechos también es crucial para evaluar la verosimilitud de la denuncia, en particular si el acusado generó condiciones de intimidación o aislamiento deliberado. Se considera:

- **Situaciones de poder o jerarquía:** Si el agresor tenía una posición de autoridad o influencia sobre la víctima, esto puede haber limitado su capacidad para resistirse o buscar ayuda. En este caso no había una situación de poder o de jerarquía como tal, pero Manolo era mucho más mayor que Sara, lo que sí que podría haberse dado una situación parecida al abuso de poder.
- **Acciones destinadas al aislamiento:** Si el agresor buscó evitar la presencia de testigos o diseñó estrategias para mantener el contacto en privado, esto refuerza la intencionalidad del comportamiento.

Emisor: Manolo Ferrari

Mensaje Completo:

"Hola Sara cielo! Lo cierto es que pertenece a otros montes, en Cameros. Pero podía ser también uno de los de Ezcaray. Los entornos acaban pareciéndose mucho. También agradó al poetiso ese mini, mini, mini ratito de complicidad. Pero siempre con sabor a poco... Le gustaría poder charlar sin espías que escuchan o miran haciéndose l@s encontradiz@s. Poder observar con detenimiento los brillos del pelo liso, la redondez de un cutis con facciones de belleza que asoman atrevidas a pesar de la mascarilla, unas manos entrelazadas que a ratos permanecen pilladas o privadas de libertad por la entrepierna... Pero, sobre todo, el sentirla cerca, cómplice, cariñosa, preguntona, atrevida..."

Observaciones: Este mensaje incluye descripciones físicas y referencias sexuales que pueden evidenciar acoso.

Los jueces deben tener en cuenta que la falta de testigos no implica automáticamente la inexistencia del delito, ya que el acoso sexual se caracteriza por un componente de discreción y manipulación, lo que dificulta la obtención de pruebas directas.

En conclusión, en ausencia de testigos, los tribunales deben realizar un análisis integral del testimonio de la víctima y del contexto de los hechos, aplicando criterios objetivos que permitan una valoración justa y adecuada, sin desestimar la gravedad del delito por la falta de evidencia presencial.

6. Limitaciones y desafíos

La evaluación de casos de acoso sexual, especialmente en ausencia de testigos y con pruebas basadas en comunicaciones privadas, enfrenta diversas limitaciones y desafíos que pueden influir en el resultado del proceso judicial.

Riesgo de sesgos en la valoración:

Los jueces y operadores judiciales deben ser conscientes de los sesgos cognitivos y culturales que pueden afectar su percepción de la credibilidad de las partes involucradas. Entre los principales riesgos se encuentran:

- **Esteriotipos de género:** Las víctimas pueden ser juzgadas con base en expectativas sociales sobre cómo "deberían" comportarse, lo que puede afectar negativamente su testimonio.
- **Desconfianza en relatos sin testigos:** Existe una tendencia a otorgar menos peso a los testimonios que no cuentan con corroboración directa, aunque estos puedan ser consistentes y detallados. En este caso, el abogado de Manolo puso en duda el relato de Sara, así como que la acción de besarla había sido solo una vez.
- **Minimización del impacto:** En algunos casos, las conductas de acoso pueden ser percibidas como menos graves debido a prejuicios sobre lo que constituye "daño real" o "sufrimiento emocional." Esto supone una dificultad a la hora de calcular el daño moral causado por daños y perjuicios.

Es fundamental que los tribunales adopten un enfoque informado y objetivo, considerando el contexto y las dinámicas del acoso sexual, así como aplicando la perspectiva de género para evitar decisiones injustas.

7. Conclusión

En resumen, los casos de acoso sexual, especialmente aquellos basados en pruebas indirectas o comunicaciones privadas, presentan desafíos en su evaluación judicial; es fundamental que jueces, fiscales y peritos reciban formación especializada en estos delitos, con énfasis en el reconocimiento de dinámicas de acoso, la valoración objetiva y con perspectiva de género, y la capacitación técnica en pruebas digitales.

La investigación debe ser rigurosa y contextualizada, considerando no solo las pruebas digitales, sino también testimonios y otras evidencias que fortalezcan el relato. Cada caso debe ser evaluado en su contexto particular, adaptando criterios estandarizados según sus especificidades.

Para garantizar justicia en los casos de acoso sexual es esencial una formación especializada, una investigación exhaustiva y una sensibilización hacia las dinámicas de género, asegurando la protección de las víctimas y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

4.4 ¿Qué responsabilidad podría tener el centro educativo o la administración pública al no implementar medidas preventivas o protocolos para gestionar situaciones de acoso? ¿Qué derechos laborales tiene la víctima de acoso sexual dentro del instituto, y qué medidas puede tomar la administración educativa para protegerla en su lugar de trabajo?

Contexto general del problema.

Incidencia del acoso en el ámbito educativo.

El acoso sexual en el entorno educativo no solo vulnera los derechos fundamentales de la víctima, sino que también afecta gravemente la cohesión institucional y el desempeño del personal. En centros educativos, donde la convivencia laboral y educativa es constante, la presencia de acoso puede derivar en ausencias laborales, menor rendimiento, y una pérdida de confianza en la gestión del liderazgo institucional. Esto genera un entorno tóxico, dificultando la dinámica tanto entre el personal como con los alumnos.

Impacto en la dinámica institucional y en el personal

Casos de acoso no tratados adecuadamente pueden desencadenar consecuencias graves, como el deterioro de la moral del equipo docente, la normalización de conductas inapropiadas, y un aumento en la rotación del personal debido a la falta de medidas preventivas eficaces. Además, la percepción de impunidad fomenta un ambiente inseguro para el personal y los estudiantes.

Ejemplos recientes que ilustran la problemática.

En varios casos judiciales, se ha evidenciado que la ausencia de protocolos efectivos ha permitido la continuidad del contacto entre víctima y agresor, agravando el daño emocional. Por ejemplo, situaciones en las que las instituciones no han intervenido oportunamente, han resultado en responsabilidades civiles por parte de las administraciones y empresas, por incumplimiento de sus deberes legales.

Por ejemplo, la sentencia *STS 830/2014, 28 de noviembre de 2014*, Pedro Enrique fue condenado por la Audiencia Provincial de Valencia por dos delitos de acoso sexual y uno de agresión sexual, siendo absuelto de un delito de violación. En su recurso de casación, argumentó la violación de la presunción de inocencia y la falta de motivación en la sentencia. La sala destacó que las declaraciones de las víctimas, junto con corroboraciones objetivas de testigos y peritos, eran suficientes para enervar dicha presunción. Además, se consideró que las pruebas presentadas, incluidas las psicológicas, eran coherentes y respaldaban la acusación. El recurso fue desestimado por no hallar defectos en la valoración probatoria. Por último, la responsabilidad civil subsidiaria de Mercadona se justifica por la falta de control interno que permitió el delito.

Vulnerabilidades del entorno educativo ante el acoso.

1. Falta de políticas claras:

La ausencia de protocolos específicos para manejar casos de acoso dificulta tanto la denuncia como la intervención, dejando a las víctimas desprotegidas y a los agresores sin sanción. Hasta marzo de 2024, la Administración General del Estado no disponía de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que protegiera a todas las personas trabajadoras en la administración. Esto se regula ahora en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**.

2. El Capítulo II, sobre *Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo*, en el 2.1, que establece:

“(…)- Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

– Esta obligación debe ir acompañada del establecimiento de un mecanismo sencillo, rápido y accesible de la comunicación, garantizando la confidencialidad.

– La Administración está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando de todas sus actuaciones a la misma.

– La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

– Se garantiza la actuación de la Administración frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

– Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación material y simbólica. Asimismo, se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.

– Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas. (...)”

3. Jerarquías laborales y su influencia en la denuncia:

Las estructuras jerárquicas en el ámbito educativo pueden desincentivar las denuncias debido al temor a represalias o la desconfianza en que las autoridades educativas actúen de manera imparcial. Esta vulnerabilidad es particularmente problemática cuando el agresor ocupa un cargo de mayor responsabilidad o jerarquía, generando un desequilibrio de poder que perpetúa la situación de acoso.

II. Análisis de la responsabilidad del centro educativo

Deber de diligencia y omisión de protocolos

El centro educativo tiene un deber de diligencia para garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso. La falta de protocolos o la implementación deficiente de medidas preventivas puede considerarse una forma de **negligencia institucional**, ya que no solo se expone a la víctima a un daño continuado, sino que también se incumple la obligación de actuar frente a riesgos previsibles.

Sara denunció los hechos que estaban ocurriendo ante la Administración Pública, empezando por la dirección del centro escolar en el que trabaja. El centro no abrió ningún expediente, simplemente mantuvieron una charla con el profesor, pero el acoso continuó después de esa intervención, por lo que Sara se vio obligada a acudir a la Dirección Provincial, donde la atendió un inspector, así como ese mismo inspector, acudió al centro escolar a hablar con Manolo, pero no se tomó ninguna medida ni sanción disciplinaria.

La normativa española y normativa internacional, como 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 su apartado 8) y 9), establece que:

“(…)(8) El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

(9) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional. (...)”

Por lo que se refuerza la necesidad de que los empleadores tomen medidas proactivas para prevenir, identificar y sancionar conductas de acoso. En casos de omisión, se ha establecido que la institución educativa puede ser considerada responsable por los daños sufridos por la víctima.

Posibles responsabilidades legales.

1. Responsabilidad civil por daños a la víctima:

La administración pública, como titular del centro educativo, podría ser responsable civilmente por los daños emocionales, psicológicos y laborales sufridos por la

víctima. Esto incluye indemnizaciones económicas basadas en el perjuicio documentado, como la pérdida de oportunidades laborales o el impacto en la salud⁵.

2. Sanciones administrativas:

La falta de protocolos puede derivar en **multas y sanciones por parte de la Inspección de Trabajo** o de otras entidades competentes en igualdad de género. Además, los centros podrían ser objeto de auditorías para verificar el cumplimiento de normativas laborales y de protección frente al acoso.

3. III. Reconocimiento de los derechos laborales de la víctima

Derecho a la continuidad laboral sin represalias.

Uno de los derechos fundamentales de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral es garantizar su **estabilidad laboral** y protección contra represalias. Esto incluye:

- **Mantenimiento de su puesto de trabajo:** El centro educativo debe tomar medidas para evitar cualquier acción que implique represalias, como la degradación, el despido o cambios desfavorables en las condiciones laborales⁶.
- **Implementación de procedimientos de protección:** Creación de mecanismos internos que permitan a la víctima continuar su labor sin temer represalias por haber denunciado. Esto incluye protocolos de denuncia anónima y acompañamiento por equipos de recursos humanos o jurídicos.

Asistencia integral dentro del entorno laboral.

El centro educativo debe garantizar que la víctima reciba el apoyo necesario para superar las consecuencias del acoso, tanto en el plano emocional como en el profesional:

1. Políticas de apoyo:

- **Salud mental:** Acceso a servicios psicológicos especializados, idealmente proporcionados por el propio centro o mediante convenios con instituciones externas.
- **Asesoramiento jurídico:** Disponibilidad de asistencia legal para acompañar a la víctima durante el proceso judicial o administrativo relacionado con el caso.

2. Adaptación del puesto o condiciones de trabajo como medida transitoria:

- **Reubicación temporal:** Si el contacto con el agresor es inevitable en el lugar de trabajo, la víctima puede solicitar un cambio de puesto o de ubicación dentro del centro educativo.

⁵ Martínez González, M. I., & Galán Muñoz, A. (2011). *El acoso : tratamiento penal y procesal*. Tirant lo Blanch. (pág. 169)

⁶ Ministerio de Igualdad. (2021). *Resumen ejecutivo: Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Recuperado de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/resumenejecutivoacoso sexual.pdf>

- **Flexibilidad laboral:** Ajustes en los horarios o modalidades de trabajo para minimizar el impacto emocional y psicológico en la víctima mientras se resuelve la situación.

Normativa aplicable

El Estatuto de los Trabajadores (*artículo 48*) y la Ley de Igualdad en España (*Ley 3/2007 de 22 de marzo, artículo 7*) reconocen estos derechos y obligan a los empleadores a tomar medidas para garantizar que las víctimas de acoso puedan continuar trabajando sin perjuicio alguno. La normativa refuerza el deber del empleador de evitar cualquier acto que perjudique a la víctima por haber ejercido su derecho a denunciar.

IV. Función de la administración educativa

Prevención y formación en la comunidad educativa

La administración educativa tiene un papel esencial en la creación de un entorno laboral seguro y libre de acoso mediante:

1. **Campañas internas de sensibilización:** Realización de talleres, conferencias y material educativo para fomentar la **conciencia sobre el acoso sexual** y su impacto⁷.
 - Implementación de programas que promuevan la **igualdad de género** y la resolución no violenta de conflictos⁸.
2. **Diseño de protocolos adaptados al contexto educativo:**
 - Elaboración de manuales que detallen procedimientos claros para denunciar, investigar y sancionar el acoso dentro de los centros educativos.
 - Inclusión de protocolos que protejan tanto a las víctimas como a los denunciantes y eviten represalias en cualquier nivel jerárquico.

Colaboración con instituciones externas.

La administración educativa puede potenciar sus capacidades preventivas y de respuesta mediante alianzas estratégicas:

1. **Integración con organismos especializados en violencia de género:**
 - Trabajar junto a asociaciones, fundaciones y expertos en el ámbito de la violencia de género para **capacitar al personal directivo y docente**.
 - Establecer convenios con servicios de apoyo psicológico y jurídico externos para ofrecer atención inmediata a las víctimas.

⁷ Ministerio de Igualdad. (n.d.). *Campaña contra la violencia sexual*. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Recuperado de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionconcienciacion/campannas/violenciagobierno/violenciasexual/>

⁸ Ministerio de Igualdad. (n.d.). *Plan España te protege contra la violencia machista*. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/plan-de-recuperacion/plan-espana-te-protege-contra-violencia-machista/>

2. Supervisión externa de las medidas implementadas:

- Promover auditorías independientes para evaluar la eficacia de los protocolos y medidas adoptadas en los centros educativos.
- Informes periódicos de cumplimiento que detallen la incidencia de casos y las acciones tomadas para resolverlos, promoviendo así una **transparencia institucional**.

La administración educativa, al asumir un rol activo en la prevención y manejo del acoso, no solo protege los derechos de las víctimas, sino que también mejora la **confianza en las instituciones públicas** y fortalece un entorno laboral y educativo saludable.

V. Conclusión y recomendaciones

Reflexión sobre la responsabilidad moral y ética del sistema educativo

El sistema educativo no solo tiene la responsabilidad jurídica de prevenir y abordar casos de acoso sexual, sino también una **obligación ética y moral** de garantizar un entorno seguro para todos sus miembros. La falta de acción o negligencia en la implementación de medidas preventivas no solo vulnera los derechos de las víctimas, sino que también perpetúa una cultura de tolerancia hacia el acoso, afectando gravemente la confianza en las instituciones educativas.

Un enfoque integral que combine prevención, atención a las víctimas y sanciones efectivas puede transformar la dinámica institucional, promoviendo la igualdad y la dignidad.

La lucha contra el acoso sexual en el ámbito educativo exige un compromiso conjunto entre las instituciones, los trabajadores y la sociedad. Sólo a través de un enfoque estructural y proactivo se podrá garantizar un ambiente libre de violencia, donde todos los integrantes de la comunidad educativa puedan desarrollarse plenamente y sin temor.

4.5 ¿Cuáles son los derechos de la víctima a la protección de su integridad psicológica y física durante el proceso judicial, y qué acciones debe tomar el juzgado para garantizar que estas medidas sean efectivas?

I. Introducción al marco de protección judicial

El papel del sistema judicial en la protección de las víctimas

El sistema judicial desempeña un papel crucial en la protección de los derechos de las víctimas, especialmente en casos de acoso sexual. Esta labor no solo implica la resolución del conflicto legal, sino también garantizar que la víctima pueda transitar por el proceso judicial

sin sufrir daños adicionales⁹. En este sentido, se requiere un enfoque de protección integral que abarque tanto la dimensión psicológica como física de las personas afectadas.¹⁰

La evolución normativa hacia la protección activa de la víctima.

En España, marcos normativos como la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género han sentado precedentes importantes en cuanto a la responsabilidad del sistema judicial para garantizar la seguridad de las víctimas. A nivel internacional, instrumentos como el Convenio de Estambul, refuerzan estas obligaciones, promoviendo medidas preventivas y de respuesta que prioricen el bienestar de las víctimas.

Dilemas comunes enfrentados por las víctimas en procesos judiciales

1. Revictimización:

- La repetición de declaraciones y la exposición a interrogatorios excesivamente intrusivos pueden generar un impacto emocional severo.
- La falta de sensibilidad en la gestión de los casos puede intensificar el trauma experimentado.

2. Exposición pública y falta de privacidad:

- El acceso público a ciertos detalles del caso puede dejar a la víctima vulnerable a juicios sociales o represalias.
- La insuficiencia de medidas para proteger la confidencialidad de la víctima incrementa el riesgo de estigmatización y ansiedad.

En este contexto, resulta fundamental que el sistema judicial no solo implemente las normas existentes, sino que también las adapte a las circunstancias individuales de cada caso para garantizar una protección efectiva y respetuosa con los derechos humanos.

II. Garantías específicas durante el proceso judicial.

Protección frente al contacto con el agresor

Para evitar situaciones que puedan intimidar o revictimizar a la víctima, el sistema judicial debe garantizar medidas específicas que minimicen la interacción con el agresor durante el proceso. Entre estas medidas destacan:

- **Procedimientos diferenciados en audiencias:** La separación física de la víctima y el acusado en las audiencias, mediante la utilización de videoconferencias o sistemas que permitan declarar sin enfrentarse directamente al agresor.
- **Espacios seguros para las declaraciones:** La habilitación de salas de declaración protegidas, diseñadas para garantizar un ambiente seguro y cómodo para la víctima.

⁹ Moya Guillem, C. (2023). *La protección de las víctimas especialmente vulnerables. Aspectos penales, procesales y político-criminales*. Editorial Tirant lo Blanch

¹⁰ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2013). *Manual sobre programas de justicia restaurativa*. Naciones Unidas

Estas salas deben estar equipadas con tecnologías que permitan registrar los testimonios con un enfoque empático y profesional.

Provisión de recursos para el bienestar psicológico

La protección integral de la víctima debe incluir el apoyo emocional y psicológico durante todo el proceso judicial. Para ello, es esencial que se implementen los siguientes recursos:

- **Terapias financiadas o proporcionadas por el Estado:** Acceso a profesionales especializados en trauma, con servicios gratuitos o cubiertos por el sistema público, asegurando el acompañamiento psicológico necesario.
- **Equipos de acompañamiento durante todo el proceso:** Asignación de personal especializado, como psicólogos forenses o trabajadores sociales, que ofrezcan orientación y apoyo continuo a la víctima desde la denuncia hasta la resolución del caso.

Estas garantías no solo protegen la integridad psicológica y física de la víctima, sino que también refuerzan su confianza en el sistema judicial, promoviendo una mayor cooperación y mejores resultados en la investigación.

III. Obligaciones concretas del juzgado.

Mecanismos de supervisión y cumplimiento

Para garantizar que las medidas de protección sean efectivas, el juzgado debe implementar sistemas de supervisión rigurosos que monitoreen su cumplimiento y evalúen la evolución del riesgo:

- **Designación de personal especializado en seguimiento de medidas cautelares:** Asignar profesionales capacitados, como equipos interdisciplinarios que incluyan trabajadores sociales, psicólogos y personal judicial, encargados de verificar regularmente la efectividad de las órdenes de protección.
- **Evaluación de riesgos periódica para ajustar las protecciones:** Llevar a cabo revisiones regulares de las condiciones de riesgo para la víctima, basadas en informes periciales actualizados, para adaptar y reforzar las medidas de seguridad según sea necesario.

Medidas inmediatas y de largo plazo

El juzgado debe establecer un equilibrio entre la respuesta rápida y las medidas de protección sostenibles:

- **Distinción entre protección cautelar y medidas definitivas:** En la fase inicial, se adoptan medidas cautelares como órdenes de alejamiento o restricciones de comunicación para proteger de manera inmediata a la víctima. Posteriormente, estas medidas deben transformarse en soluciones definitivas que garanticen la seguridad a largo plazo.

- **Procedimientos para responder rápidamente a nuevos riesgos:** Implementar un protocolo de respuesta ágil para gestionar emergencias, como el aumento de amenazas, hostigamiento o intentos de contacto por parte del agresor, mediante la activación de medidas más estrictas o la intervención policial inmediata.

Estas obligaciones reflejan el compromiso del sistema judicial con la protección integral de la víctima, asegurando un entorno de seguridad y apoyo continuo mientras se desarrolla el proceso judicial.

IV. Coordinación interinstitucional en la protección de la víctima

Integración de actores clave.

Para garantizar una protección eficaz y holística de la víctima, es esencial la colaboración entre diversas instituciones:

- **Colaboración entre juzgados, cuerpos de seguridad y centros de apoyo:** Establecer redes de trabajo entre los tribunales, la policía, servicios sociales y centros especializados en atención a víctimas, con roles claramente definidos para evitar duplicidades o vacíos en la asistencia¹¹.
- **Asistencia multidisciplinar:** Incorporar a psicólogos, trabajadores sociales y abogados especializados para abordar las necesidades específicas de la víctima desde un enfoque integral.

Esta coordinación interinstitucional asegura una respuesta integral, eficiente y respetuosa con los derechos de la víctima, reduciendo riesgos adicionales y maximizando la efectividad de las medidas adoptadas.

V. Conclusión y aprendizajes del sistema judicial

Evaluación de casos exitosos de protección a víctimas

El análisis de situaciones en las que el sistema judicial ha logrado garantizar la protección integral de las víctimas proporciona lecciones valiosas:

- **Buenas prácticas:** Identificación de protocolos efectivos en casos similares, como la implementación inmediata de órdenes de alejamiento o el uso de salas protegidas para declaraciones.
- **Impacto positivo en la recuperación de las víctimas:** Reducción de episodios de revictimización y mejora en su bienestar psicológico y físico durante el proceso judicial.

¹¹ Instituto de las Mujeres. (2021). *Estudio sobre el acoso sexual en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/NdeP_EstudioAcoso_290421.pdf

Propuestas para mejorar las deficiencias del sistema actual

A pesar de los avances, persisten desafíos que requieren atención:

- **Formación especializada:** Incrementar la capacitación de jueces, fiscales y personal judicial en temas de violencia de género y protección a víctimas.
- **Agilización de procesos:** Diseñar mecanismos que reduzcan los tiempos judiciales, minimizando la exposición prolongada de las víctimas.
- **Fortalecimiento de la infraestructura:** Ampliar recursos tecnológicos y humanos para implementar medidas de protección efectivas en todo el territorio.

Estas reflexiones y propuestas subrayan la necesidad de un sistema judicial que combine eficacia, sensibilidad y rapidez en su respuesta, priorizando siempre la dignidad y seguridad de las víctimas.

4.6 ¿Cómo se puede justificar legalmente la aplicación de una orden de alejamiento parcial en el lugar de trabajo cuando existe el riesgo de contacto entre la víctima y el agresor?

I. Marco teórico y conceptual

Definición y naturaleza de las órdenes de alejamiento ‘parciales’

Las órdenes de alejamiento u órdenes de protección, reguladas en el artículo 48 del Código Penal Español, Libro I, Título III, son medidas cautelares diseñadas para minimizar el contacto entre la víctima y el presunto agresor en contextos específicos, como el lugar de trabajo. A diferencia de las órdenes de protección habituales, que prohíben todo tipo de interacción y acercamiento, las ‘parciales’ establecen restricciones limitadas al entorno laboral, preservando la operatividad del lugar de trabajo y los derechos laborales de ambas partes.

Estas medidas permiten:

- **Separación física:** Evitar coincidencias en espacios comunes como oficinas, áreas de descanso o reuniones.
- **Organización temporal:** Implementar horarios diferenciados para prevenir interacciones directas.

Características únicas en el ámbito laboral.

En el contexto laboral, las órdenes de alejamiento parciales presentan desafíos específicos:

- **Compatibilización de derechos:** Deben equilibrar la protección de la víctima con el derecho del acusado a continuar ejerciendo su actividad laboral, siempre respetando el principio de presunción de inocencia.

- **Impacto en la organización:** Requieren ajustes operativos dentro de la institución, como reubicaciones o redistribuciones de tareas, sin comprometer la eficiencia del equipo.

Fundamento jurídico.

La justificación de estas medidas radica en normativas penales y laborales, como el **artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal**, que regula las órdenes de protección y alejamiento en casos de riesgo.

El artículo regula la **orden de protección** para víctimas en casos donde exista riesgo objetivo y evidencias de delito o falta contra la integridad de la víctima. La orden puede ser solicitada por la víctima, su representante, el Ministerio Fiscal, o entidades asistenciales, y debe ser remitida al juez competente para su evaluación en una **audiencia urgente** que debe celebrarse en un plazo máximo de 72 horas. Durante la audiencia, se tomarán medidas para evitar el enfrentamiento entre las partes, y el juez decidirá sobre las medidas cautelares penales y civiles necesarias, como la atribución de vivienda o el régimen de visitas. Estas tienen carácter temporal y deben ser ratificadas en procesos civiles si corresponden. La orden confiere un **estatuto integral de protección**, incluyendo asistencia social, jurídica y psicológica, y su ejecución será coordinada entre administraciones. Además, se inscribirá en el **Registro Central para la Protección de las Víctimas**, permitiendo informar constantemente a la víctima sobre la situación procesal del agresor.

En el ámbito laboral, se aplican los principios establecidos en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, que obliga al empleador a garantizar la seguridad y salud de sus empleados.

Precedentes en jurisprudencia.

Casos previos han avalado estas medidas bajo las siguientes premisas:

- La existencia de **informes periciales** que demuestren riesgo significativo para la víctima.
- La imposición de medidas proporcionadas y compatibles con los derechos fundamentales de las partes involucradas.

Estas bases permiten justificar legalmente la implementación de órdenes de alejamiento parciales en el ámbito laboral, priorizando tanto la integridad de la víctima como la estabilidad del entorno de trabajo.

En los casos de acoso sexual en los que se dicta una orden de protección para la víctima, la jurisprudencia española establece un conjunto de medidas cautelares y de seguridad diseñadas para garantizar la protección efectiva de la víctima. En particular, se evaluará cuidadosamente la declaración de la víctima como prueba fundamental y se tomará en cuenta otros elementos corroborativos que puedan reforzar la credibilidad de su relación.

En una sentencia del año 2021 (*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal. STS 684/2021 del 15 de septiembre de 2021*¹²), se destacó la importancia de proteger a la víctima frente a posibles enfrentamientos con el agresor durante el proceso judicial. El tribunal resaltó que las órdenes de protección no solo deben abordar la seguridad física de la víctima, sino también su integridad psicológica, evitando situaciones de revictimización y asegurando un entorno procesal seguro y adecuado para su participación.

Además, las medidas cautelares incluyen disposiciones tanto penales como civiles, como la gestión de la vivienda familiar, la custodia de los hijos y otras decisiones que podrían afectar la vida cotidiana de la víctima. Estas medidas buscan un impacto inmediato y una respuesta eficaz ante el riesgo que representa el agresor.

En casos complejos, como aquellos que se tramitan con medidas de protección que se integran en procesos judiciales más amplios, el tribunal puede prorrogar estas medidas temporales si es necesario, adaptándolas a las circunstancias cambiantes del caso

II. Condiciones para la aplicación de la medida

Evaluación del entorno laboral

La aplicación de una orden de alejamiento “parcial” en el lugar de trabajo requiere un análisis detallado del entorno laboral para identificar y mitigar los riesgos potenciales. Este análisis incluye:

1. Factores de riesgo en el lugar de trabajo:

- **Ubicación física:** Identificar los espacios comunes donde podría producirse contacto no deseado, como oficinas, salas de descanso o pasillos.
- **Horarios:** Revisar los turnos y actividades laborales que coincidan entre la víctima y el agresor.
- **Roles y jerarquías:** Considerar si el agresor tiene una posición de poder sobre la víctima que pueda influir en su seguridad o bienestar.

2. Evaluación de la dinámica organizacional:

- Determinar si el entorno laboral favorece la confidencialidad y protección de las partes.
- Analizar el impacto de las medidas en el resto del equipo y la operatividad general.

Criterios para justificar la proporcionalidad.

La proporcionalidad es un principio esencial para garantizar que la medida sea justa y adecuada. Los juzgados deben valorar:

1. Balance entre derechos de la víctima y del agresor:

¹² Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, STS 684/2021 de 15 de septiembre de 2021. Roj: STS 3374/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3374

- **Derechos de la víctima:** Garantizar su protección física y psicológica, así como su derecho a trabajar en un ambiente seguro.
- **Derechos del agresor:** Preservar su derecho al empleo y evitar medidas que impliquen un perjuicio desproporcionado mientras no exista una condena definitiva.

2. Alternativas razonables para mitigar riesgos:

- Reubicación temporal de una de las partes en una sección o área distinta.
- Ajustes en los horarios laborales para evitar coincidencias.
- Implementación de sistemas de supervisión para monitorear el cumplimiento de la medida.

Sustentación jurídica de la proporcionalidad.

Los informes periciales, como las evaluaciones de riesgo realizadas por equipos especializados, son fundamentales para justificar la implementación de una medida parcial de alejamiento entre los profesores involucrados en el caso de acoso sexual. Estos informes deben demostrar:

1. Necesidad de la orden parcial frente a los riesgos identificados:

- Se debe evaluar detalladamente la dinámica específica entre ambos docentes, considerando la proximidad en su lugar de trabajo y las posibles interacciones laborales diarias. La evaluación debe identificar si existe un riesgo significativo de contacto no deseado o de intimidación hacia Sara por parte de Manolo. Los informes periciales deben examinar la situación concreta en el entorno educativo para determinar si las conductas inapropiadas se han manifestado en presencia de otro profesor o si hay indicios de represalias hacia la víctima.

2. Imposibilidad de proteger eficazmente a la víctima mediante alternativas menos restrictivas:

- De acuerdo con el contexto, no se podrían aplicar soluciones menos restrictivas como simples cambios de horarios o de tareas, dado que ambos profesores comparten espacios comunes y el riesgo de contacto es alto. Estos ajustes podrían no ser suficientes para garantizar la seguridad física y emocional de la víctima. La medida de alejamiento parcial, en cambio, se enfoca en reducir significativamente las oportunidades de interacción entre los docentes, limitando su contacto a situaciones estrictamente necesarias y controladas, lo que es una protección más eficaz y menos invasiva.

3. Cumplimiento del objetivo de protección sin vulnerar derechos fundamentales del agresor:

- Es esencial que la medida mantenga un equilibrio entre la protección de los derechos de la víctima y los derechos del agresor. Los informes periciales deben justificar que la aplicación de la orden parcial responde directamente a la necesidad de proteger a la víctima sin que implique una sanción o estigmatización injustificada para el agresor. Este enfoque asegura que se

respetan tanto los derechos laborales del agresor como la integridad y bienestar de la víctima, minimizando el impacto negativo en su situación profesional y personal.

III. Implementación en la práctica

Respuesta ante incumplimientos

En caso de detectarse incumplimientos de una orden de alejamiento parcial en el entorno laboral, deben existir procedimientos claros y coherentes para responder de manera efectiva. Este protocolo incluye varias etapas fundamentales:

1. **Comunicación inmediata con el juzgado, así como con la Policía Nacional:** En el momento en que se detecte una violación a la orden de alejamiento parcial, es crucial que se notifique de inmediato al juzgado y Policía Nacional correspondiente. Esta comunicación permite una rápida intervención judicial, evaluando los riesgos asociados y tomando medidas apropiadas. Según la legislación vigente y la normativa judicial, el juzgado debería ser informado para reevaluar la situación y considerar la posibilidad de ajustar las restricciones existentes o imponer nuevas medidas cautelares, como ampliar la distancia o establecer otras condiciones adicionales.
2. **Reevaluación de los riesgos y posibles ampliaciones de las restricciones:** La reevaluación de los riesgos es un paso clave para adaptar las medidas cautelares a las necesidades cambiantes. En función de la situación específica, el juzgado puede determinar la necesidad de ampliar las restricciones iniciales. Esto puede incluir desde cambios en los horarios laborales hasta la reubicación temporal del agresor o la víctima dentro del entorno laboral. La capacidad de ajuste flexible en las medidas cautelares es esencial para responder adecuadamente a la evolución del contexto laboral y del proceso judicial.
3. **Sanciones disciplinarias internas:** Si el incumplimiento se produce por parte del agresor dentro del ámbito laboral, se deben implementar sanciones disciplinarias internas específicas. Estas pueden incluir desde advertencias formales hasta acciones más severas como suspensión temporal o despido, dependiendo de la gravedad y la frecuencia de las violaciones a la orden. Estas sanciones buscan actuar como un disuasivo efectivo para evitar que el agresor continúe con comportamientos inapropiados y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

Estas acciones no solo aseguran que la orden de alejamiento parcial se implemente correctamente, sino que también se mantienen flexibles para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y las necesidades del proceso judicial. La coordinación entre el juzgado, los servicios sociales y la administración laboral es esencial para que estas medidas sean efectivas y protejan adecuadamente a la víctima.

IV. Retos y controversias legales y prácticas

Conflictos con los derechos del agresor

La aplicación de una orden de alejamiento parcial en el lugar de trabajo puede generar tensiones con los derechos laborales y personales del acusado.

1. Argumentos comunes en defensa del agresor:

- **Presunción de inocencia (*artículo 24 de la Constitución Española*):** Alegaciones de que las medidas cautelares son prematuras o excesivas mientras no exista una condena firme.
- **Derecho a la continuidad laboral :** Reclamos sobre posibles afectaciones económicas y profesionales derivadas de la reubicación o limitación de funciones.

2. Límites legales al afectar derechos laborales:

- **Restricciones impuestas por la legislación laboral:** Normas que prohíben cambios significativos en las condiciones de trabajo sin justificación sólida. (*Artículo 41.3 Estatuto de los Trabajadores.*)
- **Equilibrio entre medidas de protección y garantías del debido proceso:** Asegurar que las decisiones no se perciban como punitivas antes del fallo judicial.

Impacto organizacional y resistencias internas

La implementación de medidas de alejamiento en el ámbito laboral puede desencadenar desafíos internos que afectan la dinámica y operatividad del entorno.

1. Opinión del equipo laboral y posibles estigmas:

- **Tensiones en el equipo:** La percepción de favoritismo o prejuicio hacia una de las partes puede generar divisiones entre compañeros de trabajo.
- **Estigmatización de la víctima:** Riesgo de que la víctima sea vista como responsable de los cambios en el entorno laboral, lo que podría agravar su situación emocional.

2. Costos asociados a la implementación de medidas:

- **Recursos necesarios:** La reubicación, supervisión y modificaciones logísticas pueden requerir inversiones económicas significativas.
- **Impacto en la productividad:** Cambios en las dinámicas laborales y posibles conflictos pueden reducir la eficiencia operativa del equipo.

Aunque estas medidas son necesarias para proteger a la víctima, su diseño e implementación deben ser cuidadosos para equilibrar la protección de derechos, mitigar impactos organizacionales y prevenir abusos en su aplicación.

V. Conclusiones.

La implementación de órdenes de alejamiento parciales en el lugar de trabajo plantea un delicado equilibrio entre la protección de la víctima y el respeto a los derechos fundamentales

del agresor. Es crucial priorizar la seguridad e integridad de la víctima, considerando que el riesgo de contacto con el agresor puede agravar las consecuencias psicológicas y físicas del acoso.

Al mismo tiempo, las decisiones judiciales deben ser proporcionadas y justificadas, garantizando que no se vulneren derechos laborales ni se incurra en medidas que puedan ser percibidas como punitivas sin un debido proceso. Este enfoque ayuda a preservar la legitimidad y justicia del sistema judicial.

Finalmente, construir precedentes claros y sólidos en estos casos es esencial para guiar a futuros operadores judiciales y administrativos. Esto permitirá abordar situaciones similares con mayor eficacia, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso, y consolidando una cultura de prevención y atención en casos de acoso en el ámbito laboral.

4.7 ¿Qué papel juega la carga de la prueba en casos de acoso sexual y cómo puede la víctima sustentar su testimonio frente a la versión del acusado?

I. Introducción al concepto de la carga de la prueba

Definición y principios básicos:

La carga de la prueba se refiere a la obligación de demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes involucradas en un proceso judicial. En el sistema judicial español, este principio está regulado tanto en el ámbito penal como en el laboral, con normas específicas que guían su aplicación. En el ámbito penal, la carga de la prueba recae principalmente en la parte acusadora, que debe demostrar más allá de toda duda razonable que se cometió el delito. Por otro lado, en el ámbito laboral, el principio de *in dubio pro operario* favorece a la parte más vulnerable, generalmente el trabajador, en casos donde no hay certeza sobre los hechos¹³.

Particularidades en casos de acoso sexual:

Los casos de acoso sexual presentan desafíos únicos debido a la naturaleza privada de los actos, la falta de testigos directos y el frecuente desequilibrio de poder entre la víctima y el acusado. Este contexto dificulta la obtención de pruebas objetivas y directas, lo que a menudo exige un enfoque más flexible y contextual en la valoración probatoria. La importancia de considerar la asimetría de poder entre las partes y el impacto psicológico en la víctima se convierte en un elemento crucial para la adecuada interpretación de los hechos denunciados.

¹³ Palabras de la Ley. (2024, 21 enero). *In dubio pro operario: ¿Qué es y cómo se aplica este principio jurídico?* Palabras de la Ley - Diccionario de Términos Jurídicos. <https://palabrasdelaley.com/in-dubio-pro-operario/>

II. Mecanismos para sustentar el testimonio de la víctima

Valor probatorio del testimonio:

El testimonio de la víctima tiene un rol central en casos de acoso sexual, especialmente cuando las pruebas físicas son limitadas o inexistentes. Para ser considerado como evidencia sólida, debe cumplir con ciertos criterios:

- **Coherencia:** El relato debe presentar una narrativa lógica y consistente, sin contradicciones significativas.
- **Persistencia:** Es crucial que las declaraciones de la víctima sean uniformes y estables a lo largo del proceso judicial, desde la denuncia inicial hasta el juicio.
- **Credibilidad:** Se evalúan factores como la espontaneidad de la denuncia, la actitud de la víctima y la ausencia de motivos aparentes para tergiversar los hechos.

Casos en los que el testimonio es suficiente:

El testimonio de la víctima, en ausencia de otras pruebas, puede ser considerado suficiente para acreditar el acoso si cumple con los criterios de coherencia, persistencia y credibilidad, siempre bajo el principio de libre valoración de la prueba por parte del juez.

Por ejemplo, la sentencia **STS 119/2019, de 6 de marzo de 2019**¹⁴, en la que el caso se centra en un hombre condenado por delitos de maltrato habitual y lesiones en el ámbito familiar. La Audiencia Provincial de Palma de Mallorca lo declaró culpable basándose principalmente en el testimonio de la víctima, apoyado por corroboraciones periféricas y la valoración de su coherencia interna. La sentencia fue recurrida por ambas partes, pero el Tribunal Supremo confirmó la condena, subrayando que el relato de la víctima cumplía con los requisitos para ser considerado prueba de cargo única, en ausencia de evidencias físicas directas.

Evidencias complementarias:

- **Mensajes electrónicos:** Conversaciones en plataformas como WhatsApp o correos electrónicos pueden corroborar los hechos denunciados, siempre que sean autenticados.

11/12/21, 18:23

Emisor: Manolo Ferrari

Mensaje Completo:

"Hola Sara cielo! Lo cierto es que pertenece a otros montes, en Cameros. Pero podía ser también uno de los de Ezcaray. Los entornos acaban pareciéndose mucho. También agradó al poetiso ese mini, mini, mini ratito de complicidad. Pero siempre con sabor a poco... Le gustaría poder charlar sin espías que escuchan o miran haciéndose l@s encontradiz@s. Poder observar con detenimiento los brillos del pelo liso, la redondez de un cutis con facciones de belleza que asoman atrevidas a pesar

¹⁴ Tribunal Supremo, Sala de lo Penal de Madrid. STS 119/2019 de 6 de marzo de 2019. Roj: STS 678/2019 - ECLI: ES:TS:2019:678

de la mascarilla, unas manos entrelazadas que a ratos permanecen pilladas o privadas de libertad por la entrepierna... Pero, sobre todo, el sentirla cerca, cómplice, cariñosa, preguntona, atrevida..."

Observaciones: Este mensaje incluye descripciones físicas y referencias sexuales que pueden evidenciar acoso.

11/3/22, 15:55

Emisor: Manolo Ferrari

Mensaje Completo:

"No es igual el Ferrari sin Dulcinea... Búsquedas visuales infructuosas. Ni pasillos, ni escaleras, ni túnel de la 01, sala de profesores o hall de entrada para hacer pinitos escribientes. Jefatura, dirección o el departamento de Lengua y Literatura. Hoy, la tozuda realidad de su ausencia invitaba al aprendiz de hidalgo a buscar algo que reprodujese su imagen y solo acertó a visualizar una silueta en pantalones cortos y alejada que sujetaba dos letras de la palabra CHIPIONA. No puede ser. No exige una foto ligerita de... Simplemente una que recuerde su ser. Que certifique que ese bonito sueño de afectos nace en una codiciada realidad hecha una carismática y beeeeeella mujer. La dama de sus sueños. 🧐🧐."

Observaciones: Descripción fantasiosa e insistente, con un tono idealizado y sexualizado que hace referencia a ‘una foto ligerita de... (ropa)’ que puede interpretarse como acoso. Referencias a la ausencia de Sara y una búsqueda visual enfocada en su apariencia física.

- **Grabaciones:** Imágenes o audios que documenten incidentes específicos son pruebas de gran impacto probatorio. Existen vídeos que Sara grababa de camino al trabajo, por miedo a que le asaltara Manolo, para tener evidencias de lo que ha pasado.
- **Informes médicos:** Evaluaciones psicológicas o médicas que evidencien las consecuencias del acoso pueden reforzar el testimonio. En este caso, Sara ha acudido al médico forense que ha realizado un informe para evaluar los niveles de estrés y ansiedad. También acude al equipo psicosocial del Juzgado, puesto que, al ser víctima de un acoso sexual, puede acceder a asistencia psicológica gratuita.
- **Declaraciones de testigos:** Personas que hayan presenciado los hechos o percibido cambios en el comportamiento de la víctima pueden aportar contextos adicionales que respalden su versión. En este caso, como ya hemos mencionado anteriormente, declararán varias compañeras de departamento de Sara, que presenciaron dicho acoso, en las zonas comunes del centro escolar.

III. Rol del principio *in dubio pro victima*

Presunción a favor de la víctima en ciertas legislaciones:

En casos de violencia de género y acoso sexual, algunas normativas y jurisprudencia como la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, Pleno, 20-12-2018 (rec. 1388/2018)¹⁵, analiza un caso de agresión mutua entre una pareja en el contexto de violencia de género y aborda la correcta aplicación del artículo 153 del Código Penal. La discusión principal gira en torno a si es necesario demostrar un "ánimo de dominación" para tipificar las conductas bajo el marco de violencia de género.

El tribunal concluye que las agresiones mutuas en el ámbito de pareja pueden ser encuadradas dentro de la violencia de género si cumplen con los elementos objetivos del tipo penal, sin necesidad de probar intenciones específicas como dominación o machismo. Además, reafirma que la interpretación debe centrarse en el contexto sociológico de desigualdad inherente a estas relaciones.

El tribunal subraya que no es necesario acreditar un "animus dominandi" o intención de dominar para considerar un acto como violencia de género, dado que este podría subyacer de forma latente en la estructura sociológica de las relaciones desiguales (art. 153 CP). Este enfoque favorece la protección de la víctima al no exigir pruebas que podrían ser difíciles de obtener debido al carácter privado de estas situaciones.

Estas normas, promueven un enfoque protector hacia la víctima. Este principio busca contrarrestar las desigualdades estructurales y la vulnerabilidad inherente de quienes denuncian estos delitos, permitiendo que el testimonio de la víctima sea tomado con especial consideración.

- **Aplicación en contextos de violencia de género:**
El principio *in dubio pro victima* se utiliza para guiar la valoración judicial en situaciones donde las pruebas son ambiguas o insuficientes para una conclusión categórica. En este contexto, se prioriza el bienestar de la víctima al interpretar los hechos, evitando posibles vacíos legales que favorezcan al agresor¹⁶.

Limitaciones del principio:

- **Compatibilidad con la presunción de inocencia del acusado:**
La aplicación del *in dubio pro victima* no puede vulnerar el derecho fundamental del acusado a ser considerado inocente hasta que se demuestre lo contrario.
 - Se requiere un equilibrio cuidadoso: este principio debe guiar la investigación y el análisis probatorio sin sustituir la obligación de demostrar los hechos más allá de toda duda razonable.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, STS 677/2018 de 20 de diciembre de 2018. Roj: STS 4353/2018 - ECLI:ES:TS:2018:4353

¹⁶ López Álvarez, J. (2022, 29 de noviembre). *In dubio pro victima*. Legal Today. Recuperado de <https://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/in-dubio-pro-victima-2022-11-29/>

- Es especialmente controvertido en casos donde las únicas pruebas son declaraciones contrapuestas, ya que un mal uso podría derivar en fallos injustos.

Este principio, por tanto, no implica una inversión de la carga de la prueba, sino una orientación para interpretar el contexto del caso con sensibilidad hacia las dinámicas de poder y el impacto emocional en la víctima.

IV. Retos y estrategias legales

Desafíos comunes para la víctima:

Las víctimas de acoso sexual enfrentan múltiples obstáculos legales y prácticos al intentar sustentar su denuncia:

- **Desigualdad de recursos frente al acusado:**

En algunos casos, el acusado puede contar con mayores recursos económicos o influencia institucional, lo que dificulta un proceso judicial equilibrado. Esto puede traducirse en estrategias dilatorias, presión sobre testigos, o recursos legales más sofisticados.

- **Revictimización durante el proceso judicial:**

La exposición constante a interrogatorios hostiles, la falta de privacidad en los procedimientos y el cuestionamiento de su relato pueden afectar emocionalmente a la víctima y debilitar su testimonio.

Estrategias para sustentar la denuncia:

- **Asistencia de abogados especializados:**

Contar con representación legal experta en violencia de género y derechos laborales permite a la víctima preparar una estrategia sólida, anticiparse a posibles defensas del acusado y garantizar el respeto a sus derechos procesales.

- **Participación de expertos en psicología forense:**

Los psicólogos especializados pueden aportar evaluaciones sobre el impacto emocional y psicológico del acoso en la víctima. Sus informes ayudan a respaldar la credibilidad del testimonio y refutan argumentos que minimicen los efectos del acoso.

Estas estrategias, combinadas con un marco judicial que priorice la protección de la víctima, son fundamentales para superar los retos inherentes al proceso y garantizar que su denuncia sea debidamente valorada.

V. Conclusión

En los casos de acoso sexual, garantizar un equilibrio justo entre los derechos de la víctima y las garantías procesales del acusado representa uno de los mayores desafíos del sistema judicial. Por un lado, es fundamental respetar el principio de presunción de inocencia para evitar condenas infundadas; por otro, se debe reconocer la dificultad inherente para las víctimas de reunir pruebas directas y enfrentarse a posibles situaciones de revictimización.

La implementación de principios como el *in dubio pro víctima* y el fortalecimiento de herramientas probatorias, como la evaluación psicológica y el análisis de evidencias digitales, son pasos clave hacia un sistema que permita proteger a la víctima sin vulnerar los derechos fundamentales del acusado. Este enfoque equilibrado fomenta un entorno judicial más justo y eficaz en el tratamiento de casos de acoso sexual.

4.8 ¿Qué responsabilidad tienen los compañeros de trabajo y superiores jerárquicos en casos de acoso sexual en el entorno laboral, y hasta qué punto están obligados a intervenir?

I. Introducción a la dinámica colectiva del acoso laboral

El entorno laboral desempeña un papel crucial en la configuración de las dinámicas de acoso sexual. La falta de intervención o el silencio colectivo ante conductas inapropiadas no sólo perpetúan el comportamiento del agresor, sino que también generan un clima de impunidad que afecta tanto a la víctima como a otros empleados. Este fenómeno, conocido como "efecto espectador", subraya la influencia negativa de la inacción por parte de compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

La jerarquía laboral también puede desempeñar un papel decisivo, ya sea facilitando las conductas abusivas a través de la falta de supervisión o desincentivando las denuncias por miedo a represalias. En este contexto, diversas normativas laborales y penales establecen obligaciones específicas para los empleados y responsables jerárquicos, quienes deben denunciar y actuar preventivamente para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de violencia.

El análisis de la normativa aplicable, incluyendo la Ley de Igualdad y otras disposiciones específicas de prevención de riesgos laborales, subraya la importancia de promover una cultura organizacional basada en la tolerancia cero hacia el acoso sexual.

II. Responsabilidad de los compañeros de trabajo

Los compañeros de trabajo desempeñan un papel crucial en la detección y prevención de situaciones de acoso sexual. Aunque no están obligados por ley a intervenir directamente, tienen un deber ético y profesional de colaborar en la protección de la víctima y contribuir a un entorno laboral seguro.

Deber de colaboración con la víctima

- **Reportar conductas sospechosas:** Los compañeros tienen la responsabilidad de informar a los superiores o al área de recursos humanos sobre comportamientos inapropiados o señales de acoso, incluso si no son directamente afectados.
- **Apoyar con testimonios o evidencias:** Su papel puede incluir proporcionar testimonios o compartir cualquier evidencia relevante que respalde las denuncias de la víctima, como correos electrónicos, mensajes o detalles de incidentes presenciados.

Consecuencias de la inacción

- **Potenciación del acoso por omisión:** La falta de intervención por parte de los compañeros puede ser interpretada por el agresor como una forma de aceptación tácita, fortaleciendo su conducta y aumentando el daño psicológico a la víctima. Por ejemplo, en este caso, el director del centro escolar en el que trabaja Sara no tomó ninguna medida para evitar que Sara siguiera sufriendo ese acoso.
- **Posibles sanciones por complicidad tácita:** En ciertos casos, la normativa laboral y penal puede considerar la inacción de los compañeros como una forma de complicidad, especialmente si tenían conocimiento claro de las acciones y optaron por no actuar. Esto podría llevar a sanciones laborales, disciplinarias o legales.

La implicación activa de los compañeros no solo protege a la víctima, sino que también refuerza una cultura organizacional de respeto y prevención.

III. Obligaciones de los superiores jerárquicos

Los superiores jerárquicos tienen una responsabilidad directa en la gestión de situaciones de acoso sexual dentro del entorno laboral. Su rol es garantizar que se activen los mecanismos necesarios para proteger a la víctima y mantener un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Deber de actuar ante conocimiento de hechos

- **Obligación de activar protocolos internos:** Una vez que los superiores tienen conocimiento de una situación de acoso, están obligados a iniciar los procedimientos establecidos en la política interna de la organización. Esto incluye realizar investigaciones preliminares, notificar al departamento de recursos humanos o al comité encargado, y adoptar medidas cautelares inmediatas (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.).
- **Responsabilidad de proteger a la víctima:** Los superiores deben garantizar que la víctima no sufra represalias, aislamiento o cualquier otra forma de discriminación por denunciar. Esto puede incluir la reubicación temporal del agresor o la adaptación del entorno laboral para reducir el estrés de la víctima.
- **Garantizar un ambiente seguro:** Es su deber promover un entorno donde todos los empleados se sientan respetados y protegidos, implementando acciones preventivas como capacitaciones regulares y campañas de sensibilización.

Consecuencias de no intervenir

- **Responsabilidad disciplinaria o penal:** La inacción por parte de los superiores puede derivar en sanciones legales y disciplinarias por incumplimiento de sus deberes. Esto incluye la posibilidad de enfrentar cargos por negligencia o complicidad en casos graves. (Artículo 184.5, del Código Penal Español, Libro II, Título VIII.
- **Daño a la reputación de la empresa o institución:** La falta de intervención puede tener un impacto negativo en la percepción pública de la organización, lo que podría traducirse en pérdida de confianza, litigios costosos y dificultades para atraer talento en el futuro.

IV. Cambios culturales necesarios

La erradicación del acoso sexual en el entorno laboral requiere transformaciones profundas en la cultura organizacional, fomentando un ambiente en el que la denuncia sea percibida como una responsabilidad colectiva y no como un acto que acarree estigmatización o represalias.

Fomentar la denuncia como acto de responsabilidad colectiva.

- **Formación y sensibilización en el lugar de trabajo:** La implementación de programas regulares de formación para empleados y directivos es esencial para identificar conductas inapropiadas, comprender el impacto del acoso y reconocer la importancia de actuar frente a estas situaciones¹⁷.
- **Creación de entornos de confianza para denunciar:** Establecer canales de denuncia anónimos y seguros es fundamental para que los trabajadores se sientan protegidos al reportar situaciones de acoso. Además, es necesario reforzar la confidencialidad en el manejo de los casos para evitar represalias.

Incentivos para el cumplimiento de las obligaciones.

- **Reconocimiento a quienes denuncian:** Introducir políticas que premien o reconozcan a los empleados que cumplen con su deber de informar conductas indebidas, posicionándolos como ejemplos de ética profesional.
- **Penalizaciones claras para quienes no lo hacen:** Imponer sanciones específicas para aquellos que, siendo testigos o teniendo conocimiento de situaciones de acoso, optan por no intervenir o reportar, contribuyendo al encubrimiento implícito de estas conductas.

El cambio cultural debe ser respaldado por un compromiso sólido de los líderes organizacionales y una comunicación constante que refuerce la tolerancia cero frente al acoso

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Informe mundial*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf

sexual. Esto no solo protege a las víctimas, sino que también fortalece la cohesión y la confianza dentro del equipo laboral.

V. Conclusión

El combate contra el acoso sexual en el entorno laboral trasciende las acciones individuales, exigiendo un esfuerzo colectivo donde compañeros, superiores y la organización en su conjunto asuman un papel activo. La implementación efectiva de protocolos, el fomento de una cultura de confianza y responsabilidad compartida, y la creación de incentivos para la denuncia son esenciales para generar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

El impacto del trabajo colectivo no solo reside en la protección directa de las víctimas, sino también en la transformación de la cultura organizacional, estableciendo un precedente de tolerancia cero al acoso. Este enfoque reduce los riesgos de perpetuar dinámicas de abuso, refuerza los valores éticos y contribuye al bienestar general de todos los trabajadores.

Erradicar el acoso sexual es una tarea que involucra a todos los actores del entorno laboral, siendo su éxito un reflejo del compromiso compartido con los principios de igualdad, justicia y dignidad humana.

4.9 ¿Cómo se tipificaría penalmente el comportamiento del acusado, y qué circunstancias podrían considerarse como agravantes y aplicarse en función de la relación laboral y la reiteración de conductas de acoso?

I. Introducción al marco penal del acoso sexual

El acoso sexual, como figura penal, está contemplado en el artículo 184 del Código Penal español y responde a la necesidad de proteger derechos fundamentales como la integridad moral, la libertad sexual y la dignidad de las personas. En este contexto, se define como cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea verbal, no verbal o física, que provoque una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante para la víctima.

El marco normativo distingue diversas modalidades de acoso sexual, como el chantaje sexual o el prevalimiento, agravadas por la existencia de relaciones de poder, dependencias económicas o circunstancias de especial vulnerabilidad.

Estos agravantes subrayan la importancia de la relación laboral o docente como espacio en el que este delito puede producirse, dado el desequilibrio inherente que puede presentarse entre agresor y víctima. Las reformas legislativas más recientes han buscado una mayor claridad en la tipificación de este delito, pero persisten debates doctrinales en torno al bien jurídico protegido. Aunque algunos enfoques priorizan la libertad sexual, otras corrientes apuntan a la integridad moral como el eje central de esta protección. Esto se ve reflejado en las sanciones penales que no solo abordan la conducta en sí, sino también los efectos psicológicos y sociales sobre la víctima.

El análisis del comportamiento delictivo incluye elementos como la reiteración de las conductas, la intención del agresor y el impacto acumulativo en la víctima. Estas variables permiten diferenciar el acoso sexual de otras figuras penales relacionadas y justifican un abordaje riguroso desde el Derecho Penal y Laboral. En el ámbito laboral y docente, las preventivas y correctivas se enmarcan también en la Ley Orgánica 3/2007, que refuerza la protección frente a estas conductas en contextos de desigualdad estructural.

El acoso sexual en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios constituye una conducta sancionada con **inhabilitación de doce a quince meses**, siempre que la solicitud de **favores de naturaleza sexual** genere en la víctima una **situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante**. La normativa vigente prevé un **agravamiento de la pena** cuando el responsable se prevalece de una **posición de superioridad jerárquica** o cuando existe una amenaza, expresa o implícita, que afecte las legítimas expectativas de la víctima en dicho ámbito, estableciendo en estos casos una sanción de **uno a dos años de prisión**, además de **inhabilitación especial de dieciocho a veinticuatro meses**. Asimismo, la **reforma legislativa de 2022** incorporó una circunstancia calificadora adicional para los supuestos en los que el acoso tenga lugar en **centros de protección, internamiento o custodia**, reforzando así la tutela de colectivos en situación de especial vulnerabilidad. También, se contempla la **responsabilidad penal de las personas jurídicas**, cuando el delito se comete en su nombre y en su beneficio, garantizando así un marco sancionador integral y adecuado a la gravedad de estos comportamientos, lo que plantea un debate jurídico sobre la viabilidad de atribuir responsabilidad penal a entidades en un delito que, por su naturaleza, requiere intencionalidad individual.¹⁸

El delito de acoso sexual ha sido objeto de un intenso debate doctrinal, pues algunos sectores consideraban que sus manifestaciones más graves podían subsumirse en otras figuras penales, como las amenazas condicionales o la tentativa de abusos sexuales con prevalimiento, lo que lo convertía en una tipificación innecesaria. Sin embargo, la gravedad de sus consecuencias, ejemplificada en casos mediáticos como el reflejado en el caso *Nevenka* (STS 1460/2003 de 7 de noviembre de 2003¹⁹), ha reafirmado su relevancia jurídica. En este contexto, la distinción entre el acoso sexual y otros delitos resulta fundamental, especialmente en relación con la tentativa de agresión sexual, de la que se diferencia por la menor inmediatez e intensidad de la intimidación, así como con el delito contra la integridad moral, del que se distingue por su motivación sexual. Además, la consumación del delito no requiere que la víctima acceda a la solicitud de favores sexuales, lo que refuerza su autonomía dentro del marco penal. Asimismo, en los casos en que la conducta se prolonga en el tiempo, acompañada de tocamientos, comentarios humillantes o exigencias reiteradas, el Tribunal Supremo ha admitido la posibilidad de concurso con otros delitos. Cuando el acoso es cometido por un funcionario público, resulta aplicable el tipo penal específico del artículo

¹⁸ Muñoz Conde, Francisco. Derecho penal: parte especial. 25a edición, revisada y puesta al día / con la colaboración de Carmen López Peregrín, Profesora Titular de Derecho penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (páginas 263-266)

¹⁹ Tribunal Supremo. Sala de lo Penal. Madrid STS 1460/2003 de 7 de noviembre de 2003, Roj: STS 6950/2003 - ECLI:ES:TS:2003:6950

443 del Código Penal, el cual no exige la generación de un ambiente hostil para su configuración, lo que subraya la especial responsabilidad de quienes ostentan cargos en la Administración.²⁰

El acoso ambiental en espacios cerrados, como centros de detención o acogida, ha sido analizado por la jurisprudencia en el marco de la relación de sujeción que facilita la conducta delictiva, estableciendo que dicha circunstancia puede agravar la responsabilidad penal (STS 608/2020, de 12 de noviembre)²¹. Asimismo, la agravante de prevalimiento requiere no solo la existencia de una situación de superioridad, sino también su aprovechamiento efectivo para la comisión del delito. En cuanto a la diferenciación entre el artículo 184 del Código Penal, que exige la producción de un resultado lesivo, y el artículo 443 del mismo cuerpo normativo, aplicable a funcionarios públicos, la doctrina ha destacado que este último configura un delito de mera actividad, sin necesidad de que se materialice un perjuicio concreto.²²

Varios expertos sostienen que la Ley Orgánica 10/2022 ha supuesto una reforma significativa en la tipificación y sanción del acoso sexual, diferenciándolo con mayor claridad de la agresión sexual. Mientras que el acoso se caracteriza por la solicitud de favores sexuales en un contexto de intimidación sin necesidad de contacto físico, la agresión implica una vulneración directa de la libertad sexual mediante el uso de la fuerza o el abuso de una situación de superioridad. Además, la reforma ha endurecido las penas, eliminando la posibilidad de imponer una multa en los casos agravados y ampliando el ámbito de aplicación del delito a centros de internamiento y acogida, incluyendo tanto a internos como al personal de estos establecimientos.²³

Definición del acoso sexual como delito

El acoso sexual se configura como un delito que atenta contra la libertad y dignidad de las personas, caracterizado por comportamientos de naturaleza sexual no consentidos que generan un entorno intimidatorio, humillante u hostil. Los elementos constitutivos de delito incluyen:

- **Conducta de contenido sexual:** Verbal, no verbal o física.
- **Ausencia de consentimiento:** Expresado explícita o implícitamente por la víctima.
- **Intención del agresor:** Crear una situación degradante o aprovecharse de una posición de dominio.

²⁰ González Cussac, José L, y Juan-Carlos Carbonell Mateu. *Derecho penal. Parte especial*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. (Páginas 262-266)

²¹ Audiencia Provincial de Madrid, STS 608/2020 de 12 de noviembre, Roj: AAP M 6109/2020 - ECLI:ES:APM:2020:6109A

²² Serrano Tárraga, María Dolores, y Carlos Vázquez González. *Derecho penal. Parte especial*. [1ª edición]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (Páginas 273-279)

²³ Marín de Espinosa Ceballos, Elena B, Patricia Esquinas Valverde, y José Miguel Zugaldía Espinar. *Lecciones de derecho penal: parte especial*. 4a edición actualizada con las últimas reformas del Código Penal. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (páginas 218-223)

Diferencias con otras figuras penales.

Es necesario diferenciar el acoso sexual de delitos como el acoso por razón de sexo²⁴:

- **Acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Relevancia de la relación laboral en el delito.

La relación laboral agrava el acoso sexual debido a:

- **Posición de poder:** Cuando el agresor ejerce autoridad directa o indirecta sobre la víctima, como jefe o supervisor. No es el caso, en el presente supuesto, pero si se da una posición de poder al tratarse de una persona con mayor diferencia de edad, y que puede ejercer presiones sobre Sara.
- **Dependencia económica:** La relación laboral puede dificultar que la víctima rechace o denuncie las conductas, lo que aumenta la gravedad del caso. En este caso no hablamos de puestos de trabajo, sino de plazas. Al ser docentes en un centro escolar, si Sara quisiera cambiar de centro, debería pedir el cambio de centro, cuando es la víctima que sufre dicho acoso, y debería sentirse protegida en su centro escolar en el que trabaja.

II. Tipificación penal del comportamiento del acusado

Criterios para determinar la tipificación

La calificación penal de las conductas de acoso sexual depende de varios factores, incluyendo:

1. Gravedad de las conductas:

- **Físicas:** Contactos corporales no deseados, tocamientos o cualquier acercamiento invasivo. Sara en varias ocasiones se ha visto sometida a varios contactos físicos no consentidos, como roces, así como que Manolo le agarró de la cara para darle un beso.

²⁴ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. (sf). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Conoce tus derechos*. Ministerio de Igualdad. https://www.igualdad.es/igualdad/actualidad/en-destacado/docs/acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de sexo_conoce_tus_derechos.pdf

- **Verbales:** Comentarios explícitos o insinuaciones de naturaleza sexual, especialmente si son reiterados o degradantes.

2/7/23, 20:28

Emisor: Manolo Ferrari

Mensaje Completo:

"Hola Sara cielo! Aquí andamos poniendo en marcha de un modo experimental el formato de 'hibernar los afectos' aunque El Aprendiz ha insistido en que 'la última', que hay vivencias, testimonios gráficos, acontecimiento grupal, redes sociales... Materiales susceptibles de ser comentados. Así que nos hemos puesto a la faena. Primero, destacar una muy simpática y muy reivindicativa: 'Coño, coño con las del moño...' Ya nos contarás el objeto de las reivindicaciones: políticas, educativas, sexuales, femeninas o de género, de cuotas, convivientes...? Segundo: Me enseñó Cuéllar algo en FACEBOOK o Twitter con relación al evento de la comida y había alguien que te piropeaba. Para que lo tengas en cuenta. Tercero, volviendo al evento de la comida me pide El Aprendiz que te agradezca la colaboración en el montaje de los canapés. Que fue un rato tan intenso que no pudo ni plantearse mentalmente que tenía a su lado, arrimando el hombro, a la Dama de sus sueños. Que en condiciones más normales, hubiese mantenido un diálogo relajado y permanente. Que con lo que le gusta hacer uso del lenguaje corporal a él, la hubiese abrazado por detrás varias veces, besado en el cuello otras tantas mientras la empujaba hacia sí y quién sabe si hasta tocar con delicadeza alguna teta... Todo ello a sabiendas de que en su mano izquierda contaba con un pequeño pero afilado cuchillo..."

Observaciones: Este mensaje es claramente inadecuado, haciendo referencias explícitas a tocamientos físicos no deseados y un comportamiento sexual que podría ser considerado como acoso o intimidación.

- **Psicológicas:** Uso de gestos, miradas o conductas intimidatorias que generen un entorno hostil o humillante.

Persistencia y reiteración en el tiempo:

- La reincidencia de las acciones, incluso tras advertencias previas, refuerza la tipificación del delito. Sara en varias ocasiones le reiteró su incomodidad respecto a las actuaciones y mensajes a Manolo, haciendo caso omiso.
- La continuidad de las conductas demuestra la intención de crear un clima de incomodidad y afecta negativamente a la víctima.

Leyes específicas aplicables

La normativa penal y laboral española proporciona un marco robusto para sancionar el acoso sexual, destacando:

- **Código Penal:**
 - Artículo 184 del Código Penal Español, Libro II, título VIII: Define el acoso sexual como conductas de naturaleza sexual que no sean consentidas, especialmente si se produce en un contexto de subordinación laboral o jerárquica.

“artículo 184.1: El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.”

- **Ley Orgánica 3/2007:**

- Para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece obligaciones específicas para prevenir y sancionar el acoso sexual en entornos laborales.

Artículo 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo Ley Orgánica 3/2007:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

III. Agravantes aplicables

Relación laboral entre víctima y agresor

1. Uso del cargo para intimidar o coaccionar:

- Si el acusado tiene una posición jerárquica superior, se considera un abuso de poder para forzar interacciones no deseadas o crear un entorno hostil.
- La relación de dependencia laboral aumenta la vulnerabilidad de la víctima, dado que esta puede temer represalias, como la pérdida de empleo o la afectación de su desarrollo profesional.

2. Situaciones de vulnerabilidad económica de la víctima:

- Si la víctima se encuentra en una posición económica desfavorable, el acoso puede intensificar el daño al explotar su dependencia del trabajo.
- Esta causa, podría considerarse agravante, puesto que tiene un peso importante al evaluar la desigualdad estructural entre las partes.

Reiteración de las conductas

1. Historial previo de acoso por parte del acusado:

- La existencia de denuncias anteriores, aunque no hayan resultado en condenas, puede ser considerada para evidenciar un patrón de conducta habitual. En este caso no ha habido denuncias anteriores ante la Policía Nacional, por parte de Sara, pero ha habido compañeras del centro que se han visto afectadas por las mismas conductas de acoso, pero la víctima en ese caso decidió marcharse del centro escolar, y no denunciarlo.
- La reincidencia demuestra intención deliberada y desprecio por las normas laborales y sociales.

2. Impacto acumulativo en la víctima:

- La reiteración de comportamientos de acoso no solo agrava el daño psicológico, sino que incrementa el entorno de inseguridad y estrés en el lugar de trabajo.
- En estos casos, los jueces suelen interpretar que el agresor actuó de manera sistemática, lo que justifica penas más severas²⁵.

IV. Impacto de la tipificación y los agravantes en la pena

Posibles condenas

1. Multas, prisión e inhabilitación profesional:

- Las penas varían dependiendo de la gravedad del acoso y los agravantes. Por ejemplo, la reiteración o el abuso de poder pueden llevar a penas de prisión que oscilan entre seis meses y dos años, según la legislación penal aplicable.
- En el ámbito laboral, la inhabilitación profesional puede ser dictada como una medida complementaria, impidiendo al agresor desempeñar cargos relacionados con la víctima o el sector.

2. Medidas cautelares como órdenes de alejamiento:

- Durante el proceso judicial, es común que se decreten medidas cautelares para proteger a la víctima, como la prohibición de acercarse a ella o comunicarse mediante cualquier medio.
- En casos laborales, estas medidas también pueden implicar la reubicación del agresor.

²⁵ Lefebvre. (2020, 3 junio). *Acoso sexual: precisiones conceptuales* - *El Derecho - Social*. El Derecho. <https://elderecho.com/acoso-sexual-precisiones-conceptuales>

Medidas adicionales de reparación a la víctima.

1. Indemnización económica:

- El agresor podría ser obligado a indemnizar a la víctima por daños físicos, psicológicos y morales sufridos como consecuencia del acoso²⁶.
- En el ámbito laboral, estas indemnizaciones pueden incluir la reparación por pérdida de oportunidades profesionales o ingresos.

2. Rehabilitación psicológica:

- El tribunal puede ordenar la provisión de servicios psicológicos financiados por el agresor o por la institución responsable si hubo negligencia en la protección.
- Este enfoque busca atender las secuelas emocionales y restaurar la estabilidad de la víctima.

V. Conclusión

Los hechos analizados en el presente caso se encuadran dentro del **delito de acoso sexual**, tipificado en el **artículo 184 del Código Penal**, el cual sanciona aquellas conductas de naturaleza sexual no consentidas que generen en la víctima una situación objetivamente intimidatoria, humillante o gravemente hostil. La conducta del acusado se materializó a través de **mensajes de contenido sexual explícito**, intentos de contacto físico no consentidos y hostigamiento reiterado a lo largo del tiempo, lo que configura los elementos esenciales del tipo penal.

Asimismo, en la comisión de los hechos concurren circunstancias que agravan la responsabilidad penal del acusado. En primer lugar, **la reiteración de la conducta**, puesto que el acoso se mantuvo durante varios años pese a la negativa de la víctima y sus intentos de cortar la comunicación. En segundo lugar, **la relación de convivencia forzosa** en el mismo espacio laboral, que agravó el impacto del acoso y generó un ambiente hostil para la víctima. Finalmente, la **persistencia en el contacto tras haber sido bloqueado** en diversas plataformas digitales demuestra la voluntad del acusado de vulnerar los límites establecidos por la víctima, lo que refuerza la intencionalidad del acto.

Desde el punto de vista penal, **no cabe la apreciación de imprudencia** en este tipo delictivo, dado que el acoso sexual exige una conducta dolosa. En este caso, se aprecia la existencia de **dolo directo**, pues el acusado, con pleno conocimiento de la ilicitud de su comportamiento, insistió en mantener una interacción de carácter sexual con la víctima, a pesar de su negativa explícita.

Además de la responsabilidad penal individual del acusado, es pertinente examinar las posibles consecuencias para las instituciones implicadas, particularmente en lo relativo a la falta de diligencia en la protección de la víctima. El retraso en la adopción de medidas cautelares, como la orden de protección solicitada, podría dar lugar a una **responsabilidad disciplinaria o patrimonial** para los órganos judiciales competentes, de conformidad con

²⁶ Martínez González, M. I., & Galán Muñoz, A. (2011). *El acoso : tratamiento penal y procesal*. Tirant lo Blanch. (Página 169)

lo establecido en la **Ley Orgánica del Poder Judicial**²⁷ en materia de funcionamiento anormal de la Administración de Justicia.

El reconocimiento adecuado del acoso sexual como delito, su correcta calificación, acompañada de la aplicación de agravantes cuando corresponda, es esencial para garantizar la justicia. Además de sancionar al agresor, estas medidas cumplen una función preventiva al establecer consecuencias claras y contundentes para futuras conductas similares. La reparación integral a la víctima no solo refuerza su protección, sino que también contribuye a la construcción de entornos laborales más seguros y respetuosos.

4.10 ¿Hasta qué punto podría considerarse negligencia judicial el retraso en la concesión de la orden de protección, y qué implicaciones penales o disciplinarias existen para el juzgado que no actúa diligentemente ante casos de acoso?

I. Contexto de la orden de protección en casos de acoso

Propósito y naturaleza de las órdenes de protección:

Las órdenes de protección son medidas cautelares diseñadas para garantizar la seguridad de las víctimas en situaciones de acoso sexual o violencia de género. Su propósito es prevenir el daño inminente y asegurar que el agresor se mantenga alejado de la víctima durante el proceso judicial. Este tipo de medidas se dictan de manera urgente debido a la naturaleza del delito, el cual implica un riesgo grave para la integridad física y psicológica de la víctima.

Urgencia como principio básico en su concesión:

El principio de urgencia es fundamental en la concesión de órdenes de protección. En casos de acoso sexual, especialmente cuando existe un riesgo claro de contacto con el agresor, la rapidez en la decisión judicial es esencial para prevenir futuros daños. La demora en la implementación de estas medidas puede resultar en consecuencias irreparables para la víctima, prolongando su sufrimiento y aumentando el riesgo de violencia física o emocional.²⁸

Impacto del retraso en la concesión:

El retraso en la concesión de la orden de protección puede tener efectos devastadores para la víctima. No solo pone en peligro su seguridad física y psicológica, sino que también puede generar una sensación de impotencia y desconfianza en el sistema judicial. Las víctimas pueden sentir que no se les está protegiendo adecuadamente, lo que puede llevar a la revictimización, al retraimiento de la denuncia o incluso a la reincidencia del agresor en sus

²⁷ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Publicado en: «BOE» núm. 157, de 02/07/1985.

²⁸ APARTADO ORDENES DE PROTECCIÓN LEGANÉS GÓMEZ, S., Diana Alcaide González, Lloria García, P., Vidagany Peláez, J. M., Campos Cristóbal, R., Ervo, L., Neus Oliveras Jané, BELANDO GARÍN, B., Montiel Roig, G., García Moretó, E., MARTINEZ GARCIA, E., Vicente Martínez Pardo, Pilar Gil Cabedo, Freixes Sanjuán, T., Vegas Aguilar, J. C., LORENZO SEGRELLES, M. de, & Christoph Burchard. (2016). La Orden de Protección Europea. Tirant lo Blanch.

<https://biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/info/9788490867143>

conductas delictivas. Además, el retraso puede perjudicar la efectividad de otras medidas preventivas y complicar la resolución del caso.

Negligencia judicial en la concesión de la orden de protección

Causas de negligencia judicial:

La negligencia judicial en la concesión de la orden de protección puede manifestarse de varias maneras, como la falta de rapidez en la tramitación, la insuficiente valoración del riesgo o la desatención de los plazos establecidos para la concesión de medidas cautelares. La tardanza o la falta de diligencia pueden ser consecuencia de una sobrecarga de trabajo, falta de formación específica en violencia de género o acoso sexual, o simplemente de una actitud pasiva o desinteresada frente a la protección de las víctimas.²⁹

Implicaciones penales o disciplinarias para el juzgado:

Cuando se produce una negligencia judicial en la concesión de una orden de protección, pueden existir varias implicaciones legales y disciplinarias para el juzgado responsable.

1. Responsabilidad penal:

Aunque en principio la responsabilidad penal recae sobre el agresor, el retraso injustificado en la concesión de una orden de protección podría constituir una forma de "negligencia profesional" que, en casos extremos, podría llevar a una investigación sobre la responsabilidad del juez o tribunal en cuanto a la exposición de la víctima a un riesgo previsible. Sin embargo, la responsabilidad penal en este contexto es compleja y dependerá de la gravedad de la omisión y sus consecuencias.

Aunque en principio la responsabilidad penal recae sobre el agresor, el retraso injustificado en la concesión de una orden de protección podría constituir una forma de "negligencia profesional" que, en casos extremos, podría llevar a una investigación sobre la responsabilidad del juez o tribunal en cuanto a la exposición de la víctima a un riesgo previsible. Sin embargo, la responsabilidad penal en este contexto es compleja y dependerá de la gravedad de la omisión y sus consecuencias.

En términos legales, la omisión de un juez al no adoptar medidas cautelares esenciales, como una orden de protección en un caso de violencia de género o acoso sexual, podría encuadrarse dentro del delito de **prevaricación judicial** regulado en el artículo 446 del Código Penal (Título X, Capítulo I). Este delito sanciona a los jueces y magistrados que, a sabiendas, dicten resoluciones injustas, incluyendo casos en los que la inacción deliberada o gravemente negligente ponga en peligro los derechos de las víctimas. La pena puede incluir inhabilitación para el ejercicio de funciones judiciales, así como sanciones económicas.

Adicionalmente, si la negligencia del juzgado contribuye de manera directa a que el agresor cometa nuevos actos de violencia o acoso, el juez podría ser investigado por **omisión del**

²⁹ Tirant. (2024, 3 septiembre). *Error judicial, ¿qué es?* Tirant Lo Blanch España. <https://tirant.com/noticias-tirant/noticia-error-judicial-que-es/>

deber de socorro (artículo 195 del Código Penal), siempre que se demuestre que tenía conocimiento de la situación de peligro y que su falta de actuación agravó el riesgo para la víctima.

En casos de negligencia grave y reiterada que no alcance el nivel de prevaricación, podrían iniciarse procedimientos disciplinarios bajo el marco de la **Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ)**, específicamente en sus artículos 417 y siguientes, que regulan las faltas graves de los miembros del poder judicial. Las sanciones disciplinarias pueden ir desde una advertencia hasta la suspensión o inhabilitación permanente del juez responsable.

Por último, el Estado podría enfrentar una **responsabilidad patrimonial** por el funcionamiento anormal de la Administración de Justicia (artículos 292 y siguientes de la LOPJ), lo que obligaría a indemnizar a la víctima por los daños sufridos como resultado del retraso o inacción judicial. Este tipo de responsabilidad no exime al juez de responder penal o disciplinariamente si se demuestra dolo o negligencia grave en su actuación. La combinación de estos mecanismos buscan garantizar que las actuaciones judiciales sean diligentes, especialmente en casos de alto riesgo, y que cualquier negligencia que afecte los derechos de las víctimas sea adecuadamente sancionada y reparada.

2. Responsabilidad disciplinaria:

Un juzgado que no actúa diligentemente ante un caso de acoso sexual podría enfrentar sanciones disciplinarias por parte del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) o las instituciones correspondientes. Estas sanciones pueden incluir desde una advertencia o amonestación hasta la destitución o suspensión del juez o magistrado responsable. La inacción ante casos de acoso también puede dañar la imagen del sistema judicial y generar un ambiente de desconfianza pública³⁰.

3. Repercusiones para el proceso judicial: El retraso en la concesión de la orden de protección puede afectar la credibilidad y la eficacia del proceso judicial en su conjunto. Si se demuestra que la demora fue innecesaria y causó perjuicios a la víctima, el proceso judicial podría verse afectado, comprometiendo la eficacia de la resolución final del caso y generando dudas sobre la imparcialidad y diligencia del juzgado.

Definición de negligencia en el ámbito judicial:

La negligencia judicial se refiere a la omisión o incumplimiento de acciones razonables y necesarias que un juez o tribunal debería realizar para garantizar el debido proceso y la protección de los derechos de las partes implicadas. Esto incluye:

³⁰ BOE-A-2005-12703 Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia. (s. f). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-12703>

- **Retrasos injustificados:** La demora excesiva en la adopción de decisiones esenciales, como la concesión de una orden de protección, que son críticas para la seguridad de las víctimas.
- **Falta de motivación:** La emisión de resoluciones sin una base razonada o la falta de evaluación adecuada del riesgo para la víctima pueden constituir formas de negligencia.
- **Desatención de protocolos:** No seguir los procedimientos establecidos para valorar la urgencia de medidas cautelares, especialmente en casos de violencia de género o acoso sexual.

En el contexto de las órdenes de protección, la negligencia puede agravar la situación de vulnerabilidad de la víctima, exponiéndola a mayores riesgos.

El retraso en la concesión de una orden de protección en casos de acoso sexual puede tener consecuencias graves tanto para la víctima como para el sistema judicial. La negligencia judicial no solo pone en riesgo la seguridad de la víctima, sino que también afecta la confianza en las instituciones encargadas de proteger sus derechos. Es fundamental que el sistema judicial actúe con urgencia, aplicando las medidas cautelares necesarias para evitar daños mayores, y que los responsables de cualquier negligencia sean sujetos a sanciones penales o disciplinarias adecuadas para garantizar la integridad de las víctimas y la eficiencia del proceso judicial.

II. Análisis de la negligencia judicial

Casos que ilustran la negligencia judicial:

Existen precedentes donde la negligencia judicial ha sido reconocida y sancionada, destacando la gravedad de no actuar con la diligencia requerida en situaciones de riesgo:

La **Sentencia STS 667/2019** de 14 de enero de 2020, dictada por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, aborda un caso de quebrantamiento de condena en el contexto de violencia de género, donde se analiza la aplicación de atenuantes relacionados con las **dilaciones indebidas** durante el proceso. El acusado había incumplido una orden de alejamiento respecto a su expareja, lo que derivó en un recurso de casación tras las decisiones previas de los juzgados de instancia y la Audiencia Provincial.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso interpuesto por el condenado, concluyendo que no se habían acreditado suficientes los elementos necesarios para considerar una atenuante muy cualificada por dilaciones indebidas, recurso además de desestimar otras alegaciones relacionadas con el consentimiento de la víctima y su supuesta relevancia jurídica.

Errores Judiciales y Dilaciones Indebidas

En esta sentencia, el Tribunal analiza cómo las dilaciones indebidas pueden ser consideradas una circunstancia atenuante en la individualización de la pena, pero establece límites claros para su aplicación.

1. Definición de Dilaciones Indevidas

Las dilaciones indevidas se reconocen como atenuantes cuando el retraso en el proceso judicial resulta irrazonable y no es atribuible al comportamiento de las partes, sino a deficiencias en el funcionamiento del sistema judicial. Este principio se basa en el derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indevidas, consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española.

2. Requisitos para su Aplicación

El Tribunal precisa que no toda dilación puede considerarse indevida o justificar una atenuante. Es necesario demostrar:

- Una duración excesiva del proceso más allá de lo razonable.
- Que el retraso afectó de forma directa al derecho de defensa del acusado o a la seguridad jurídica.

3. Limitaciones en la Sentencia

En el caso concreto, el Supremo criterios que, aunque se reconocieron ciertas dilaciones en el procedimiento, estas no alcanzaron el umbral necesario para calificarlas como "muy cualificadas" y, por tanto, no justificaban una reducción adicional de la pena. Además, subrayó que el acusado había contribuido a algunos retrasos al plantear recursos innecesarios.

Conclusión del Tribunal sobre los Errores Judiciales

El fallo subraya que la existencia de dilaciones indevidas puede ser una señal de **funcionamiento anormal del sistema judicial**, pero esto no exime al condenado de su responsabilidad penal si no se demuestra una conexión clara entre el retraso y un perjuicio significativo. También reafirma que los órganos judiciales deben evaluar cuidadosamente la proporcionalidad de estos atenuantes, evitando que se conviertan en una excusa para justificar incumplimientos legales en casos sensibles como los de violencia de género.

Esta sentencia establece una doctrina relevante sobre la importancia de minimizar los errores y retrasos en los procedimientos judiciales, destacando el equilibrio necesario entre garantizar un proceso justo y mantener la integridad de las medidas cautelares diseñadas para proteger a las víctimas.

II. Implicaciones penales y disciplinarias para el juzgado

Posibles sanciones disciplinarias:

Cuando se determina que un juez o tribunal, así como el mismo cuerpo de administración de la justicia, ha incurrido en negligencia al retrasar la concesión de una orden de protección, pueden aplicarse sanciones disciplinarias previstas en la normativa judicial y administrativa. Estas incluyen:

1. Suspensión del cargo:

- Si se demuestra una negligencia grave, el cuerpo de la administración de justicia encargado del caso puede ser suspendido temporalmente de sus

funciones. Esto suele aplicarse cuando el retraso ha puesto en peligro la seguridad de la víctima de forma evidente. (*artículo 12 del Real Decreto 796/2005, de 1 de julio, por el que se aprueba el Reglamento general de régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración de Justicia.*)

- En casos más severos, puede decretarse la inhabilitación para ejercer cargos judiciales, especialmente si la negligencia resulta en consecuencias irreversibles, como daños graves o la muerte de la víctima.

2. Evaluaciones y advertencias internas:

- Los organismos encargados de la supervisión judicial pueden realizar evaluaciones internas del desempeño del cuerpo de la administración de justicia, emitir advertencias formales o exigir cursos de formación en áreas como violencia de género y manejo de medidas cautelares.

III. Alternativas para prevenir negligencias judiciales

Optimización de los procesos judiciales

La eficiencia en el manejo de casos relacionados con acoso y violencia de género es esencial para evitar retrasos que puedan poner en riesgo a las víctimas. Algunas propuestas incluyen:

1. Creación de tribunales especializados en violencia de género:

- Designar juzgados específicos para casos de acoso sexual y violencia de género garantiza que los jueces y personal involucrados estén formados y sensibilizados en estas materias.
- Permite agilizar los procedimientos al centrarse exclusivamente en estos casos, reduciendo la carga de trabajo y los retrasos administrativos.

2. Uso de herramientas tecnológicas para acelerar procedimientos:

- Implementar plataformas digitales para presentar denuncias, gestionar órdenes de protección y monitorizar el estado de las medidas cautelares en tiempo real.
- Automatización de notificaciones a las partes involucradas para reducir lapsos burocráticos y errores en la comunicación judicial.

Supervisión de las actuaciones judiciales: Garantía de Diligencia.

La prevención de negligencias judiciales exige un marco sólido de supervisión que garantice la calidad, eficiencia y transparencia de las decisiones judiciales, especialmente en casos relacionados con la violencia de género y el acoso sexual. Este enfoque se basa en la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las víctimas y fomentar la confianza pública en el sistema judicial.

Revisión Externa de los Plazos y la Calidad de las Resoluciones

1. Establecimiento de Órganos de Supervisión Independientes

- Los órganos de supervisión independientes, como el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), tienen la responsabilidad de garantizar el

cumplimiento de los plazos establecidos para la emisión de órdenes de medidas de protección y cautelares, tal como exige el artículo 20 de la Ley Orgánica 1. /2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Estas instituciones deben analizar sistemáticamente los procedimientos judiciales, asegurando que las medidas cautelares se emitan dentro de los tiempos requeridos, como lo establece la Directiva 2012/29/UE, sobre los derechos de las víctimas en procesos penales.
- Es crucial implementar revisiones periódicas del desempeño de jueces en casos sensibles. Estas revisiones deben enfocarse en garantizar que las resoluciones se ajusten a los principios de legalidad, proporcionalidad y diligencia, con la emisión de informes públicos que promuevan la rendición de cuentas y la transparencia.
- Además, se recomienda incluir análisis cualitativos que identifiquen patrones de buenas prácticas y áreas de mejora, contribuyendo a elevar los estándares de actuación judicial.

IV. Conclusión

La protección efectiva de las víctimas de acoso sexual depende de un sistema judicial que actúe con rapidez y responsabilidad. Prevenir negligencias judiciales no solo requiere medidas de supervisión y sanción, sino también la optimización de procesos y la especialización en violencia de género. Estas acciones no solo fortalecen la confianza pública en el sistema, sino que también garantizan la seguridad y los derechos fundamentales de las víctimas en tiempo real.

Conclusiones.

El caso analizado refleja una problemática compleja y sensible que pone de manifiesto la importancia de un sistema judicial ágil, especializado y comprometido en la protección de las víctimas de acoso sexual y violencia de género.

El desarrollo del proceso judicial dependerá de la solidez de las pruebas aportadas, la coherencia del testimonio de la víctima, y la actuación diligente de los órganos judiciales. Las pruebas presentadas, incluyendo los mensajes de WhatsApp del acusado y la declaración de la víctima, podrían ser suficientes para fundamentar una condena si cumplen con los criterios de credibilidad, persistencia y corroboración periférica, tal como establece la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por ejemplo, STS 678/2019).

En caso de que el tribunal determine que el comportamiento del agresor se ajusta a la tipificación del delito de acoso sexual según el artículo 184 del Código Penal, se impondrán sanciones que podrían incluir:

- **Pena de prisión de tres a siete meses o multa de seis a doce meses**, dependiendo de la gravedad de las conductas probadas. La calificación de estos hechos dentro del marco penal, el tribunal deberá individualizar la pena aplicable, según los hechos probados.
- **Órdenes de alejamiento y comunicación**, en línea con el artículo 48.3 del Código Penal, para garantizar la protección de la víctima tanto en el ámbito laboral como personal.
- **Inhabilitación profesional**, si se demuestra que el comportamiento del acusado afecta gravemente su capacidad para ejercer funciones docentes.

Si el tribunal considera que el acoso sexual incluyó elementos agravantes, como el prevalimiento (aprovechamiento de su posición jerárquica, o abuso de poder), las penas podrían aumentar, reforzando el carácter ejemplarizante de la condena.

Las consecuencias legales para el agresor no se limitarán a las sanciones penales. En el ámbito laboral, es probable que se aplique el despido disciplinario, respaldado por el Estatuto de los Trabajadores, al configurarse una falta grave que pone en riesgo la integridad y seguridad de otros empleados. Además, la inclusión del agresor en registros de antecedentes penales relacionados con delitos sexuales podría limitar sus oportunidades laborales futuras, especialmente en contextos educativos o donde exista contacto directo con personas en situación de vulnerabilidad.

A nivel social, el caso podría desencadenar un estigma significativo que afecte su reputación profesional y personal, especialmente si el caso adquiere notoriedad pública. Esta situación refuerza la necesidad de equilibrar la protección de la víctima con los derechos del acusado, evitando juicios mediáticos que puedan comprometer la presunción de inocencia.

El retraso en la concesión de la orden de protección y la asignación del agresor al mismo centro educativo que la víctima revelan fallos estructurales en la Administración de Justicia.

Si se demuestra que estas demoras expusieron a la víctima a un riesgo adicional, podría derivarse responsabilidad disciplinaria o incluso penal para los órganos judiciales responsables. Además, el Estado podría enfrentarse a una reclamación de responsabilidad patrimonial, obligándolo a indemnizar a la víctima por el daño causado por el funcionamiento anormal de la Justicia.

Se subraya también la necesidad de reforzar los mecanismos de supervisión judicial, garantizar la formación especializada de jueces y operadores jurídicos, e implementar protocolos efectivos que aseguren la pronta tramitación de medidas cautelares en casos de violencia de género y acoso sexual.

Estos hechos ponen de relieve la importancia de adoptar medidas preventivas y reparadoras, tanto para evitar que se repitan situaciones similares como para atender integralmente a las víctimas. La implementación de protocolos internos en el centro educativo, la sensibilización de los empleados, y la mejora de la coordinación interinstitucional son pasos fundamentales para generar entornos seguros.

En cuanto a la reparación, la víctima tiene derecho a recibir una indemnización económica proporcional al daño sufrido, así como acceso a asistencia psicológica especializada para abordar las secuelas emocionales del acoso. Estos elementos son esenciales para garantizar su recuperación integral y el ejercicio efectivo de sus derechos.

Este caso ejemplifica los desafíos que enfrentan las víctimas de acoso sexual para obtener justicia, evidenciando la necesidad de un enfoque integral que combine medidas legales, laborales y sociales. La resolución del caso, si se maneja adecuadamente, podría establecer un precedente importante, no solo en la sanción de las conductas delictivas, sino también en la implementación de políticas preventivas más robustas y en la mejora del funcionamiento judicial.

Finalmente, se hace imprescindible continuar fortaleciendo el marco normativo y la actuación institucional para erradicar el acoso sexual, proteger los derechos de las víctimas y asegurar que los agresores enfrenten las consecuencias legales y sociales de sus actos. Esto no solo contribuirá a la justicia en el caso presente, sino que también sentará las bases para una sociedad más equitativa y respetuosa.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

LIBROS

1. Fabregat Monfort, G. (2023). *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral : la responsabilidad empresarial*. Lefebvre-El Derecho.
2. Pernas, B. (2000). *La dignidad quebrada : las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Los libros de la Catarata.
3. Pérez del Río, T. (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral : el acoso sexual y el acoso sexista*. Bomarzo.
4. Fabregat Monfort, G. (2012). *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo : un tratamiento integral*. Bomarzo.
5. *Guía sindical, el acoso sexual en el trabajo* (72 p.; 24 cm). (2000). Comisiones Obreras, Secretaría Confederal de la Mujer.
6. Rubio Castro, A., & Gil, J. M. (2012). *Dignidad e igualdad en derechos : el acoso en el trabajo*. Dykinson.
7. Gutiérrez Arranz, R. (2018). *El acoso sexual : prevención Compliance y marco legal* (1ª ed.). Thomson Reuters-Aranzadi.
8. Carbonell Mateu, J.-C., & González Cussac, J. L. (2023). *Derecho penal. Parte especial* (8ª ed.). Tirant lo Blanch.
9. Martínez González, M. I., & Galán Muñoz, A. (2011). *El acoso : tratamiento penal y procesal*. Tirant lo Blanch.
10. Velázquez Barón, A. (2004). *Delito de acoso sexual* (2ª ed.). Bosch.
11. Muñoz Conde, Francisco. Derecho penal : parte especial. 25a edición, revisada y puesta al día / con la colaboración de Carmen López Peregrín, Profesora Titular de Derecho penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (páginas 263-266)
12. González Cussac, José L, y Juan-Carlos Carbonell Mateu. Derecho penal. Parte especial. 8a edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. (páginas 262-266)
13. Serrano Tárraga, María Dolores, y Carlos Vázquez González. Derecho penal. Parte especial. [1a edición]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (páginas 273-279)

14. Marín de Espinosa Ceballos, Elena B, Patricia Esquinas Valverde, y José Miguel Zugaldía Espinar. Lecciones de derecho penal : parte especial. 4a edición actualizada con las últimas reformas del Código Penal. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023. (páginas 218-223)
15. Mata y Martín, R. M. (2006). Modificaciones jurídico-penales de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. REDC, 63, 791-826.(páginas 792- 808).

CITAS DE INTERNET

- Ministerio de Igualdad. (2024, 29 febrero). Orden de protección. Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesinvestigacion/asistenciasocial/recursos-2/orden/>
- Ministerio de Justicia. (S.f). *Servicio de atención psicológica para víctimas de violencia sexual*. Recuperado de [https ://www .mjusticia .gob .es /es /ElMinisterio /GabineteComunicacion /Paginas /atencion -psicologica .aspx](https://www.mjusticia.gob.es/es/ElMinisterio/GabineteComunicacion/Paginas/atencion-psicologica.aspx)
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2022). *Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género* .[https ://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp - contenido /subidas/guiaderechosESPmayo2022_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/subidas/guiaderechosESPmayo2022_2.pdf)
- Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (S.f). *El derecho a la asistencia jurídica gratuita para las mujeres víctimas de violencia de género* .[https : //violenciagenero.igualdad .gob .es /wp-content /subidas /Asistencia_Gra.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/subidas/Asistencia_Gra.pdf)