

“EN TIERRA DE HOMBRES”. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

Rosa M^a Rodríguez Martín-Retortillo.

1. Película

Título: “En tierra de hombres”

Ficha técnico-artística

Año: 2005

País: Estados Unidos de Norteamérica

Dirección: Niki Caro

Productora: Warner Bros. Pictures / Participant Productions

Guión: Michael Seitzman (Libro: Clara Bingham & Laura Leedy Gansler)

Música: Gustavo Santaolalla

Reparto: Charlize Theron, Frances McDormand, Sissy Spacek, Woody Harrelson, Sean Bean, Richard Jenkins, Jeremy Renner, Michelle Monaghan, Amber Heard, Rusty Schwimmer

Duración: 126 minutos

Sinopsis:

En 1989 Josey, una mujer con dos hijos a su cargo, vuelve a su pueblo natal al norte de Minnesota en busca de un trabajo con el que salir adelante, tras dejar atrás a un hombre que la maltrataba. La mina es una de las principales fuentes de empleo de la región, y también un feudo tradicionalmente ocupado por hombres, entre los que está su padre. Es un trabajo bien pagado en el que, a pesar de su dureza, Josey quería hacerse un hueco, esforzándose tanto o más que sus compañeros. Allí encuentra el apoyo de su amiga Glory, también minera y única mujer representante sindical. Cuando comienza a trabajar en la mina, perforando la roca para sacar el mineral de la cantera, descubre la triste realidad que rodea a ese empleo, pues las pocas mujeres que trabajan allí sufren un gran acoso y constantes humillaciones por parte de algunos de sus compañeros varones. La situación es peligrosa y extrema para las chicas, así que Josey, armada de valor, luchando contracorriente y prácticamente en solitario, se enfrenta a ellos logrando llevar el caso hasta los tribunales.

2. Temática jurídica

Palabras clave: Derecho del Trabajo – mujer – acoso sexual – discriminación por razón de sexo – Estados Unidos de Norteamérica

La incorporación de la mujer al mercado laboral a lo largo del siglo XX ha traído consigo, sin ninguna duda, consecuencias muy positivas desde el punto de vista social, laboral, económico y cultural, implicando un verdadero avance en el reconocimiento de sus derechos.

En el ámbito laboral y en el marco de esa diversidad tan positiva, en ocasiones se han dado situaciones de acoso sexual –en las que principalmente la víctima es una mujer–, favorecidas por el hecho de que el acosador se encontrara en un nivel jerárquico superior o que dicho empleo se desarrollase en un entorno eminentemente masculino, entre otras posibles circunstancias.

El acoso sexual (*sexual harassment*) en el trabajo es un fenómeno surgido y reconocido como tal en los años setenta en los Estados Unidos de Norteamérica. Se trata de una situación que claramente la víctima no desea, pero que al ser un concepto subjetivo resulta a veces difícil de demostrar. Para enfrentarse a este problema, la principal baza es la Ley, que determina el alcance de la cobertura jurídica que ampara a esas mujeres. En la película que analizamos –basada en hechos reales–, se dice que “en 1975, las minas de hierro del monte de Minnesota contrataron a su primera minera” y que “en 1989, los empleados aún superaban a las empleadas por treinta a una”. Es precisamente en 1989 cuando se desarrolla la historia de Josey, que trabajaba en un entorno donde la proporción entre hombres y mujeres estaba completamente descompensada, teniendo en cuenta, además, el carácter tradicionalmente masculino del trabajo en la mina.

La principal norma a que se puede aludir, en el contexto de los Estados Unidos de Norteamérica, es la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) de 1964, en cuyo título VII se prohíbe la discriminación en el empleo por razón de sexo, por lo que las conductas de acoso sexual en el trabajo contravienen el mismo.

Sin embargo, como sabemos, el sistema norteamericano se basa principalmente en la casuística –el *Common Law*–, donde el precedente judicial adquiere un valor preeminente. En la década de los setenta comenzaron a salir a la luz los diversos casos de acoso sexual sufridos por muchas mujeres en sus empleos y los pleitos en defensa de sus derechos se incrementaron.

Por otro lado en España el acoso sexual está tipificado como delito, pues de acuerdo con el artículo 184 del Código Penal, “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, 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 tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”. Asimismo, “si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”, teniendo en cuenta que “cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

No obstante, aunque el Código Penal garantiza la lucha contra este triste fenómeno, no es la única norma española que se refiere al mismo y lo combate, ya que, a nuestros concretos efectos (esto es, el ámbito laboral), el Estatuto de los Trabajadores contempla literalmente el “acoso sexual” en tres ocasiones, a saber: en primer lugar, el artículo 4.2 e) cuando indica que “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al **acoso sexual** y al acoso por razón de sexo”; en segundo lugar, el artículo 54, sobre el despido disciplinario, cuando señala que “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”, teniendo en cuenta que “se considerarán incumplimientos contractuales: g) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el **acoso sexual** o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”; y en tercer lugar, el artículo 96, que tipifica como infracción muy grave en su apartado 14 “el **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”.

Por su parte, las conductas de acoso, al implicar una situación de desigualdad entre hombres y mujeres, son subsumibles en los casos de discriminación por razón de sexo, a los que igualmente se refiere el Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, en siete de sus artículos. Éstos son: el 16, rotulado “ingreso al trabajo”, que en su apartado 2 dice que “los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre (RCL 2003, 2935), de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer **discriminación** alguna, directa o indirecta, **basada en motivos de** origen, incluido el racial o étnico, **sexo**, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”; el 17, rubricado “no discriminación en las relaciones laborales”, que señala en su apartado 1 que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de **discriminación directa o indirecta por razón de sexo**, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”; el artículo 23, sobre “promoción y formación profesional en el trabajo”, que dispone en su apartado 2 que “en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de **discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres**”; el 24, titulado “ascensos”, que dice que “los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de **discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres**, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”; el artículo 28, sobre “igualdad de

remuneración por razón de sexo”, que establece que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse **discriminación alguna por razón de sexo** en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”; el 53, relativo a la “forma y efectos de la extinción por causas objetivas”, que indica en su apartado 4 que “cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley** o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio”; y el artículo 55, sobre “forma y efectos del despido disciplinario”, que dice en su apartado 5 que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley**, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

3. Comentario de la Profesora

Haciendo una comparativa entre el planteamiento del problema en ambos países, con tradiciones jurídicas diferentes, podemos destacar algunos aspectos interesantes.

En el caso que se analiza en la película, llegado un momento, las humillaciones y el acoso a los que se veían sometidas las mujeres por parte de algunos de sus compañeros eran tales que Josey buscó la ayuda de un abogado y decidió enfrentarse a la mina, a toda la empresa (Pearson), llevándola a los Tribunales. Lo ideal era plantear una acción colectiva, apoyada por otras trabajadoras, pero en un principio no las convenció y planteó sola la demanda. El juez admitió a trámite el caso y dispuso que concedería la acción colectiva si Josey conseguía reunir a tres denunciantes. El objetivo no era sólo desenmascarar a los agresores y a la empresa que los protegía, sino una Ley que protegiera a todas las mujeres.

Pues bien, encuentro dos importantes diferencias entre España y Estados Unidos a la hora de afrontar un caso como éste. En primer lugar, el criterio a utilizar para determinar si hay o no acoso sexual: ¿objetivo o subjetivo? El objetivo sería el relativo a la conducta que razonablemente sería rechazada por cualquier persona, y el subjetivo varía en función de cómo perciba esa situación cada víctima en particular. Recordemos que con la expresión “acoso sexual” no sólo nos referimos a conductas físicas que sean incómodas para el acosado, sino también verbales, o simplemente circunstancias desagradables que den lugar a una situación intimidatoria o invasiva, indeseada y no aceptada. Pues bien, en Estados Unidos la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) se inclina por el criterio subjetivo, aunque los Tribunales norteamericanos han manejado ambas perspectivas.

En España, el Código Penal se refiere a una situación “objetiva y gravemente intimidatoria”. Parece inclinarse, en consecuencia, por el criterio objetivo.

De todas formas, su concreción es compleja, dado que cada caso es muy particular y existen distintos contextos en que este acoso sexual laboral se puede dar. Puede ser el denominado “chantaje sexual” o “quid pro quo”, es decir, esto a cambio de eso, que normalmente realiza un superior. O puede ser conocido como acoso sexual ambiental, que interfiere en el rendimiento de la persona y le crea un entorno de trabajo hostil y

ofensivo, como el que sufría Josey y sus compañeras, y que era tolerado por la empresa, Pearson, que miraba para otro lado.

Por otra parte, está la cuestión de la aludida acción colectiva. En Estados Unidos este mecanismo procesal es posible incluso en supuestos como éste, donde la cantidad de afectados alcanza a varias personas. Es llamativo dado que cada caso de acoso sexual sufrido en el marco de la misma empresa puede ser diferente para cada víctima, pero es una medida interesante que refuerza su lucha contra una situación de injusticia y vulneración de sus derechos más básicos.

En España la acción colectiva es posible en ámbitos como los que afectan a los derechos de los consumidores y usuarios, pero no en estos temas que llamaríamos personalísimos. Así se desprende del artículo 191.1 del Código Penal, que establece que “para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, incapaz o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal”. No obstante, si se dan varios casos semejantes, nada impide la acumulación de acciones en el proceso, pero la denuncia debe ser individual.

La lucha impulsada por Josey supuso un punto de inflexión en la defensa de los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo e hizo que la jurisprudencia cada vez tuviera más presente esa dura realidad. Como se dice en la película, “las mujeres reales ... ganaron su pleito en el juzgado. Hubo acuerdo y recibieron una modesta indemnización, pero lo más importante es que consiguieron la única cosa que la dirección no quería conceder: un reglamento contra el acoso sexual que las protegería a ellas y a todas las mujeres que vinieron después”.

4. Actividad a desarrollar por el alumno

Asistencia a la proyección de la película.

Participación en el coloquio posterior.

Elaboración de un informe sobre la base de un cuestionario entregado previamente, que figura como ANEXO.

5. Lecturas recomendadas, películas relacionadas y sitios web de interés

5.1. Lecturas

- PÉREZ DEL RÍO, T., “La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista”, Bomarzo (Albacete, 2009).

- SERRANO ARGÜELLO, N., “Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo”, Consejería de Economía y Empleo (Valladolid, 2009).

- ALTÉS TÁRREGA, J.A., “El acoso sexual en el trabajo”, Tirant lo Blanch (Valencia, 2002).
- ALEMANY GÓMEZ, C., “El acoso sexual en los lugares de trabajo”, Instituto de la Mujer (Madrid, 2001).
- PÉREZ BILBAO, J., “Mobbing, violencia física y acoso sexual, riesgos derivados de la relaciones interpersonales en el trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Madrid, 2001).

5.2. Películas relacionadas

- “Acoso”, Barry Levinson, 1994, EE.UU. Sobre el acoso sexual en el trabajo donde la víctima es un hombre.
- “Mónica”, Eduard Cortés, 2000, España. Sobre el acoso sexual por parte del superior jerárquico de la trabajadora.

5.3. Páginas Web

- <http://www.inmujer.es>

- Anexo

- 1) Describe, de forma breve, la temática de la película
- 2) ¿Cuál crees que ha sido lo que llevó a la protagonista a enfrentarse a su empresa? Razona la respuesta.
- 3) ¿Crees que el enfoque del problema por parte de la víctima y de los Tribunales sería diferente en España respecto de los Estados Unidos? ¿Crees que esas mujeres estaban bien protegidas por aquél entonces? ¿crees que la protección es igual en la actualidad? Razona la respuesta.