



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

El acoso sexual, por razón de sexo y profesional en  
las Fuerzas Armadas.

*Sexual harassment, on grounds of sex and  
profesional in the armed forces.*

Autora

María Aragón Granizo

Directora

María José Lopera Castillejo

Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza  
Año 2017

## ÍNDICE

### LISTADO DE ABREVIATURAS

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN A LA MEMORIA .....</b>	<b>4</b>
1.	<b>CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO .....</b>	<b>4</b>
2.	<b>RAZÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS .....</b>	<b>6</b>
3.	<b>METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO ....</b>	<b>7</b>
<b>II.</b>	<b>ACOSO .....</b>	<b>9</b>
1.	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
2.	<b>ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>10</b>
3.	<b>ACOSO PROFESIONAL .....</b>	<b>13</b>
3.1	Concepto de profesionalidad.....	13
3.2	Regulación constitucional y laboral.....	13
3.3	Otras referencias legales .....	16
<b>III.</b>	<b>CASO PARTICULAR ZAIDA CANTERA .....</b>	<b>21</b>
1.	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>21</b>
2.	<b>BASE JURISPRUDENCIAL.....</b>	<b>22</b>
3.	<b>NORMATIVA MILITAR APLICABLE: ACOSO SEXUAL TIPIFICADO COMO DELITO EN EL ACTUAL CÓDIGO PENAL MILITAR.....</b>	<b>25</b>
<b>IV.</b>	<b>ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>30</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>VI.</b>	<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>38</b>
<b>VII.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## LISTADO DE ABREVIATURAS

Art	Artículo
BRITRANS	Brigada de Transmisiones
CE	Constitución Española
CP	Código Penal
ET	Estatuto de Trabajadores
FAS	Fuerzas Armadas
IPECS	Informe Personal de Calificación
JEMAD	Jefe del Estado Mayor de la Defensa
LECrim	Ley de Enjuiciamiento criminal
LO	Ley Orgánica
LOIEMH	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAFAS	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas
RD	Real Decreto
SUSTICOM	Subsistema de Información y Telecomunicaciones
TRLISOS	Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
UPA	Unidades de Protección frente al Acoso
UPyD	Unión, Progreso y Democracia

## **I. INTRODUCCIÓN A LA MEMORIA**

### **1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO**

La elaboración de este trabajo consiste en analizar el acoso en el mundo laboral. Conocemos el acoso sexual o por razón de sexo, pero la cuestión tratada en este trabajo se centra sobre todo en ahondar en el acoso profesional.

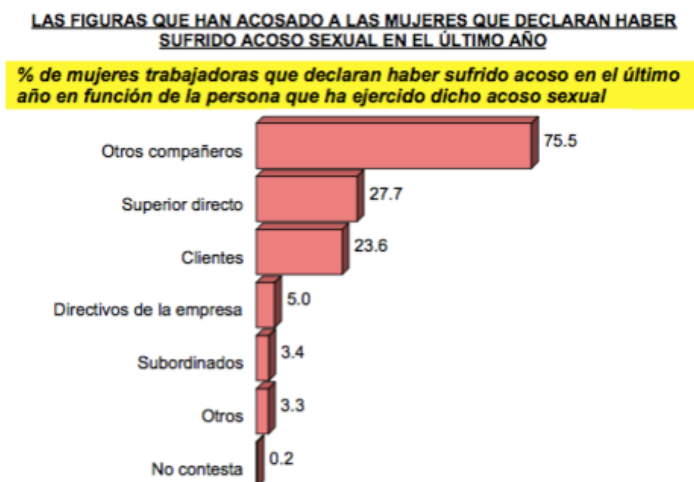
Son numerosos los objetivos fijados en la investigación de este trabajo y a los que daré respuesta en el desarrollo del mismo. Principalmente, hay que conocer cuál es el tratamiento legal de cada tipo de acoso, así como las nuevas incorporaciones normativas al respecto. Acto seguido y como objetivo prioritario, introduciré el acoso profesional y sus distintas regulaciones. Pero, por otro lado escenificaré dicho acoso profesional o laboral a través de un ejemplo de un polémico caso que tuvo lugar en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Este acoso laboral o profesional, como veremos más adelante, es el que tuvo que sufrir una Capitán por su Teniente Coronel en el Ejército de Tierra.

En líneas generales diremos que, el acoso sexual en el mundo laboral es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave que acarrea una serie de consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica tanto para la víctima como para institución a la que ésta pertenece. En este caso, como veremos, la víctima es Zaida Cantera y la institución las Fuerzas Armadas.

Lo cierto es que, dicho acoso puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres ya que en la sociedad española sabemos que se han producido en los últimos años importantes cambios en el ámbito laboral. Una de las consecuencias de estos cambios ha sido la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral y su mayor protagonismo en la vida pública. Sin embargo, en mi opinión, quizá la mujer es la principal víctima, tal como luego veremos representado en el caso particular que presento y ello es debido a que en el mercado laboral la situación de la mujer es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo.

De esta manera, la situación de las mujeres en el mercado laboral es claramente precaria respecto a la de los hombres y ello muestra así, un claro signo de desigualdad en varios aspectos cómo: mayor inestabilidad en el empleo, subordinación jerárquica profesional,

menor salario en trabajos similares, mayor temporalidad en sus contratos, acceso a puestos de nivel inferior ....



1

Por tanto, se observa que la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito privado se extiende también al ámbito público, y en concreto, al ámbito laboral siendo las condiciones laborales antes mencionadas la base inicial a partir de la cual se desarrolla un tipo de violencia como es, en nuestro caso, el acoso sexual en el trabajo.

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, y con el compromiso de la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición y erradicando todo tipo de comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Aunque lo cierto es que el acoso es un fenómeno complejo y difícil de identificar. Ello se debe a la falta de sensibilidad social y preparación para detectarlo, salvo cuando se trata de manifestaciones graves.

---

<sup>1</sup>Gráfico: estudio elaborado por INMARK, Instituto de la mujer, en la investigación del acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>. Fecha de consulta 10/04/2017.

## 2. RAZÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS

El objetivo primordial de elección de este trabajo es el de esclarecer el silencio que existe del acoso laboral o profesional que tiene lugar en un ámbito tan relevante como es el de las Fuerzas Armadas. Este silencio tiene su razón de ser en el miedo a denunciar los hechos que sufren las militares víctimas del acoso así como las consecuencias inexorables que derivan de la denuncia.

Este trabajo de investigación vendrá acompañado de un importante cuerpo legal, como veremos, que parece resultar insuficiente a pesar de los avances legislativos que han tenido lugar en este ámbito. Por ello, veremos nuevas incorporaciones legales al respecto en este tema y lo más importante, el caso particular de Zaida Cantera. La razón en virtud de la cual he optado por analizar este caso ha sido por las repercusiones que éste ha tenido en diferentes ámbitos: en el ámbito del Ejército de Tierra (rama perteneciente a las FAS), en el mundo jurídico (creación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas), en los medios de comunicación a través de noticias en distintos periódicos así como en la televisión (por medio del programa «Salvados» donde Zaida Cantera cuenta su historia), en la analítica que distintos autores han llevado a cabo y sobre todo, y más importante, en la situación personal y actual en la que ahora se encuentra Zaida Cantera.

Por todas estas razones, considero importante así como interesante conocer nuestra normativa legal existente del acoso, además de analizar uno de los casos de acoso más emblemático que ha tenido lugar en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Asimismo, también es importante en este trabajo tomar una conciencia global de que el acoso no sólo se produce en el Ejército, sino también en otros ámbitos laborales.

De esta manera esta investigación tiene carácter legal así como jurisprudencial. Con respecto a este último aspecto jurisprudencial, únicamente desarrollaré la sentencia del caso de Zaida Cantera ya que es la parte central que da sentido al trabajo.

Otro de mis objetivos a la hora de analizar este caso, es el de inspirar a quienes tienen miedo a hablar y están siendo sometidos a tratos denigrantes de este tipo. Así, Zaida Cantera, el personaje principal de este trabajo, pese a que pasó mucho tiempo en silencio por miedo, y porque no imaginaba que su situación iría tan lejos, tomó la

decisión de hablar cuando la situación que atravesaba se volvió insostenible. A partir de aquí, lo principal es reflejar, la necesidad de denunciar<sup>2</sup> y combatir el miedo insuperable frente a los superiores jerárquicos, como fue el caso de Zaida Cantera. Por lo tanto, lo ideal hubiese sido tomar como ejemplo a Zaida y empezar a poner rostro a todos los responsables de este tipo delictual.

### 3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La estructura elegida en este trabajo y el método de distribuir la información tiene su razón en varios aspectos.

En primer lugar, he querido empezar el trabajo con un apartado dedicado al acoso. Considero importante conocer y distinguir los diferentes tipos de acoso que se abordan en este trabajo de investigación, antes de ilustrarlos en el caso de Zaida Cantera. De esta manera, hago una introducción del acoso y hablo del mismo en líneas generales. He considerado necesario diferenciar en este apartado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pues tienden a confundirse. Después, en este mismo apartado del acoso, hablo del acoso profesional y de este nuevo concepto introducido legalmente, así como su regulación constitucional, laboral y otras referencias legales (sobre todo interesa lo referido al ámbito militar).

En segundo lugar, una vez vista la diferencia entre estos conceptos y su tratamiento legal, introduzco el caso particular de Zaida Cantera: ¿Quién es Zaida Cantera? ¿Cuáles son los hechos constitutivos de acoso considerados probados por sentencia? ¿Cuál fue el resultado final? .... Preguntas como éstas son a las que trataremos de dar respuesta en este apartado.

Una vez argumentadas estas cuestiones, cabe observar la nueva normativa militar aplicable que podría haber resultado beneficiosa para el caso de Zaida Cantera. En concreto, hablaremos del acoso sexual tipificado como delito en el actual Código Penal Militar. De esta manera, veremos los progresos legislativos que giran en torno al acoso.

---

<sup>2</sup>Se adjunta al final del trabajo un Anexo que consiste en un formulario de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

En particular cabe destacar, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, ya que se hace referencia al mismo durante todo el trabajo de investigación. Es importante la referencia a éste pues a partir del caso de Zaida Cantera es cuando se decide aprobar por el Gobierno el citado Protocolo, en concreto, a partir de la proposición no de ley aprobada el 28 de abril de 2015 por el pleno del Congreso de los Diputados. Además, este Protocolo es importante por las novedades que introduce, tal y como veremos en el apartado dedicado al mismo. La razón de elección de un apartado dedicado para éste es relevante no solo para analizar los aspectos positivos, sino también, los aspectos negativos con objeto de llevar a cabo una crítica constructiva.

Los últimos apartados son dedicados por un lado, a conclusiones finales que consisten en un visionado de todos los aspectos tratados a lo largo del trabajo y por último las fuentes consultadas, en la que hago referencia a la bibliografía, legislación, jurisprudencia, páginas web, así como otras consultas, de las que he obtenido la información necesaria para realizar esta investigación.

No obstante, durante la redacción de las piezas principales, no he dejado de insertar notas a pie de página con diversos comentarios o referencias que consideraba necesarias. Finalmente, también elaboré un listado de abreviaturas y para ello ha sido necesario repasar toda la memoria en busca de errores formales, corrección de palabras por otras más adecuadas.... En definitiva, una revisión general del trabajo y todo ello bajo la supervisión de mi directora.

Desde mi punto de vista, lo más difícil de este trabajo quizás ha sido, pese a que en un plano general existe abundante información así como libros sobre el acoso, la búsqueda de información relativa a este caso particular de Zaida Cantera. Para ello, he tenido sobre todo que consultar legislación de distintos ámbitos, jurisprudencia referida sólo al caso de Zaida, noticias de actualidad así como críticas de algunos autores. El silencio existente en el ámbito de las Fuerzas Armadas hace que apenas haya casos de acoso similares – y sin duda numerosos- que se hayan hecho públicos a pesar de que en realidad existe una verdad totalmente desconocida.



## II. ACOSO

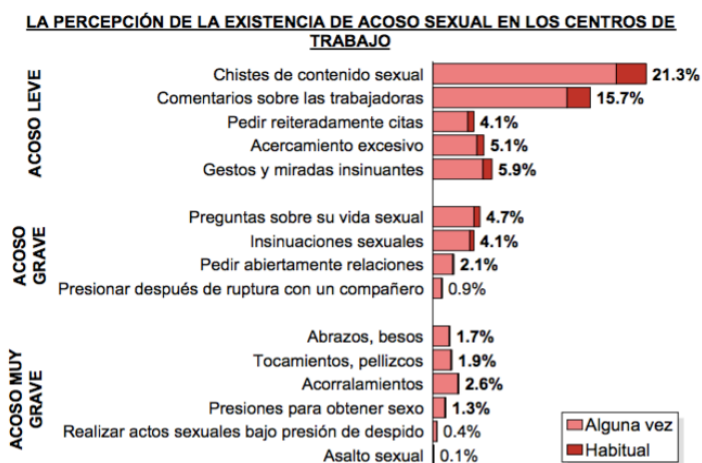
### 1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

El acoso sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco es una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del acoso.

Nos encontramos por tanto, ante un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada ....

Estas conductas pueden ser de índole muy variada, tales como requerimientos, proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.



3

<sup>3</sup> Gráfico: estudio elaborado por INMARK, Instituto de la mujer, en la investigación del acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>. Fecha de consulta 10/04/2017

Un componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas; esto se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Así, podemos definir el acoso sexual de forma genérica dada por la OIT como: «cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo»<sup>4</sup>.

Cabe decir que el acoso sexual vertical descendente (art. 184 CP) es una modalidad específica de acoso laboral que comparte las características esenciales del delito previsto en el art. 173.1.2º párrafo, como atentado contra la integridad moral.

Asimismo, el CP regula específicamente la responsabilidad civil derivada del delito (arts. 109-122), es decir, la obligación de los intervinientes en el hecho delictivo de reparar y/o indemnizar los daños y perjuicios materiales y morales causados (arts. 109.1, 110 y 116)<sup>5</sup>.

## 2. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo aparecen definidos y diferenciados en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **LOIEMH**. Dicha ley, integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género que es necesario erradicar.

En virtud del artículo 7.1 se define el acoso: «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

---

<sup>4</sup> Acoso sexual: [http://www.acenoma.org/prl/boletin\\_5.pdf](http://www.acenoma.org/prl/boletin_5.pdf) Fecha de consulta: 10/04/2017

<sup>5</sup> Información obtenida: POMARES CINTAS, E.: «Vigilar y castigar: la responsabilidad penal de la empresa por el delito de acoso sexual cometido por un empleado (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2ª, de 28 de noviembre de 2014, rec.núm 1005/2014 – Caso Mercadona)». Revista Trabajo y Seguridad Social CE núm 383, 2015, p. 226.

el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Con respecto a definiciones previas recogidas en normativa estatal y comunitaria, antes se mostraban estas conductas como no deseadas y esto suponía la necesidad de que la víctima manifestara expresa y previamente su indeseabilidad, además tenía la responsabilidad de establecer qué comportamientos eran aceptables, y cuáles se consideraban ofensivos. Por tanto, esta definición presenta novedades y mejoras pues excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra más bien en el carácter ofensivo, intimidatorio o degradante, de la conducta de acoso.

Por otra parte, la LOIEMH incorpora el concepto de acoso por razón de sexo, que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación por razón de sexo. De manera que, en virtud del artículo 7.2 : «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».

Ambos tipos de conducta constituyen una muestra de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, se califican como vulneraciones del principio de igualdad. La diferencia entre ambas radica en que, mientras en el acoso sexual el comportamiento tiene una naturaleza sexual, en el acoso por razón de sexo el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona suponiendo de esta forma, un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

En ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre las personas trabajadoras como sobre la propia organización.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (art. 7.3) como también lo es condicionar un derecho o una expectativa de derecho, a la

aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (art. 7.4)<sup>6</sup>.

El marco legal existente en normativa comunitaria también recoge la definición de ambos conceptos en la **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Según el artículo 2 de la citada directiva:

- Acoso por razón de sexo (letra c) «es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».
- Acoso sexual (letra d): «es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>7</sup>».

---

<sup>6</sup> Acoso sexual y por razón de sexo  
LOIEMH: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf> Fecha de consulta: 15/04/2017

<sup>7</sup> Acoso sexual y por razón de sexo Directiva 2006/54/CE  
<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf> Fecha de consulta: 15/04/2017

### 3. ACOSO PROFESIONAL

#### 3.1 Concepto de profesionalidad

El acoso laboral o profesional está definido en el artículo 173.1 del CP, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en la redacción dada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio<sup>8</sup>, como la actuación de quienes «en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima». Ello en virtud de la definición del concepto que brinda el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas**<sup>9</sup>. Como veremos mas adelante, el objeto del PAFAS es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección del personal militar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso en el ámbito del Ministerio de Defensa.

#### 3.2 Regulación constitucional y laboral

Por un lado la **Constitución Española** reconoce, entre otros, los principales derechos fundamentales que pueden resultar vulnerados cuando se emprende una conducta de acoso sexual de ahí su reconocimiento constitucional:

- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás como fundamento del orden político y de la paz social (art. 10 CE).
- Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 CE).
- Todos tienen derecho a la vida, a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (art. 15 CE).
- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18.1 CE).

---

<sup>8</sup>Última modificación del CP por la LO 1/2015 de 30 de marzo y posteriores modificaciones que no afectan a la referencia de dicho artículo.

<sup>9</sup>Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba este Protocolo.

En el ámbito social y en relación con lo anterior, el **Estatuto de los Trabajadores**<sup>10</sup> dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español. Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (Art. 4.2 ET).

La norma laboral establece asimismo, 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 contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español (art. 17.1 ET).

Además, en el ámbito social se tipifican algunas infracciones en materia de relaciones laborales. A tal respecto cabe hablar del **TRLISOS**<sup>11</sup> en sus apartados 11 y 13 del artículo 8 los cuales se dispone respectivamente considerándose como infracciones muy graves:

- «Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad debida de los trabajadores»
- «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma»

Por otro lado, también podríamos nombrar la **Ley 36/2011 de jurisdicción social** pues

---

<sup>10</sup>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>11</sup>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.

en esta ley existen multitud de referencias al acoso. Por ejemplo, el hecho de que los órganos de jurisdicción del orden social serán quienes conozcan de las cuestiones del acoso «contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios» así como que en caso de acoso el juez o el tribunal podrá recabar dictamen de los organismos públicos competentes (artículo 95).

Asimismo, en el artículo 151 de la misma ley y, dentro del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales, se establece que «en los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias ».

En sede de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas se establece en el artículo 177.4 de la Ley 36/2011 que «la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias».

Con respecto al artículo 286.2 habla de la imposibilidad de readmisión del trabajador haciendo referencia a que «en los supuestos de declaración de nulidad del despido por

acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281».

Cabe decir, como última referencia, que dentro de las sentencias de despido el artículo 297.1 establece lo siguiente: «cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna. Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador». Pues bien, en virtud del apartado 2 del citado precepto, esta obligación de retribuir también será aplicable en los supuestos de acoso además de las medidas cautelares que pudieran adoptarse, en especial, con objeto de protección del mismo en los términos del artículo 180. 4.

Por último, cabe citar en sede social la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** quien en su artículo 14 establece lo siguiente:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

### 3.3 Otras referencias legales

Hasta ahora, hemos visto como de la Constitución y de la normativa laboral se pueden extraer referencias que benefician a los trabajadores/as en el ámbito de una relación laboral y que tienen como objetivo impedir situaciones denigrantes como el acoso. Pero, lo cierto es que existen multitud de referencias al acoso fuera de esta normativa. Por lo



tanto, es esencial resaltar las distintas regulaciones legales y sobre todo destacar la normativa militar existente al efecto.

Como referencia novedosa principal hablaremos del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas el cual es exclusivamente aplicable al personal militar. En el **preámbulo del PAFAS** se establece que el respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la CE, son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas<sup>12</sup>.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral, el derecho a no ser sometido a tratos degradantes así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen contemplados en los artículos 15 y 18 de la CE son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

Cabe destacar, entre otras novedades del PAFAS, la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso (UPA). A pesar de su dependencia a otros órganos, dichas unidades tendrán competencias tanto de carácter preventivo como de protección hacia la posible víctima, llevando a cabo las siguientes tareas:

- Atención
- Asesoramiento y apoyo
- Control y seguimiento de la situación.

La entrada en vigor, el 5 de marzo de 2015, de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de **Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas**, incorpora nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, en el artículo 8 apartado 12 se considera falta muy grave «realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad

---

<sup>12</sup>Artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las FAS, artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Como ya hemos visto, la **LOIEMH** facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo y asimismo, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del **Código Penal Militar** tipificó como conductas punibles de forma específica, por primera vez en el ámbito penal militar, el acoso sexual , por razón de sexo y profesional, así como cualquier atentado contra la libertad o indemnidad sexual. Así, el Capítulo III de la citada Ley incrimina el abuso de autoridad castigando, entre otras conductas, el maltrato de obra, el trato degradante, inhumano o humillante, los actos de agresión o abusos sexuales, los actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, las amenazas, coacciones, injurias y calumnias, así como los atentados a la intimidad, dignidad personal y en el trabajo y los actos discriminatorios<sup>13</sup>.

Interesa resaltar el punto 7 de la Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, **de la carrera militar**. En virtud de este punto 7 se facilita a la víctima de acoso, abuso o agresión sexuales, una vez acordada la incoación del procedimiento disciplinario por falta muy grave o admitida a trámite la denuncia por delito, el derecho a solicitar una comisión de servicio en distinta unidad o localidad de aquella en la que ocurrieron los hechos.

En relación con el tema tratado, podemos nombrar el Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el **Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales**. En este RD, interesa resaltar la protección de la militar profesional víctima de violencia de género. Así, en el artículo 24 apartado 1 letra e) se establece como modalidad de excedencia la excedencia por razón de violencia de género desarrollada más en detalle en el artículo 30 del mismo RD. El mismo artículo 30 dispone que «las mujeres

---

<sup>13</sup>Como ejemplos podemos citar los artículos 48 y 50 de dicha Ley.

militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia».

En esta misma línea, podemos citar la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el **régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS**. Pues en el Capítulo III de la misma se regula la posibilidad de pedir permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y por razón de violencia de género. En concreto, en el artículo 8 del apartado 1 de la citada Orden se establecen los permisos por violencia de género de tal manera que «las militares víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, siempre que acredite tal situación mediante una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género». Mientras que en el apartado 2 del citado precepto se establece que «las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda».

Por último, nuestro **vigente CP<sup>14</sup>** tipifica además el delito de acoso sexual en el artículo 184. Este precepto, se divide en tres apartados que disponen lo siguiente:

1. «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».
2. «Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una

---

<sup>14</sup>Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

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 aquella 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».

3. «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»

### III. CASO PARTICULAR ZAIDA CANTERA

#### 1. INTRODUCCIÓN

A la vista de la exposición que he realizado brevemente sobre el acoso, he considerado necesario mostrar un ejemplo claro así como actual del mismo que ha tenido repercusión tanto en la vida jurídica como mediática. Este suceso en concreto, tiene lugar en la rama terrestre de las Fuerzas Armadas, es decir, en el Ejército de Tierra<sup>15</sup> el cual es uno de los ejércitos en actividad más antiguos del mundo.

El caso que voy a presentar narra la historia de la ex capitán del Ejército de Tierra, Zaida Cantera de Castro (Madrid, 1977)<sup>16</sup> quien tuvo que elegir entre guardar silencio del acoso sexual, seguido del acoso laboral que sufrió por el Teniente Coronel José Lezcano-Mújica o denunciar estos hechos, lo que traería como consecuencia la pérdida de su puesto de trabajo en el Ejército. Este acoso que perduró más de 1 año y medio no acabó aquí, pues aún quedan las secuelas de este oscuro pasado que Zaida tuvo que soportar. Lo más triste es que, pese a poner fin a la situación que estaba sufriendo, siguen habiendo abundantes casos hoy en día que revisten tales características.

La sentencia de este caso tuvo lugar el 8 de marzo de 2012. No obstante, a partir de la misma, se han ido desarrollando nuevas incorporaciones legales al respecto, que hoy por hoy, gozarían de una aplicación más satisfactoria al caso de Zaida Cantera.



**«En el ejército, la credibilidad depende de las  
estrellas que tengas sobre tus hombros»**

<sup>15</sup> Ejército de tierra: <http://www.ejercito.mde.es>. Fecha de consulta: 22/04/2017

<sup>16</sup> Zaida Cantera: La historia de la mujer que sufrió acoso en el ejército:  
<http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/espana/2015/03/05/zaida-cantera-traumaticorelato-mujer-sufrio-acoso-sexual-ejercito/00031425573805755842578.htm>. Fecha de consulta: 22/04/2017.

## 2. BASE JURISPRUDENCIAL

La sentencia que relata el caso de Zaida Cantera contiene los siguientes **hechos probados**<sup>17</sup>, los cuales tuvieron lugar entre el mes de abril de 2008 y junio de 2009.

En primer lugar, que al regreso de la Capitán D<sup>a</sup> Zaida en una misión de paz en el Líbano, fue requerida por el Jefe de su Batallón para que se presentara ante el Teniente Coronel José Lezcano-Mújica ya que había sido comisionada para participar en una reunión de SUSTICOM que tendría lugar en Valladolid en 2008. El Teniente le ordenó que se uniese a él como su secretaria y literalmente dijo: «ya sabes, como una secretaria de falda corta». Una vez en Valladolid, el alto cargo militar aprovecharía una reunión con una mesa de trabajo por medio para poner una mano en la pierna de la Capitán Zaida y acariciarla, subiendo con ella hacia la entrepierna, haciendo ésta un movimiento de sorpresa al notar el contacto y levantándose bruscamente. A la vuelta de Valladolid, la Capitán daría cuenta de lo sucedido a su Jefe de Batallón.

Seguidamente tuvieron lugar unas reuniones en el Cuartel General de BRITRANS a la que fueron comisionados para asistir el Teniente Coronel y la Capitán. A la salida de dichas reuniones, el Teniente Coronel detuvo a la Oficial agarrándola por un brazo y comenzando a acariciarla le decía «que tenía que llevarse bien con él» y «que los IPECS<sup>18</sup> eran muy importantes». Al día siguiente, los componentes de la reunión en la BRITRANS fueron trasladados al Regimiento de Transmisiones nº21 para comprobar un material, donde la Capitán tuvo la oportunidad de hablar con el Coronel Jefe del Regimiento, en el transcurso de una copa de vino que tuvo lugar, a la salida de la misma, el Teniente Coronel se acercó nuevamente a la Capitán agarrándola de la mano y luego del brazo, reprochándole tener confianza con el Coronel y no con él, a lo que la Capitán le respondió que «mientras vistiera uniforme para él, ella era un Capitán y no una mujer» la respuesta del Teniente ante la respuesta de Zaida fue «que se arrepentiría».

En el mes de octubre de 2008 estando la Capitán delante de un edificito de Mando del Regimiento de Transmisiones nº21 en unión de otros miembros de la Unidad, llegó el

---

<sup>17</sup>Sentencia de 8 de marzo de 2012 dictada por el Tribunal Militar Central en la Causa 02/02/2011

<sup>18</sup>IPECS, en virtud del artículo 81 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre que regula la Carrera Militar es «la valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional del militar»

Teniente Coronel Ignacio y, tras bajarse de su vehículo, se acercó de forma airada hacia el grupo, dirigiéndose a Zaida a quien señalaba con el dedo como apuntándola y reprochándole unos hechos con voces altas.

Durante el transcurso de unas maniobras Beta del I y II Batallón del Regimiento, en los alrededores de la Base de Marines, se produjo una incursión nocturna en el campamento de I Batallón ordenada por el Teniente Coronel X (Jefe del II Batallón), a pesar de que estaban prohibidas dichas incursiones por el Coronel Jefe y como «represalia» a la noche siguiente del I Batallón devolvió el golpe, ordenado por el Teniente Coronel José Lezcano-Mújica, quien además ordenó expresamente a otro Teniente que mandara el «grupo de asalto», que en una tienda modular pintara la leyenda «Zaida, no vuelvas» además de tirar unas tracas, acción que éste llevó a cabo y que fue presenciada por todo el personal que participó en las maniobras.

En 2009, después de disfrutar la Capitán Zaida de diferentes permisos y asistir a diversos cursos, al salir ésta del edificio de Mando se dirigió a su vehículo que tenía aparcado en las inmediaciones de dicho edificio, encontrándose de repente con el Teniente Coronel quien la agarró fuertemente de ambos brazos y la empujó violentamente contra el vehículo, volviendo nuevamente a cogerla y acercándosela le dijo «si mi carrera se ve afectada, acabaré contigo» consiguiendo la Oficial escabullirse, y montando en su vehículo salió a gran velocidad.

En segundo lugar, cabe decir que los hechos que han sido relatados fueron contados por Zaida a su Teniente Coronel D. Carlos Jefe del II Batallón del Requerimiento de Transmisiones nº21, en el que estaba encuadrado aquella. Además, la Capitán solicitó a su Jefe de Batallón conducto reglamentario<sup>19</sup> para entrevistarse con otro Teniente Coronel, a la sazón Jefe Interino del Regimiento, conducto que fue concedido por el mismo Jefe de Batallón, por el cual la Capitán relataba a aquél determinadas circunstancias que se estaban produciendo en la Unidad en relación con el personal femenino, y a quién además dio cuenta de la situación de acoso que estaba padeciendo por parte del Teniente Coronel José Lezcano-Mújica. Solicitando, finalmente, permiso para poder dirigirse al General de la Brigada el cual nunca le fue concedido.

---

<sup>19</sup>Artículos 28 y 38 del RD 96/2009 por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y artículo 28 de la LO 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En tercer lugar, como consecuencia de toda esta serie de acciones, la Capitán se sintió acosada, vejada, humillada y menospreciada por su superior, el Teniente Coronel José Lezcano-Mújica. Por ello, acudió a la consulta de la enfermera Capitán y, a raíz de los hechos ocurridos, presentó un trastorno emocional relacionado con su situación laboral.

Cabe añadir que, muchos de los hechos que fueron objeto de la acusación no fueron considerados probados por la Sala.

El **resultado final** de la sentencia acabaría con la condena del Teniente Coronel José Lezcano-Mújica como autor responsable de un delito consumado de «abuso de autoridad» en su modalidad de trato degradante a un inferior, previsto y penado en el artículo 106 del Código Penal Militar, y de otro también de «abuso de autoridad» en su modalidad de maltrato de obra a subordinado, del artículo 104 del mismo Código, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a las penas de 2 años de prisión por el primero de los delitos y 10 meses de igual prisión, por el segundo, con las accesorias legales de suspensión de empleo, cargo público y derecho de sufragio pasivo.

Además, en concepto de responsabilidad civil derivada de los delitos, el condenado abonó a la Capitán Zaida, la cantidad de cuatro mil (4.000) euros, por el primer delito, y dos mil (2000) euros, por el segundo<sup>20</sup>.

Una vez notificada la sentencia a las partes, ambas decidieron interponer recurso de casación. Ambas partes fundamentaron jurídicamente sus pretensiones. No obstante, dichos recursos fueron desestimados por el juez. Cabe añadir, que hubo voto particular por uno de los Magistrados, que consideró que sí debía estimarse, dentro de los términos y límites que alega, el recurso de casación interpuesto por el Teniente Coronel José Lezcano-Mújica y asimismo desestimar el recurso interpuesto por Zaida Cantera.

---

<sup>20</sup>Cantidad que devengará el interés señalado en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil desde la fecha de firmeza de esta Sentencia, y de cuyo abono y satisfacción responderá subsidiariamente el Estado.



### 3. NORMATIVA MILITAR APLICABLE: ACOSO SEXUAL TIPIFICADO COMO DELITO EN EL ACTUAL CÓDIGO PENAL MILITAR

En primer lugar, hay que hacer referencia a la LO 14/2015, de 14 de octubre, del CP Militar como normativa actualmente vigente aplicable al caso de Zaida Cantera. Puesto que los artículos 49 y 50 del mismo, tipifican el acoso sexual como delito en el título referido a los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares. También, cabe citar aquí, el artículo 48, dentro del capítulo III relativo al abuso de autoridad, que castiga los actos de acoso sexual, por razón de sexo y profesional.

Por un lado cabe decir que la tutela institucional se ha reforzado con la publicación del ya citado PAFAS aprobado por el Consejo de Ministro el 20 de noviembre de 2015.

En cuanto a las actuaciones en materia judicial, podríamos decir que la Ley del Estatuto de la víctima de delitos es aplicable a los procedimientos penales militares, siendo la actuación del Fiscal Jurídico Militar esencial, habida cuenta de que es garante de que durante la tramitación del procedimiento se respeten los derechos de información y protección procesal de la víctima militar de delitos violentos. A tal respecto podemos citar una Instrucción de la Fiscalía Togada 1/2016 de 24 de febrero, la cual contempla unos supuestos fácticos según la condición de militar de la víctima y el ámbito específico en que se realice la conducta violenta. Distingue tres casos:

- Aquellos en los que el comportamiento de naturaleza sexual es protagonizado por el militar inculpado contra su víctima (ofendido o perjudicado) pero con abstracción de que la acción violenta sea calificable conforme a lo que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre como «de género», esto es ejercida contra una mujer por el hecho de serlo.
- Aquellos en los que el comportamiento de naturaleza sexual lo protagoniza el inculpado en el ámbito castrense contra una víctima cuya condición es la de ser mujer (susceptible de ser calificada como de «genero», o por razón de sexo), pero sin que medie una relación de afectiva, doméstica o intrafamiliar.
- Aquellos otros en los que el maltrato protagonizado por el inculpado tiene como víctima a una mujer (violencia de género) y además, en el marco, junto a la

relación militar, de esa relación «doméstica», o «intrafamiliar». Este supuesto sería el único en el que son de aplicación las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 2 de diciembre, de Medias de Protección Integral contra la Violencia de Género y las disposiciones del Código Penal Común según la naturaleza, grave o leve de las lesiones, amenazas o coacciones que el sujeto activo haya ejercido sobre la víctima.

Pues bien, en todos los casos en que sea necesario proteger a la víctima, ofendida o perjudicada por hechos constitutivos de violencia, maltrato o acoso, los órganos competentes de la Fiscalía Jurídico Militar con la finalidad de evitar el riesgo de nuevos hechos delictivos valorará e instará en el proceso penal militar la adopción de las medidas cautelares que procedan, en consideración al diverso grado de peligro que pueda apreciar en la persona de la víctima, actuando con inmediatez, velando por el debido cumplimiento en sede judicial del deber de información a esa víctima y promoviendo ante los Juzgados Togados la posible adopción de las medidas cautelares de urgencia de carácter penal, alternativas a las de prisión, previstas en el art. 544 bis de la LECrim y, en su caso, la orden de protección prevista en el art. 544 ter LECrim<sup>21</sup>.

Tras esta explicación, diremos que ante los hechos probados en la sentencia de Zaida Cantera, como ya hemos visto, el resultado final de la misma fue la aplicación de los tipos delictivos del artículo 106 y 104 del anterior Código Penal Militar. Puesto que en el Código Penal Militar no estaba tipificado en ese momento el acoso sexual como tal.

Ahora resultaría aplicable el RD 1111/2015 por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales dado a que éste establece la posibilidad de excedencia por razón de ser víctima de violencia de género. También, encontraría cabida la Orden de 9 de febrero de 2015 que regula el régimen de permisos de los miembros de las Fuerzas Armadas facilitando así la posibilidad de que Zaida hubiera pedido permisos por motivos de, en este caso, violencia de género. Con ello, no hubiera tenido por qué tener lugar la baja definitiva en su puesto de trabajo.

---

<sup>21</sup>Información obtenida del texto: «Aplicación del estatuto jurídico de la víctima en el ámbito de las fuerzas armadas. Especial referencia a los delitos de acoso sexual y por razón de sexo» por María José Serrano García Fiscal de la Fiscalía del Tribunal, Militar Territorial Segundo.

La sentencia del caso de Zaida Cantera se dictó en 2012 y es en 2015 cuando se lleva a cabo el PAFAS. Como novedades que ahora resultarían aplicables diremos que, este Protocolo ha establecido que los militares que sufran acoso sexual podrán denunciar a su superior, en caso de que éste sea el presunto infractor, sin necesidad de informarle. Sin embargo, cuando se dio el caso de Zaida esto no se realizaba así por respeto a la jerarquía. Así, en dicho Protocolo se establece que el militar que sea víctima del acoso podrá acudir a la vía disciplinaria o penal, según lo considere. Los hechos que así ocurran, serán informados a la autoridad con competencia sancionadora, es decir, al JEMAD, Subsecretaría de Defensa o Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército de Aire.

A pesar de que se ha introducido esta novedad y esto puede resultar favorable para denunciar, los hechos deben seguir siendo advertidos a un superior. Se puede observar que sigue existiendo una irregularidad en cuanto a dicha necesidad de información de los hechos constitutivos de acoso puesto que, como sabemos, los hechos probados por sentencia en el apartado anterior, fueron contados por Zaida a su Teniente Coronel D. Carlos, Jefe del II Batallón del Requerimiento de Transmisiones nº21, en el que estaba encuadrado aquélla. Además, la Capitán solicitó a su Jefe de Batallón conducto reglamentario para entrevistarse con otro Teniente Coronel, a la sazón Jefe Interino del Regimiento, conducto que fue concedido por el mismo Jefe de Batallón, por el cual la Capitán relataba a aquél determinadas circunstancias que se estaban produciendo en la Unidad en relación con el personal femenino, y a quién además dio cuenta de la situación de acoso que estaba padeciendo por parte del Teniente Coronel José Lezcano-Mújica, solicitando finalmente, permiso para poder dirigirse al General de la Brigada el cual nunca le fue concedido. Todos estos hechos son considerados como falta muy grave<sup>22</sup> porque aquí por un lado, se están realizando actos que son constitutivos de acoso (por José Lezcano) a la vez que, por otro lado, se están tolerando dichos actos por todas las personas que estaban al corriente de la situación que Zaida estaba sufriendo en su unidad.

Además, el Protocolo ha favorecido la creación de las UPA, a las que ya se ha hecho referencia en el trabajo, para potenciar la igualdad entre hombres y mujeres en las

---

<sup>22</sup>Falta muy grave incorporada en 2015 en la LO 8/2015 de Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas. Fecha de consulta: 12/05/2017.

Fuerzas Armadas. De manera que, en estos casos se designará a un militar ajeno a la unidad de destino de los implicados en el supuesto de acoso y recibirá todo el apoyo necesario por parte de la unidad de la víctima. Es decir, cuando se quiera presentar una denuncia por vía disciplinaria, no será necesario presentarla por conducto reglamentario, sino que se podrá tramitar directamente ante la UPA (o autoridad con competencia disciplinaria) como órgano ajeno a la cadena orgánica de mando que sirve de canal voluntario de transmisión de denuncias – único por cada Ejército- , que además prestará asistencia integral de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico a la víctima<sup>23</sup>. No obstante, y como ya hemos dicho, lo que sí sigue siendo necesario es informar<sup>24</sup> al superior jerárquico (o al superior de éste si coincide en la persona del infractor) del hecho de haber presentado la denuncia sin necesidad de entregarle copia de la misma. Lo que sí podría haber favorecido el caso de Zaida pues el presunto infractor conocía con su superior y, como ya hemos visto en los hechos narrados, se encontró con una falta de apoyos en su unidad que potenció el miedo a denunciar los hechos constitutivos de acoso.

En cuanto a las medidas de protección de la víctima, ésta tendrá derecho a solicitar cambio de puesto en la unidad o cambio de destino en la misma o distinta localidad. Al presunto acosador se le podrá cambiar de puesto en la unidad por decisión del jefe de ésta, destinar en comisión de servicio a otra unidad o pasar a la situación administrativa de suspenso de funciones<sup>25</sup>. En nuestro caso, Zaida podría haber solicitado dicho cambio en cuanto comenzaron las conductas de acoso y haber prevenido la situación que tuvo lugar la cual era inimaginable que pudiera llegar a ocurrir para ella. Así, se podría haber aplicado el punto 7 de la Ley 46/2015 de la Carrera militar, el cual facilita a la víctima del acoso el derecho a solicitar una comisión de servicio en distinta unidad o localidad de aquella en la que ocurrieron los hechos.

Además, tendría que haber gozado de aplicación el artículo 111 de la Ley de la Carrera Militar aprobada en 2007<sup>26</sup> y por tanto vigente en el momento en el que se enjuiciaron

---

<sup>23</sup> Información UPA obtenida: <https://acuna.es/2016/01/11/tolerancia-cero/>. Fecha de consulta: 15/05/2017.

<sup>24</sup> Deber de informar: artículo 42 de la LO 6/2014 de 4 de diciembre de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

<sup>25</sup> Medidas de protección de la víctima: <http://www.europapress.es/nacional/noticia-militares-victimas-acoso-podran-denunciar-superior-avisarle-20150609204103.html>. Fecha de consulta: 12/04/2017.

<sup>26</sup> Art. 111 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre de la Carrera Militar modificada por la Ley 46/2015, de 14 de octubre.

los hechos. De tal manera que, dado a que José Lezcano se convirtió en imputado de un procedimiento penal tenía que haber cesado de forma inmediata de sus funciones. Pero esto no fue así, pues fue suspendido meses después de ser ascendido y casi un año después de que se dictara el auto de procesamiento por la denuncia de Zaida Cantera<sup>27</sup>.

Cabe decir que si en vez de dictarse sentencia en 2012 se hubiera dictado la misma en la actualidad, los tipos delictuales por los que fue condenado el autor gozarían de inaplicación puesto que se encuentran tipificados en la Ley Orgánica 13/1985 de 9 de diciembre del Código Penal Militar, vigente hasta el 15 de enero de 2016. De manera que, ahora mismo gozaría de aplicación el Código Penal Militar aprobado por Ley Orgánica 14/2015 de 14 de octubre, cuyo capítulo III incrimina el abuso de autoridad castigando, entre otras conductas, los actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional que guardan relación con el caso de Zaida Cantera.

Como se ha podido observar, pese a que existe cobertura jurídica y una posible subsunción de los hechos que revisten tales características en los preceptos legales, éstos son insuficientes para paliar los supuestos de acoso que en este caso han tenido lugar en las Fuerzas Armadas.

Por todo ello, parece patente la existencia de un delito de omisión del deber de perseguir delitos en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Quizás, porque muchos de los hechos no se consideraron probados por una falta de pruebas médicas en su caso, que demostraran la agresión que sufrió Zaida en virtud de los hechos contados.

---

<sup>27</sup> Artículo 111 de la Ley de la Carrera Militar:  
<http://www.elmundo.es/espana/2015/03/15/550571eeca474171718b456e.html>. Fecha de consulta: 12/04/2017.

#### IV. ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

A pesar de que a lo largo del trabajo se ha hecho ya referencia al Protocolo de Actuación de las Fuerzas Armadas, cabe decir que tras un proceso interno de elaboración en el Ministerio de Defensa<sup>28</sup>, por una resolución de la Subsecretaría del departamento, se publicaba el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 que aprobaba el citado Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas. Cabe resaltar que, en la aprobación del PAFAS es determinante el caso de la capitán Zaida Cantera.

Es importante dedicar un análisis más riguroso al citado protocolo, no sólo destacando rasgos positivos del mismo, sino también ensalzar rasgos negativos a la hora de mejorar determinados aspectos para poder hablar de un verdadero futuro de igualdad entre hombres y mujeres.

Algunos **aspectos positivos** ya han sido citados a lo largo del trabajo, véase: la creación de la UPA, la posible denuncia a un superior en caso de que éste sea el presunto infractor sin necesidad de informarle, que la víctima militar podrá abrir el procedimiento de actuación bien vía disciplinaria o bien penal, medidas de protección de la víctima, arresto cautelar para el presunto infractor por un período máximo de 48 h así como el cese de sus funciones con limitaciones y la cultura de prevención (...) <sup>29</sup>. Siendo así sus principales objetivos:

- Promover una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar a las conductas de acoso sexual, por razón de sexo o profesional derivado de aquellos.
- Establecer medidas de prevención (guía práctica o manual de buenas prácticas), de protección (procedimientos de denuncia, investigación y sanción) y apoyo al personal militar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo o profesional en el ámbito del Ministerio de Defensa<sup>30</sup>.

Para abordar un análisis crítico y destacar dichos **rasgos negativos**<sup>31</sup> podemos empezar

---

<sup>28</sup>BOE 30 de diciembre de 2015 y BOD 4 de enero de 2016.

<sup>29</sup>Información obtenida: <http://www.lne.es/espana/2015/12/30/entra-vigor-protocolo-acoso-sexual/1862347.html>. Fecha de consulta 15/04/2017.

<sup>30</sup> Principios que se pueden observar: <https://acuna.es/2016/01/11/tolerancia-cero/> Fecha de consulta: 15/05/2017.

<sup>31</sup>Las críticas negativas se obtienen del análisis que se lleva a cabo en: <http://latogacastrense.blogspot.com.es/2016/01/el-protocolo-sobre-el-acoso-sexual-en.html>. Fecha de consulta: 15/05/2017.

diciendo que todas estas medidas que se proponen, deben venir acompañadas de una dotación económica suficiente para que se puedan llevar a cabo. Con respecto a ello, se puede hacer alusión a la opinión de Noelia Landete, psicóloga experta en violencia de género, quien afirma lo siguiente «La estructura del Ejército está dañada. Debido a la jerarquía militar se propicia mucho más el acoso sexual que en otros ámbitos. Además, a esas unidades habría que dotarles de presupuesto porque sin apoyo económico hay muchas medidas que no se pueden desarrollar».

Otro aspecto negativo a destacar es, la inexistencia de regulación en el Protocolo del acoso laboral o profesional. Si bien en el preámbulo del PAFAS se establece que «toda referencia que se realice en el presente Protocolo al acoso se entenderá hecha al acoso sexual y por razón de sexo así como al acoso profesional derivado de aquellos». Parece que siempre hablamos de un acoso que derive o que sea consecuencia de un previo acoso sexual o por razón de sexo. Faltando una determinación exacta de los casos de acoso profesional que pueden tener en las víctimas una repercusión tan importante como en los casos de acoso sexuales o por razón de sexo. A diferencia de las novedades que introduce el Código Penal Militar, concretamente, en los artículos 48 y 50, donde sí habla de acoso profesional. Por ello, resulta alarmante el hecho de que los casos de acoso profesional puedan ser delito militar y de la competencia de la Jurisdicción militar, pero que a las víctimas de estos delitos no les resulte aplicable el nuevo Protocolo.

Por otro lado, en virtud del artículo 42 de la LO 8/2014 del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se establece que «sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30, todo militar que observe o tenga conocimiento de un hecho o conducta que constituya infracción disciplinaria y no tenga competencia sancionadora, formulará directa e inmediatamente parte disciplinario a quien la tenga para sancionar la falta u ordenar la instrucción del oportuno expediente disciplinario, informando de tal circunstancia a su inmediato superior». De manera que, cuando la víctima del acoso quiera dirigirse a la Unidad de Protección frente al acoso o a la autoridad con competencia disciplinaria, no presentará en puridad una denuncia, sino que dará traslado por escrito de un «parte disciplinario» o documento similar en el que establecerá los hechos constitutivos de acoso. A pesar de que ya no es necesario presentar conducto reglamentario, como sí solicitó Zaida Cantera en base a los hechos probados que hemos citado, es necesaria la información al superior jerárquico en virtud del citado precepto. Sin embargo, un

defecto que añadir de dicha UPA es que no existe una sino varias y además estas se incorporan a distintos mandos de personal. De manera que esta dependencia no parece que vaya a favorecer su necesario carácter de órgano especializado y externo.

En cuanto a las posibilidades de instar un procedimiento de actuación por el denunciante se ofrecen por el PAFAS varias opciones. Se le ofrece la posibilidad de acudir a la vía disciplinaria o a la vía penal donde además, deberá elegir entre órganos judiciales civiles o militares. Pero: ¿Qué ocurre si el denunciante por los mismos hechos acude tanto a la vía disciplinaria como a la penal?

Por los argumentos expuestos, parece que el Protocolo establece un procedimiento algo confuso, si bien en el último inciso es claramente predominante la vía penal<sup>32</sup> sobre la disciplinaria, sin embargo ello no impide que pueda seguirse también un procedimiento disciplinario dependiendo de los hechos alegados que se consideren probados.

Además, podemos decir que a lo mejor hubiese sido más fácil simplemente que Defensa admitiese directamente la aplicación del estatuto de la víctimas del delito<sup>33</sup> (aunque la ley no haga referencia a la jurisdicción militar) y haber desarrollado en este Protocolo cuestiones más singulares que revistiesen particularidades del ejército, pero con esta ley como marco de referencia ineludible para lograr una protección eficaz de los derechos de las víctimas en este tipo de delitos.

En la actualidad, llama la atención que la situación existente en 2017, sea que se hayan desestimado por la Justicia militar el 76 % de las denuncias por acoso en el Ejército. Es decir, entre 2004 y 2015 la Justicia militar ha archivado, de las 174 denuncias presentadas por acoso sexual o laboral dentro de las Fuerzas Armadas, 110 durante la fase de diligencias previas. Otros 24 casos no acabaron con sentencia condenatoria contra los acusados. Sólo se han producido 22 condenas, mientras que el resto de casos se dejó en manos de mandos militares u otros órganos internos<sup>34</sup>.

Aunque cabe añadir que, el Ministerio de Defensa ha difundido por las unidades de las FAS y publicado en su respectiva página web, una guía dirigida a las víctimas de acoso

---

<sup>32</sup>Artículos 3 y 4 de la LO 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

<sup>33</sup>El estatuto de las víctimas del delito se contiene en la Ley 4/2015, de 27 de abril.

<sup>34</sup>Estas cifras se recogen en el informe de Observatorio de vida Militar del año 2015. Referencias: [http://www.eldiario.es/politica/Justicia-Militar-acoso-denuncias-Ejercito\\_0\\_598440250.html](http://www.eldiario.es/politica/Justicia-Militar-acoso-denuncias-Ejercito_0_598440250.html) Fecha de consulta: 16/05/2017.



sexual y por razón de sexo. Dicha guía, está dirigida a los militares para que sepan cómo actuar, los derechos que tienen y como agilizar el proceso. Además, la citada guía incluye un formulario de denuncia, contactos y teléfonos así como referencias de las leyes que les pueden proteger<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup>Guía distribuida por Defensa para analizar denuncias de acoso sexual:  
<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/23/580c9ba0e5fdea133f8b4574.html> Fecha de consulta:  
16/05/2017.

## V. CONCLUSIONES

A la vista del estudio de la presente memoria, he podido llegar a las siguientes conclusiones.

En primer lugar, que la lucha contra el acoso laboral se ha convertido en una de las exigencias más sentidas por parte de los trabajadores y trabajadoras y uno de los objetivos prioritarios para aquellas instituciones que quieran avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad profesional de quienes forman parte de ella, como es en nuestro caso, las Fuerzas Armadas. La fundamentación jurídica de este aspecto parte del artículo 8 de nuestra norma constitucional que establece: «1. Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional 2. Una ley orgánica regulará las bases de la organización militar conforme a los principios de la presente Constitución».

Así, en el caso del personal militar, en el cumplimiento de los altos fines que la CE y la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre de la Defensa Nacional le encomiendan, todo el personal militar deberá ajustar su comportamiento a los principios organizativos de disciplina, jerarquía y unidad que caracterizan a las Fuerzas Armadas. En el cumplimiento de sus deberes, todo militar, individualmente considerado, sin distinciones por categorías y empleos militares ni por el ejercicio de cargos o destinos concretos, tiene obligación de respetar y hacer respetar la dignidad y los derechos inviolables de la persona, y no podrán ser sometidos ni someter a otros a medidas que supongan un menoscabo de sus derechos<sup>36</sup>.

Es decir, los miembros de las FAS gozan de los derechos fundamentales y libertades públicas de aplicación general a todos los ciudadanos y las limitaciones para su ejercicio no pueden afectar a su contenido esencial y solamente pueden establecerse con el objetivo de garantizar que la Institución responda al cumplimiento de sus misiones de defensa y seguridad nacional. De manera que todo esto último debe tenerse en cuenta para partir de unas Fuerzas Armadas de las que poder tomar ejemplo.

---

<sup>36</sup>Información obtenida: «Aplicación del estatuto jurídico de la víctima en el ámbito de las fuerzas armadas. Especial referencia a los delitos de acoso sexual y por razón de sexo» por María José Serrano García Fiscal de la Fiscalía del Tribunal, Militar Territorial Segundo.

En segundo lugar, considero el caso de Zaida Cantera relatado como inspirador. Desde mi punto de vista, entiendo la difícil decisión que tuvo que suponer para Zaida poner fin a la situación que soportó. Este también es uno de los motivos por los que elegí defender este trabajo, dado a que valoro la valentía y fuerza que emprendió. No obstante, a mi juicio faltó condenar a José Lezcano por una pena superior, pues la imposición de la misma hubiera supuesto la expulsión definitiva del ejército del presunto autor, ya que en la actualidad se encuentra libre de prisión. Además, Zaida ha tenido que enfrentar las persecuciones seguidas de su posterior denuncia de los hechos ante el Tribunal, así como el abandono de las Fuerzas Armadas alegando la pérdida de las condiciones psicofísicas para el servicio. Este último hecho, ha concluido con la baja médica definitiva de su puesto de trabajo en el Ejército de Tierra, tras el «estrés postraumático sufrido»<sup>37</sup>.

De manera que, después de interponer la denuncia, no sólo se enfrentaría a dicha baja definitiva en el ejército así como a las persecuciones a las que fue sometida por parte de algunos excompañeros, sino que también haría frente a su agresor y a su posterior denuncia.

A pesar de todo, cabe decir que Zaida Cantera ha pasado de pertenecer a uno de los organismos de defensa de la soberanía y la integridad social a la vida política pues en la actualidad, es diputada del Congreso del PSOE. Además de esta variación, también es importante el libro que Zaida ha escrito junto con Irene Lozano, diputada de UPyD, titulado «No, mi general», donde denuncia el acoso que sufrió en el Ejército<sup>38</sup>. Con este libro, ha decidido romper el silencio. Uno de los fragmentos de su libro establece que: «durante un año aguantó sus miradas lascivas, sus insinuaciones y tocamientos, y después de sufrir una agresión física, y desalentada por la pasividad de sus superiores, se decidió a denunciarlo para poner fin a tan grave situación de desamparo». Otro de los fragmentos del libro que es importante destacar alude a que: «las fuerzas armadas han significado mi vocación desde niña. No me voy, me han echado. No creo que sea imposible luchar desde dentro contra un sistema anquilosado en el pasado, pero el

---

<sup>37</sup> Información obtenida: <http://www.elmundo.es/espana/2015/05/27/5565d528268e3e63068b457c.html>. Fecha de consulta 12/05/2017.

<sup>38</sup> Información obtenida: <http://www.lavozdegalicia.es/noticia/espana/2015/03/07/zaida-cantera-denuncia-libro-acoso-sexual-laboral-ejercito/00031425725656080747290.htm>. Fecha de consulta 16/05/2017.

desgaste personal es terrible. Al engranaje del Ejército le falta el aceite con el que se impregna la democracia actual».

Con ello, quiero reflejar que he tenido la oportunidad de poder leer algunos de los fragmentos de este libro el cual considero interesante, además de atrevido y valiente por parte de las autoras, dando una imagen positiva al mundo exterior en cuanto a la necesidad de denunciar este tipo de conductas y no consentirlas. Zaida ha logrado combatir el miedo insuperable a denunciar, sin embargo, las consecuencias de hacerlo han tenido distintas repercusiones tanto en su vida personal como profesional. En mi opinión, uno de los problemas principales, es la no actualización del sistema que rige hoy en día las Fuerzas Armadas, a pesar de que son democráticas, son el reflejo de la sociedad y sin embargo existen casos de corrupción. Así, a pesar de que están formadas por hombres y mujeres sigue habiendo personas que, tal y como expresa Zaida, «están ancladas en el pasado». Tampoco considero que la solución sea culpar a un colectivo, como son las Fuerzas Armadas, de estas conductas de acoso, porque no todas las personas son responsables y por ello es necesario identificarlas así como diferenciarlas para excluirlas y erradicar estas conductas. Así es como Zaida lo ha declarado: «hay que denunciar a los responsables, porque hay muchos militares honrados dejándose la piel, y hay que diferenciarlos<sup>39</sup>».

Este libro así como la entrevista que Zaida llevo a cabo en un programa de televisión («Salvados») traerían como consecuencia la demanda de José Lezcano por ofensas y calumnias. Sin embargo, ésta ha sido rechazada por el Juzgado de Primera Instancia número 18 de Sevilla pues a juicio del juez debe prevalecer la libertad de expresión<sup>40</sup>.

Cabe resaltar que, el acoso sexual, por razón de sexo o profesional no sólo se ha producido en el seno militar antes de hacer público el caso de Zaida Cantera sino que, lamentablemente, y a partir de este caso sigue habiendo todavía víctimas del acoso que no se pronuncian y que tienen miedo de interponer una denuncia por no perder su trabajo al que han dedicado sus vidas, como le ocurrió a ella.

---

<sup>39</sup>Frase de Zaida obtenida de:<http://www.20minutos.es/noticia/2398732/0/capitan-zaida-cantera/libro/acoso-sexual-ejercito/> Fecha de consulta: 16/05/2017

<sup>40</sup>Información obtenida: <http://www.huffingtonpost.es/2017/03/14/rechazan-la-demanda-del-coronel-condenado-por-acoso-contra-zaida-a-21887383/>. Fecha de consulta: 16/05/2017.

A pesar de que, como hemos visto a lo largo del desarrollo del trabajo, se han introducido avances legales, como el afamado Protocolo, y con ello innovaciones positivas, todavía falta por dar un paso más agigantado. No podemos olvidar que las leyes y procesos por sí mismas no cambian la naturaleza humana, y que es responsabilidad de cada uno de nosotros respetar los imperativos éticos y morales, contribuyendo al necesario cambio cultural que erradicaría de una forma definitiva estos abusos de nuestra sociedad que se precia de civilizada.

## VI. FUENTES CONSULTADAS

Como fuentes consultadas en este trabajo distinguimos las que se exponen a continuación dentro de los diferentes recursos:

### BIBLIOGRAFÍA:

- LOPERA CASTILLEJO, M.J., *El principio de igualdad en el empleo público de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (arts. 65-68 y Disposiciones adicionales vigésima y vigésima cuarta)*, en comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y SEMPERE NAVARRO, A.V), Aranzadi, Pamplona 2008.
- POMARES CINTAS, E.: «Vigilar y castigar: la responsabilidad penal de la empresa por el delito de acoso sexual cometido por un empleado (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 2ª, de 28 de noviembre de 2014, rec.num 1005/2014 – Caso Mercadona)». Revista Trabajo y Seguridad Social CE núm 383, 2015, p. 226.
- OLARTE ENCABO, S: «Abuso de autoridad, trato degradante a inferior y acoso sexual en las Fuerzas Armadas (Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 5ª, de 22 de septiembre de 2014, rec.núm 30/2014)». Revista Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº382, 2015, p. 234-239.
- SÁENZ ROYO, E., *Fuerzas Armadas y derechos fundamentales. Un balance en el 25º aniversario de la Constitución española de 1978, en 25 años de Constitución y Fuerzas Armadas*, (Coord. FERNÁNDEZ LÓPEZ, J.), Libros Pórtico, Zaragoza, 2003, págs. 57-76.
- VVAA: *No, mi general* (Dir: LOZANO DOMINGO, I), Plaza & Janes, Madrid, marzo 2015, ISBN: 9788401015601, fragmentos.
- VVAA: *Estudios sobre Derecho militar y defensa* (Dir: OLARTE ENCABO, S.), Aranzadi, Pamplona, 2016.
- VVAA: *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*, (Coord. FABREGAT MONFORT, G.), Bomarzo, Albacete, 2013.
- VVAA: *Tratamiento integral del Acoso* (Dir: RIVAS VALLEJO, M.P y GARCÍA VALVERDE, M.D), Aranzadi, Pamplona, 2015.

## LEGISLACIÓN:

- Constitución española.
- Código Penal aprobado por la LO 10/1995, de 23 de noviembre, en la redacción dada por la LO 5/2010, de 22 de junio. Última actualización por Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Estatuto de las víctimas del delito que se contiene en la Ley 4/2015, de 27 de abril.
- Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre de Defensa Nacional
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- LO 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas.
- LO 14/2015, de 14 de octubre del Código Penal Militar que modifica la Ley Orgánica 13/1985 de 9 de diciembre del Código Penal Militar, vigente hasta el 15 de enero de 2016.
- Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.
- LO 1/2004, de 28 de diciembre de Violencia de género.
- LO 1/2004, de 2 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Última actualización: 28 de octubre de 2015.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las FAS.
- Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS.

- Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.
- Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Instrucción de la Fiscalía Togada 1/2016, de 24 de febrero.
- Real decreto de 14 de septiembre, de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Última actualización: 6 de octubre de 2015.
- Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

#### JURISPRUDENCIA

- Sentencia de 8 de marzo de 2012 dictada por el Tribunal Militar Central en la Causa 02/02/2011. *Centro de Documentación judicial* (CENDOJ): [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

#### PÁGINAS WEB:

- <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>. Fecha de consulta 10/04/2017.
- [http://www.acenoma.org/prl/boletin\\_5.pdf](http://www.acenoma.org/prl/boletin_5.pdf) Fecha de consulta: 10/04/2017
- <http://www.europapress.es/nacional/noticia-militares-victimas-acoso-podran-denunciar-superior-avisarle-20150609204103.html>. Fecha de consulta: 12/04/2017.
- <http://www.elmundo.es/espana/2015/03/15/550571eeca474171718b456e.html>. Fecha de consulta: 12/04/2017.



- <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf> Fecha de consulta: 15/04/2017
- <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf> Fecha de consulta: 15/04/2017
- <http://www.lne.es/espana/2015/12/30/entra-vigor-protocolo-acoso-sexual/1862347.html>. Fecha de consulta 15/04/2017.
- <http://www.ejercito.mde.es> Fecha de consulta: 22/04/2017
- <http://www.lavozdegalicia.es/noticia/espana/2015/03/05/zaida-cantera-traumaticorelato-mujer-sufrio-acoso-sexual-ejercito/00031425573805755842578.htm>. Fecha de consulta: 22/04/2017.
- <http://www.elmundo.es/espana/2015/05/27/5565d528268e3e63068b457c.html>). Fecha de consulta 12/05/2017.
- <https://acuna.es/2016/01/11/tolerancia-cero/>. Fecha de consulta 15/05/2017.
- <http://latogacastrense.blogspot.com.es/2016/01/el-protocolo-sobre-el-acoso-sexual-en.html>. Fecha de consulta: 15/05/2017.
- [http://www.eldiario.es/politica/Justicia-Militar-acoso-denuncias-Ejercito\\_0\\_598440250.html](http://www.eldiario.es/politica/Justicia-Militar-acoso-denuncias-Ejercito_0_598440250.html) Fecha de consulta: 16/05/2017.
- <http://www.lavozdegalicia.es/noticia/espana/2015/03/07/zaida-cantera-denuncia-libro-acoso-sexual-laboral-ejercito/00031425725656080747290.htm>. Fecha de consulta 16/05/2017.
- [http://www.huffingtonpost.es/2017/03/14/rechazan-la-demanda-del-coronel-condenado-por-acoso-contra-zaida\\_a\\_21887383/](http://www.huffingtonpost.es/2017/03/14/rechazan-la-demanda-del-coronel-condenado-por-acoso-contra-zaida_a_21887383/). Fecha de consulta: 16/05/2017.
- <http://www.20minutos.es/noticia/2398732/0/capitan-zaida-cantera/libro/acoso-sexual-ejercito/> Fecha de consulta: 16/05/2017
- <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/23/580c9ba0e5fdea133f8b4574.html> Fecha de consulta: 16/05/2017

#### OTRAS CONSULTAS:

- JOSÉ SERRANO GARCÍA, M<sup>a</sup>, Fiscal de la Fiscalía del Tribunal, Militar Territorial Segundo, «Aplicación del estatuto jurídico de la víctima en el ámbito de las fuerzas armadas. Especial referencia a los delitos de acoso sexual y por razón de sexo», 28 de octubre de 2016, p. 6, 19 y 20.

## VII. ANEXOS

### FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### SOLICITANTE

Militar acosado  Militar  Otros

#### TIPO DE ACOSO

Sexual  Por razón de sexo  Acoso profesional derivado del sexual o por razón de sexo

#### DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE

Nombres y apellido  TM/DNI  Teléfono de contacto

#### DATOS PERSONALES DEL MILITAR ACOSADO

Nombres y apellido  TM  Sexo  H  M

#### DATOS PROFESIONALES DEL MILITAR ACOSADO

Ejército/Empleo  Destino

Categoría:

Oficial  Suboficial  Tropa  Permanente  Temporal

#### DATOS DEL MILITAR DENUNCIADO

Empleo, Nombre y apellidos  Sexo  H  M  
Existe relación jerárquica entre ambas personas  Destino

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

#### LOCALIDAD Y FECHA

- JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
- TITULAR DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
- JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA ARMADA
- JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE

FIRMA

FECHA

- JEFE DE LA UNIDAD DE PROTECCION DE ACOSO (UPA) \_\_\_\_\_  
(según tabla del reverso).