
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Cuyàs Moreno, Joana; Bodelón, Encara , dir. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas : análisis de las medidas de actuación. 2021. 86 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/258882>

under the terms of the  license



TRABAJO FIN DE GRADO

**PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS:
ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN.**

Alumna: Joana Cuyàs Moreno

Directora: Encarna Bodelón González

Grado en Derecho

14 de mayo 2021

RESUMEN:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una de las manifestaciones de la violencia contra la mujer con mayor presencia en nuestra sociedad, en particular, en el entorno laboral. A raíz de una mayor consciencia y sensibilización hacia la gravedad y alcance del problema y de una creciente intervención y control de las medidas empresariales al respecto por parte de la administración pública, las cuestiones de igualdad están a la orden del día de todas las empresas. En este sentido, el presente trabajo consiste en un análisis sistemático de los diversos aspectos relacionados con el contenido de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, en especial, lo relativo a los mecanismos de actuación previstos para hacer frente a situaciones de acoso a partir del estudio de 27 protocolos vigentes respecto a dicha cuestión, con el objetivo de evaluar la evolución de estos y formular propuestas de mejora.

Palabras clave: acoso sexual, acoso por razón de sexo, protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, empresas, mecanismos de actuación.

ABSTRACT:

Sexual harassment and harassment based on sex is one of the most prevalent manifestations of violence against women in our society, particularly in the workplace. As a result of a greater awareness of the seriousness and scope of the problem and a growing intervention and control of company measures in this respect by the public administration, equality issues are the order of the day in all companies. In this sense, the present research consists of a systematic analysis of the different aspects related to the content in the protocols of action against sexual harassment and harassment based on sex in companies, especially in relation to the mechanisms of action foreseen to deal with situations of harassment, based on the study of 27 protocols in force on this issue, with the aim of evaluating their evolution and formulating proposals for improvement.

Keywords: sexual harassment, harassment based on sex, protocols of action against sexual harassment and harassment based on sex, companies, mechanisms of action.

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS:	4
INTRODUCCIÓN:	5
I. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:	9
1.1 CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	9
1.2 REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA.	12
1.3 MEDIDAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.	16
II. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.	19
2.1 PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO.	20
2.2 PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA.	22
III. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS.	27
3.1 CONTENIDO GENERAL DE LOS PROTOCOLOS.	27
3.2 PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	34
3.3 PROCEDIMIENTO INFORMAL.	40
3.4 PROCEDIMIENTO FORMAL:	45
3.4.1 Inicio del procedimiento: la denuncia, los sujetos legitimados para presentarla y órgano encargado de recibirla.	45
3.4.2 Desarrollo del procedimiento: Órgano o comisión encargada de la tramitación, el expediente de investigación y las actuaciones a realizar.	54
3.4.3 Terminación del procedimiento: informe final y las correspondientes medidas complementarias y sancionadoras.	62
CONCLUSIONES:	72

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA:	77
ANEXOS:	81
I. RELACIÓN DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS OBJETO DE ESTUDIO.	81
II. RELACIÓN DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS OBJETO DE ESTUDIO.	82

ABREVIATURAS UTILIZADAS:

CE	Constitución Española 1987.
CP	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE, 24 de noviembre).
CENDAW	Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, 31 de octubre).
ET	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 (BOE, 24 de octubre).
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
LO 3/2007	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo).
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE, 8 de agosto)
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE, 10 de noviembre).
RD	Real Decreto
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN:

En las últimas décadas, se han producido importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente, en lo referente a la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo y al incremento de su presencia en los diferentes ámbitos político, civil, económico, social y cultural. No obstante, a pesar de los evidentes y constatables esfuerzos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos y la toma de conciencia de la problemática, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo.

Por otro lado, las mujeres no solo sufren violencia en el ámbito privado, sino que también se extiende esta en el ámbito público y más concretamente en el laboral¹. Este escenario da lugar a que haya una situación de desventaja, lo que favorece el desarrollo de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Se trata de una de las manifestaciones más patentes de desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad² que, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales como son el de la intimidad, la dignidad, la integridad física y moral y la igualdad.

El acoso sexual en el ámbito laboral surge dentro de un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. Asimismo, se enmarca en un entorno laboral sexista, en el que se

¹ Así lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE 29 de diciembre): “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.”

² Según el Informe *el acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral* elaborado por Inmark en 2006, el 15% de las mujeres son víctimas de acoso sexual, y más recientemente, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea concluyó que el 55% de las mujeres de la UE han sido víctimas de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. De estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral. Otro informe, realizado por la Fundación europea para la Mejora de las Condiciones de vida y el Trabajo en el 2015 determinó que solo el 8% del acoso laboral se denuncia, casi la mitad de lo que ocurre en la UE, con media en el 14,9%.

producen otros actos discriminatorios contra las mujeres – entre otros, una mayor inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, la reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, el reparto de tareas por sexos o la menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares –, además del hecho de que no solo se produce acoso sexual o por razón de sexo, sino que de manera secundaria también se asocian otros tipos de acoso como el psicológico o el moral. El acoso se produce en un marco de abuso de poder, en este sentido, es más grave el que se ejerce aprovechándose de una doble posición de ventaja, la que deriva de ocupar un puesto de trabajo superior y la que emana de su género.

A raíz de una mayor consciencia y sensibilización hacia la gravedad y alcance del problema, se ha producido una progresión significativa en el establecimiento de acciones para prevenirlo, abordarlo y radicarlo. Así pues, al margen de la protección que ofrece la normativa laboral, se ha hecho énfasis en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa. En este sentido, los protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo acordados entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituyen un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

Es importante destacar la creciente intervención de la Inspección de Trabajo en cuanto a las actuaciones destinadas a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, con un total de 7.201 actuaciones en 2019. En cuanto al control de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, en el 2019 la Inspección de Trabajo llevo a cabo 325 actuaciones, de las cuales 14 de ellas acabaron con el levantamiento de un acta y 126 con requerimientos, sin especificar si dichos resultados tienen origen en que la empresa no disponía de un protocolo de prevención o si teniéndolo no fue aplicado. Dichas actuaciones son de carácter novedoso dado que, a diferencia del 2019, en el año 2017 y todos los anteriores, no

se llevo a cabo ninguna actuación específica destinada a ello³. Dichos datos revelan la reciente implicación por parte de la Inspección de trabajo con el fin de asegurarse del cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tarea facilitada a raíz de la publicación del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el cual se creó un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, siendo aún voluntario el depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo que se adopten por parte de las empresas.

Este es, de hecho, el objeto del presente trabajo: los protocolos de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo de las empresas. Antes de analizar el contenido de estos protocolos, es necesario estudiar aspectos terminológicos y jurídicos en cuanto al concepto de acoso sexual y por razón de sexo, recogido tanto en la normativa nacional como supranacional, y las medidas que prevé la actual normativa española en el ámbito laboral para combatirlo, lo que es objeto de estudio en el capítulo I.

De manera genérica, en el capítulo II se analizan los puntos clave de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las administraciones públicas, tanto desde una perspectiva preventiva como de aplicación en base a la información extraída de 5 protocolos de administraciones próximas, en especial, el de la Administración General del Estado.

Una vez planteada estas cuestiones previas, el capítulo III estudia detalladamente el contenido actual de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, especialmente, al procedimiento que prevén para hacer frente a posibles denuncias de acoso. Dichos protocolos de actuación se pueden encontrar tanto en documentos independientes como pueden estar incluidos en un plan de

³ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

igualdad o en un convenio colectivo. En los convenios colectivos, el protocolo se puede ubicar en los anexos, disposiciones adicionales, en un capítulo o de manera genérica en un artículo. Para el análisis de la situación actual de la redacción de estos protocolos, se han seleccionado 27 protocolos vigentes recogidos en convenios colectivos – tanto de empresa como supraempresariales – (29,63%), en planes de igualdad (33,33%) o en textos de manera independiente (37,04%).

Asimismo, este estudio trata de actualizar los datos del capítulo escrito por Encarna Bodelón y Carolina Gala Durán titulado *Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas*, del libro dirigido por Juana Maria Gil Ruíz: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas”. A partir de los datos que se han obtenido, en las conclusiones, se fijan unas propuestas de mejora en cuanto a su contenido – teniendo en cuenta que las empresas que han sido objeto de este estudio son categorizadas como grandes, con suficientes recursos y medios para hacerlas efectivas – y a su vez, se hace una comparativa con los datos obtenidos hace 7 años, con el objetivo de comprobar si está habiendo una evolución satisfactoria o por lo contrario queda aún mucho camino por recorrer.

I. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1.1 Consideraciones previas sobre el concepto jurídico de acoso sexual y por razón de sexo.

La regulación del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es un hecho relativamente novedoso. No hacemos referencia al fenómeno del acoso sexual en sí, que tiene presencia desde la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sino de su identificación y regulación normativa. Ello ha ido adquiriendo relevancia en los últimos años debido a la denuncia social que hubo tras el reconocimiento del concepto de acoso sexual y de su realidad a través de los distintos análisis realizados.⁴

A partir de este reconocimiento, tanto la ONU como la OIT declaran que el acoso sexual en el trabajo es un hecho grave y de gran trascendencia que constituye un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación de género que obstaculiza la igualdad entre mujeres y hombres⁵. Asimismo, hacen un llamamiento a los gobiernos, trabajadores y trabajadoras, sindicatos y organizaciones no gubernamentales para la erradicación del fenómeno y solicitan la adecuación de la legislación, la adopción de medidas de detección, asistencia y sanción de los casos de acoso, la elaboración de trabajos de investigación y la información sobre las medidas adoptadas (Pérez, Rodríguez, 2012: 199).

Antes de adentrarnos en la situación normativa actual, es necesario definir el concepto de acoso sexual. La ONU, en la Recomendación General N°19 de la CEDAW relativa a la violencia contra la mujer de 1992, lo ha definido como “un

⁴ El primero de ellos realizado en Nueva York en el año 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cronell sobre la experiencia laboral de las mujeres universitarias.

⁵ La primera norma con incidencia directa al acoso sexual y por razón de sexo es la Resolución de la OIT en 1985, donde denuncia este hecho como condición que perjudica al ambiente de trabajo y sus condiciones y a las perspectivas de ascenso y promueve la adopción de medidas para prevenirlo. Anteriormente ya se había hecho referencia a este en el Convenio n°11 de la OIT, de 25 de junio, relativo a la discriminación en materia de empleo, el cual incluye como forma de discriminación la sexual y exige evitarla en el ámbito del empleo.

comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, aclarando que es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Vemos que se opta por una definición de carácter restrictivo dado que solo aquellas conductas estrictamente sexuales son englobadas dentro del concepto acoso sexual, además del hecho de que cita como destinatarias únicamente a las mujeres.

En el sistema europeo, debemos destacar la primera normativa comunitaria en la materia, la Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y la Directiva 2002/73/CE⁶ – ya derogada – que califica de acoso sexual laboral a toda “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”. La actual Directiva 2006/54/CE⁷ define el acoso sexual manteniendo la misma conceptualización, que junto a la que prevé la LO 3/2007⁸, transposición de la Directiva 2002/73/CE, sirven de referencia para los Protocolos de acoso sexual y por razón de género en España.

Es de suma importancia la LO 3/2007, ya que es la primera norma con rango de ley orgánica que dispone de un tratamiento para el acoso sexual laboral. En su artículo

⁶ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Disposición derogada, DOCE 5 de octubre)

⁷ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE, 26 de julio)

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo).

7 diferencia el concepto de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, inspirado en las indicaciones de la Directiva 2002/73/CE. El primer apartado define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, y en su segundo apartado establece que 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”. Aunque ambos conceptos tienen como nexo común las relaciones desiguales de género, la principal diferencia entre estos dos radica en que mientras que en el primero existe un componente sexual, el segundo alude a distintas formas de discriminación relacionadas con el hecho de ser mujer (Pérez, Rodríguez, 2015: 109). Es importante mencionar que, a diferencia de la Directiva 2006/54/CE, la LO 3/2007 no contempla el término de “comportamiento no deseado”, cuestión analizaremos en el apartado 3.3.

En Catalunya, en el artículo 2 de la Ley 17/2015⁹ y en el artículo 5 de la Ley 5/2008¹⁰ prevén la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo de manera parecida a la contenida en la LO 3/2007 – añadiendo que también será considerado acoso sexual un comportamiento no verbal –, teniendo en cuenta que la segunda de las leyes menciona únicamente como sujeto pasivo a la mujer, a la vez que mantiene que tal comportamiento debe ser “no deseado”. Asimismo, en cuanto al concepto de acoso por razón de sexo, la Ley 5/2008 añade que dicha conducta puede dificultar la promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos decisorios, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres.

En definitiva, vemos que desde su reconocimiento se han planteado distintas definiciones las cuales se han ido modificando, llegando a la situación actual en la

⁹ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (DOGC, de 23 julio)

¹⁰ Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (DOGC, 8 de mayo).

que no tenemos un concepto claro y delimitado sobre qué se tiene que entender o no por acoso sexual y por razón de sexo.

1.2 Regulación jurídica del acoso sexual y por razón de sexo en la normativa española.

Existe una amplia variedad de normativa (laboral, penal, sancionadora...) que regula las obligaciones de las empresas tanto en lo relativo a la protección de las personas trabajadoras en cuanto a la existencia de comportamientos que impliquen un acoso sexual o por razón de sexo, como las medidas que tienen que adoptar para su prevención o las sanciones o penas aplicables para los autores.

Primeramente, es necesario hacer referencia a la Constitución Española del 1978, dado que contiene varios artículos que son transgredidos ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo. La CE aborda el bien jurídico protegido, es decir, la libertad sexual, y otros derechos fundamentales que son vulnerados ante la situación de que una persona sea acosada sexualmente, entre ellos, la dignidad, la libertad, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la propia imagen. Partiendo de esta base, las ramas que tratan de velar por la protección de las personas que ven afectados estos derechos en caso de acoso sexual o por razón de sexo son varias, pero las encargadas principalmente de hacerlo son el Derecho penal¹¹ y el Derecho laboral.

El Código Penal¹², en el Título VIII encabezado por la rúbrica de “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual”, recoge en su artículo 184 el acoso sexual¹³, para el

¹¹ La figura del acoso sexual apareció en el CP en el 1995 aunque al principio solo se condenaba el chantaje sexual. Fue a partir de la reforma del 1999 cuando se introduce el acoso sexual sin que sea necesario la existencia de chantaje o amenaza.

¹² Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE, 24 de noviembre).

¹³ El artículo 184 CP prevé como culpable de acoso sexual 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

que prevé unas penas de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses¹⁴. A su vez, aunque no sea considerado un delito contra los derechos de las personas trabajadoras sino contra su libertad sexual, se prevé como agravante aquel caso en el que el culpable del hecho lo haga prevaliéndose 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 aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, que, en tal caso, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses¹⁵.

Desde la óptica laboral, el Estatuto de los trabajadores¹⁶ trata el acoso sexual y por razón de sexo en varios de sus artículos¹⁷. En el artículo 4, en su apartado segundo, se regulan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos, el de no ser discriminados por razón de sexo, a su integridad física, a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y el respeto a su intimidad y dignidad. Para su protección, el ET establece en su artículo 54 la posibilidad del despido disciplinario a las personas que trabajen en la empresa en caso de acoso sexual o por razón de sexo por decisión del empresario.¹⁸

servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

¹⁴ El Anteproyecto de Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual propone aumentar dicha pena a de seis meses a un año de prisión o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de un año a quince meses.

¹⁵ El Anteproyecto también propone cambiar esta pena por la de una de un año y seis meses a dos años.

¹⁶ 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 (BOE, 24 de octubre).

¹⁷ La redacción inicial del ET de 1980 no hacía referencia al acoso sexual laboral, el reconocimiento de este se introdujo tras la reforma realizada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE, 8 de marzo). La LO 3/2007 modificó el artículo 4 del ET para reconocer explícitamente el acoso sexual y por razón de sexo.

¹⁸ Cabe igualmente señalar que el artículo 17 declara 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 directas por razón de sexo.

A pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos laborales¹⁹ no haga una alusión directa al acoso sexual y por razón de sexo, este promueve la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en su artículo 2 y 14, por lo que se entiende que, al ser parte de un posible riesgo para estas, su protección queda recogida también por esta ley. Además, según el artículo 4 de la LPRL, se entiende por riesgo laboral la posibilidad que una trabajadora sufra un daño derivado del trabajo, entendido como las lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Resulta evidente que el acoso sexual y por razón de sexo, además de ser una discriminación por razón de género, constituye un riesgo laboral para la trabajadora (Martínez, 2010: 212).

El Estatuto Básico del Empleado público²⁰ también prevé, en su artículo 14, que los empleados públicos tienen derecho “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

Por su parte, como ya hemos mencionado, es trascendental el tratamiento que hace la LO 3/2007 respecto al acoso sexual laboral. Esta ley prevé distintos mecanismos para todas las empresas y administraciones públicas con el fin de evitar esta forma de discriminación en los puestos de trabajo. En el artículo 46 se regula el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, los cuales tienen como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. En su apartado segundo, se establece la posibilidad de que estos contemplen medidas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo con el objeto de evitar los obstáculos que impidan la igualdad entre géneros. Siguiendo esta línea, el artículo 48 fija la obligación de las empresas y de los/las representantes de los/las trabajadores/as de arbitrar procedimientos para la prevención de este tipo de acoso y para dar cauce a denuncias que se planteen con el fin de promover unas

¹⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE, 10 de noviembre).

²⁰ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, 31 de octubre).

condiciones de trabajo libres de discriminaciones y acosos. Por último, el artículo 62 establece la obligación para las administraciones públicas de negociar, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En el año 2020 han sido publicados de conformidad con la LO 3/2007 dos Reales Decretos: el Real Decreto 90/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres²¹ y el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad²². Este último añade novedades respecto al contenido de la LO 3/2007, entre ellas, la inclusión del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la negociación del plan de igualdad, conforme al artículo 46.2 de esta, y el contenido que deben contemplar en todo caso estos procedimientos, lo que veremos más adelante en el apartado 3.1.

Es de especial relevancia tener en cuenta la presentación del Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, centrado principalmente en el consentimiento cuando haya una situación de agresión sexual, considerándose que no existe dicho consentimiento cuando la víctima no lo haya manifestado de forma clara e inequívoca antes de participar en el acto, aunque no se pruebe que ha existido violencia o intimidación. No obstante, tiene otras implicaciones que afectan al caso que nos ocupa. Por una parte, en el artículo 13 del Anteproyecto se hace referencia a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral por parte de las empresas, incluyendo como conductas de acoso sexual y por razón de sexo el ámbito digital y haciendo referencia a la adopción de protocolos de actuación junto a las otras medidas que la empresa puede establecer para luchar contra el acoso (medida que no cita expresamente la LO 3/2007). En cuanto a la actuación de las administraciones públicas, en el artículo 14 se añade que estas deberán arbitrar

²¹ Real Decreto 902/2002, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, 14 de octubre)

²² Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, 14 de octubre), que surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario del art. 46.6 de la LO 3/2007.

procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Respecto la regulación que se da desde un enfoque sancionador, la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social²³ incluye en su artículo 8 como infracción muy grave “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”. La sanción que se prevé para esta es de una multa que puede oscilar entre los 6.251 y los 187.515 euros, según la graduación que se le haga a la infracción, teniendo también en cuenta que podrán ser de aplicación las sanciones accesorias del artículo 46 bis de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como la posibilidad de exclusión a estos beneficios por un periodo de seis meses a dos años.

1.3 Medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

La persistencia de actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en general y en particular, en el ámbito laboral, requiere el establecimiento de mecanismos que busquen modificar las relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad y erradicar estas conductas en el trabajo. En el ámbito comunitario, existen dos instrumentos básicos que tratan de concienciar los agentes sociales sobre este grave problema que persiste: el Acuerdo marco europeo sobre acoso de 2007²⁴ y el

²³ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE, 8 de agosto).

²⁴ Acuerdo tramitado en la UE mediante Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM/2007/0686 final, 8 de septiembre de 2007), y que a nivel estatal se integra como IV Anexo en la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 y sus anexos (BOE, 14 de enero de 2008). En el artículo 4 del Acuerdo marco europeo se exige a la empresa que haga una declaración general y firme de rechazo del acoso y la violencia, que deberá incluir el procedimiento formal a seguir para evitar su aparición y solucionarlos cuando se detecten.

Código de conducta de 1991²⁵, los cuales impulsan a los empresarios, las personas trabajadoras y sus representantes a disponer de medidas que traten de prevenir y reparar conductas de acoso y garantizar la igualdad y dignidad de todas las personas trabajadoras.

En España, la LO 3/2007, de manera general prevé que las empresas que dispongan de un plan de igualdad deberán negociar y adoptar medidas “tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 LO 3/2007) y en particular, “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (Art. 48 LO 3/2007). A este efecto cabe emprender dos tipos de acciones: en primer lugar, la prevención a través de situaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad de mujeres y hombres y, en segundo lugar, la implantación de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Se trata de interiorizar unos valores de respeto a la libertad y a la dignidad de las personas y de sensibilizar a todas los/las trabajadores/as que forman parte de la organización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Son variadas las acciones que la organización junto con la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/as y trabajadoras pueden emprender para conseguirlo: elaborando una declaración de principios que incorpore el compromiso de erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, posicionándose de forma expresa rechazando cualquier actuación que implique una discriminación, elaborando códigos de conducta y buenas prácticas, informando y

²⁵ En la Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, sobre protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, se recoge como anexo un Código de Conducta que sirve como orientación práctica para los empresarios, sindicatos y trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

formando sobre las vías que pueden tener las víctimas para denunciarlo y también sobre las consecuencias que pueden ocasionar en caso de acoso, previendo acciones formativas para favorecer la concienciación sobre la igualdad de mujeres y hombres, incluyendo cláusulas de rechazo a conductas discriminatorias por razón de sexo y de acoso sexual en el convenio colectivo²⁶.

Respecto a la normativa catalana, la Ley 17/2015 en su sección tercera de “trabajo, empleo y empresa” exige que las empresas establezcan mecanismos que permitan dar respuesta a las denuncias presentadas por acoso sexual o por razón de sexo. A continuación, en el artículo 33, hace una redacción prácticamente literal del artículo 48 de la LO 3/2007, añadiendo de manera expresa que el acoso sexual y por razón de sexo laboral tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo. Asimismo, la Ley 5/2008 hace referencia al acoso sexual y por razón de sexo en su Capítulo VII en el que se incorporan medidas para combatir el acoso en el mercado de trabajo. En este se prevé el deber del gobierno de promover y llevar a cabo actuaciones de sensibilización y formación destinadas a respetar el derecho a la dignidad de las trabajadoras y rechazar cualquier forma de acoso en el ámbito laboral. Para ello, tendrá que promover el diálogo social y impulsar a las empresas para que prevean medidas concretas y procedimientos de actuación para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, requisito que tendrán que cumplir las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras para obtener las subvenciones correspondientes.

En suma, para erradicar el acoso laboral no es suficiente que se desarrollen acciones preventivas, sino que es necesario que de forma paralela se implanten procedimientos para que las víctimas puedan denunciar a los autores y estos sean sancionados. De aquí surgen los Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, previstos tanto para las administraciones públicas (art. 62 LO 3/2007) como para las empresas privadas, los cuales serán objeto de estudio en este trabajo.

²⁶ Ministerio de igualdad: *Informe acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid, 2010, págs. 12-13. Disponible en: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf

II. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Las medidas de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que prevén las administraciones públicas pueden encontrarse tanto en documentos independientes donde se trate únicamente estos dos fenómenos, como en protocolos “mixtos” en los que, a parte de estos, se trata de proteger otros bienes jurídicos²⁷, y de ello, dependerá su contenido (Morondo, 2013: 88).

El artículo 62 de la LO 3/2007²⁸ establece expresamente la obligación de las administraciones públicas de negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras un protocolo de actuación que comprenda como mínimo los siguientes puntos:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de organismos públicos vinculados o dependientes a ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El cumplimiento de este principio se exige solo a una de las partes negociadoras del protocolo de actuación, que deberá concretarse en el instrumento de negociación colectiva que incorpore dicho protocolo (Quintanilla, Mateos, 2008).
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se trata de una información que ya tienen conocida por

²⁷ Ejemplo de ello son los siguientes protocolos, que junto con el acoso sexual y por razón de sexo, también protegen la orientación sexual de las personas que entran dentro de su ámbito de aplicación: Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña, Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista de la Universitat Autònoma de Barcelona.

²⁸ Este artículo debe completarse con el contenido de la disposición final 6ª de la LO 3/2007, donde se prevé que la aplicación del protocolo tendrá lugar en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real decreto que lo apruebe, que, por tanto, adoptará la forma jurídica de Real decreto a efectos de legalidad y de publicidad, aunque esto no impide la posibilidad de que este se plasme dentro del Plan de igualdad del Gobierno.

su condición de empleado público, pero es adecuado que se recuerde la exigencia de respetar los derechos fundamentales.

- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo – alegando su carácter confidencial –, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, con la finalidad de que sean formadas para adoptar, de forma más rápida y eficaz, las actuaciones previstas en el protocolo que sean necesarias.

Son los únicos límites que establece el legislador, por lo tanto, las partes negociadoras del protocolo tendrán libertad para establecer el concreto contenido de este, incluyendo pues el procedimiento que se seguirá para paliar las consecuencias de una situación de acoso en la organización.

Partiendo de ello, los protocolos cumplen con un doble objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y diseñar procedimientos para actuar de forma efectiva en caso de producirse. Así pues, aunque se tenga en cuenta medidas de prevención en su parte introductoria (donde también contiene otros aspectos como definiciones o su ámbito de aplicación), en general, los protocolos se centran en el diseño de procedimientos de actuación, sobre todo aquellos que se encuentran dentro de un plan de igualdad o de un convenio colectivo.

2.1 Prevención y seguimiento.

Con el fin de prevenir o evitar situaciones de acoso, nos podemos encontrar con protocolos que prevén específicamente un apartado dedicado a la prevención. En estos epígrafes se pueden contemplar tanto medidas de prevención general, tendentes a evitar las condiciones que favorezcan el acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, como medidas que podemos etiquetar como

“cautelares”, que son aquellas que pretenden evitar un daño mayor en caso de presunta conducta discriminatoria (Morondo, 2014: 108).

Entre los medios de prevención previstos en los protocolos de las administraciones se incluyen acciones de comunicación, difusión e información sobre el mismo protocolo (a través de intranet o de otros medios de comunicación como los Manuales de Acogida o documentos divulgativos) y de sensibilización y formación. Para estas últimas se puede prever formación de tipo general (del contenido del protocolo) o de forma específica, para las personas que van a participar en el procedimiento y asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deban actuar cada una de las partes implicadas²⁹.

Otro tipo de medidas que encontramos son las de llevar a cabo estudios sobre el clima laboral y la incidencia del acoso en la organización, sus características, buscando identificadores de la problemática y viendo el impacto que puede tener en la salud de las trabajadoras y trabajadores de la organización (como, por ejemplo, sobre el aumento de solicitudes de cambio de puesto de trabajo)³⁰.

En los protocolos también existen medidas de seguimiento y evaluación de la aplicación de éstos y seguimientos estadísticos sobre su eficacia. Estas pueden consistir en la creación de una comisión especializada formada por miembros de la organización sindical y de la representación de la administración, la cual se reunirá como mínimo dos veces al año y redactará un informe de la evaluación y seguimiento de la aplicación del protocolo³¹.

²⁹ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

³⁰ Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña.

³¹ Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña.

2.2 Procedimientos de denuncia.

En cuanto a la creación de procedimientos para canalizar las denuncias tenemos que tener en cuenta una serie de criterios generales: a) su carácter obligatorio (aunque a veces se permita llegar a un acuerdo sin tener que finalizar el procedimiento), pudiendo acudir con posterioridad a las acciones legales oportunas, b) la posibilidad de adoptar medidas cautelares para proteger la salud de las personas afectadas, c) garantizar el derecho y la dignidad de las personas implicadas durante el proceso, d) la confidencialidad del procedimiento, e) imparcialidad de las personas que participan en éste, y f) el resarcimiento laboral cuando sea necesario³².

A parte de los principios de actuación, en algunos protocolos se hace referencia a los derechos que tienen la víctima y la persona denunciada durante el procedimiento, entre otros, el derecho a ser acompañada por alguien de confianza o por asistencia letrada a lo largo del proceso o recibir una copia completa de la documentación del expediente³³.

Tal y como establece el art. 62 de la LO 3/2007, se tienen que identificar las personas responsables de atender a quienes formulen la denuncia. Así pues, han surgido distintas figuras que varían dependiendo de la diversidad de estructuras de la administración en cuestión y del tipo de procedimiento que se haya establecido, y para ello el protocolo puede determinarlo de forma expresa o dar indicaciones de quien puede serlo (Morondo, 2013: 117). Podemos distinguir entre los siguientes participantes en el proceso:

- Asesores y mediadores confidenciales: aquel personal que recibe la denuncia o comunicación sobre una supuesta situación de acoso sexual o

³² Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona.

³³ Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista del Ajuntament de Barcelona.

por razón de sexo e inicia el procedimiento en su caso. Son quienes se encargan de la fase previa de mediación (si es que el protocolo en cuestión lo prevé) en la que podrán solicitar medidas cautelares y provisionales.

- Comisiones investigativas y/o sancionadoras: órganos colegiados encargados de la fase de procedimiento formal disciplinario (en el caso de que se prevea mediación) o en la instancia de alzada.
- Representación del personal: no solo se le reconoce su presencia en el procedimiento, sino también en todas las materias en las que tiene aplicación el protocolo, así como en las acciones de prevención o de vigilancia del cumplimiento de la normativa por parte de la empresa. A estos se les reconoce una serie de prerrogativas, como por ejemplo “recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito”³⁴ y la obligación del deber de sigilo de los hechos que tengan conocimiento por su condición de representantes.
- Expertos en igualdad y otros expertos externos, los cuales tratarán de investigar y/o evaluar los hechos de forma complementaria.

Para iniciar el procedimiento será necesaria la presentación de una denuncia verbal o escrita (aunque en la mayoría de los casos se exige expresamente que sea por escrito³⁵ o en el caso de ser verbal, que posteriormente se ratifique de forma escrita³⁶) que exponga las conductas de acoso que se hayan producido y cuando lo crea conveniente, proponga medidas cautelares. Algunos protocolos proponen

³⁴ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

³⁵ Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona; Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe del Ajuntament de Barcelona; Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña.

³⁶ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

ejemplos de medidas cautelares con el fin de evitar contacto entre la víctima y la persona denunciada como sería cambio de horario, de grupo o de lugar de trabajo³⁷.

Los protocolos determinan quienes son estas personas, que pueden ser: la persona afectada, su representante legal, la representación unitaria o sindical, personas de la unidad de recursos humanos correspondiente, cualquier empleado público que tenga conocimiento de esa conducta, cualquier persona que forme parte del comité de seguridad y salud o el delegado de prevención de riesgos laborales y el servicio de prevención³⁸.

Cada protocolo determinará en su contenido como seguirá el desarrollo del procedimiento. Lo más común es que el procedimiento esté formado por dos fases, la primera de ellas puede consistir en una valoración inicial o una mediación (procedimiento informal) y la segunda en un procedimiento disciplinario o como un recurso de alzada para la primera (procedimiento formal).

La primera opción, consiste en una fase previa de mediación (de la que se puede prescindir si la víctima así lo decide por su carácter facultativo) seguida del procedimiento disciplinario, para el que se prevé un plazo máximo de entre 15 y 45 días. Esta primera fase consistirá en la valoración de la denuncia y, en ocasiones, la investigación de los hechos, la cual acabará con la propuesta de soluciones por parte de la persona asignada como mediadora para poner fin al conflicto. Ésta se cerrará con un informe de valoración inicial escrito que propondrá el archivo del caso (no se pruebe el acoso por falta de objeto o insuficiencia de indicios, o se haya llegado a una solución) o su traslado al procedimiento formal. En este último caso, el órgano

³⁷ Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona; Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista de la Universitat Autònoma de Barcelona.

³⁸ Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona; Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella; Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña.

colegiado encargado de la fase formal asignará a una persona para que desarrolle las funciones de instrucción del caso mediante todas las actuaciones necesarias (entrevista y valoración de las pruebas) para determinar la existencia o no de acoso, su alcance y gravedad para así realizar un informe de valoración final, que contendrá las medidas propuestas en el supuesto de declarar que ha habido una conducta discriminatoria.

La segunda opción, es un procedimiento que funciona con dos instancias jerárquicas, donde la primera fase consiste en una valoración inicial y la segunda en un recurso de alzada. La primera es como una primera instancia en la que se investiga los hechos alegados en la denuncia, con propuesta, en su caso, de medidas cautelares y preventivas. El resultado de esta primera parte del procedimiento será un informe con una propuesta de resolución, consistente en el archivo del caso o adopción medidas correctoras, con posibilidad de ser recurrido ante el órgano colegiado. En caso de recurso, el órgano colegiado designado evaluará el contenido del informe y decidirá si dar por terminada la investigación (archivándolo) o continuar el procedimiento (con las actuaciones que convenga para recabar más información) con elaboración de un informe final (Morondo, 2014: 114-126).

Estos informes que finalizan con el procedimiento pueden contener, además de sanciones, medidas correctoras y complementarias que tratan de proteger a las personas implicadas y evitar nuevos casos de acoso, que hasta se pueden aplicar en casos de archivo (siempre que la denuncia se haya hecho con buena fe). Algunas de estas pueden ser: cambio de horario o de grupo de manera definitiva, reordenación de los espacios de trabajo, acompañamiento de la víctima el tiempo que haga falta³⁹, apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia y adopción de medidas de vigilancia en protección a la víctima.

Por último, en cuanto a las sanciones previstas en caso de constatarse la existencia de conductas de acoso, los protocolos hacen referencia al art. 95.2 b) del EBEP, en

³⁹ Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona.

el que se prevé como falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y por razón de sexo, de manera que se podrá proceder a la incoación de un expediente disciplinario de oficio o por solicitud de la persona afectada. De igual manera tendrán sanción las personas que presenten una denuncia falsa, ya que esta implicaría un daño a la reputación y dignidad del acusado, o quien realice represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.

III. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS.

3.1 Contenido general de los protocolos.

Como hemos visto anteriormente, el artículo 48 de la LO 3/2007 prevé de modo general un seguido de medidas a adoptar por parte de las empresas: “promover condiciones que eviten el acoso sexual y por razón de sexo”, “arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones” y “establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. A tenor de lo establecido en la Exposición de Motivos de la citada ley, esta está pensada para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, y, por lo tanto, el principal mecanismo de prevención del acoso sería la promoción de condiciones que lo eviten para así conseguir una situación laboral en igualdad de condiciones y libre de acosos.

Hasta el momento, aunque la LO 3/2007 ya incluía importantes obligaciones normativas para las empresas de contar con un plan de igualdad y de protocolos de prevención frente el acoso sexual y por razón de sexo, no existía ninguna disposición normativa que estableciera de modo concreto qué medidas de prevención deben dotarse las empresas. Así pues, ante la ausencia de indicaciones, las empresas incluían como medidas las previstas en el Código de Conducta de 1991 y en el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia del trabajo de 2007 (Bodelón; Durán, 2013: 163).

El RD 901/2020 establece la obligación de todas las empresas, con independencia de la dimensión de su plantilla, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para las empresas de menos de

50 personas trabajadoras⁴⁰, la norma deja libertad de criterio para decidir qué mecanismo puede adaptarse a sus necesidades, con la excepción de que todas ellas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Por primera vez, en el 2020 se han dado al fin unas directrices generales sobre qué deben contener los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. El Anexo del RD 901/2020, referido a “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”, trata de establecer los criterios para realizar el diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad. Entre las materias objeto del diagnóstico se encuentra la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (artículo 46.2 LO 3/2007), para la que se tendrá que realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y su accesibilidad.

Para el contenido de estos, el RD citado dispone que los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso: a) “Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso”, b) “Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o productivas aplicables” y c) “Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario”. Junto a esto, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones elaboradas por organismos estatales o autonómicos⁴¹.

⁴⁰ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, 7 de marzo), realizó modificaciones con gran trascendencia, entre ellas, la rebaja progresiva de 250 a 50 o más la plantilla de las empresas que deberán elaborar un plan de igualdad.

⁴¹ A modo de ejemplo tenemos el *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Trabajo* elaborado por la Subdirección general para la Igualdad en la empresa y negociación colectiva o la *Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*, redactado por la Comisión de igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

Algunos protocolos, el 40,74%, empiezan especificando su ámbito de aplicación, es decir, a qué trabajadores y trabajadoras afecta, y, en su caso, a qué centro de trabajo y durante qué periodo de tiempo será aplicable⁴². Sólo el 18,5% hacen referencia a su objetivo u objeto en el que determinan la finalidad del protocolo: establecer unas pautas a de actuación para identificar situaciones de acoso y adoptar las medidas pertinentes.

Habitualmente, casi todos los protocolos, de una forma u otra, comienzan con una declaración de principios⁴³, una manifestación clara y contundente de respeto a los derechos fundamentales en la que se señala el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso en todas sus formas y la defensa del derecho a la dignidad de todas las personas trabajadoras⁴⁴. Para ello, las empresas se comprometen a prevenir, detectar, investigar, corregir y sancionar este tipo de conductas y a hacer un seguimiento de las mismas. Algunos lo hacen de forma más detallada, de manera que enumeran los principios a los que toda la plantilla deberá ajustar su comportamiento⁴⁵ (como el principio de respeto, de comunicación, de evitar hostigamiento, de oportunidad de formación y promoción, uniformidad y equidad,

⁴² El único Protocolo analizado que prevé su duración es el contenido en el Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A. Para los demás, interpretamos que su duración corresponde a la del plan de igualdad o a la del convenio colectivo del que forman parte.

⁴³ El Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A. es el único protocolo analizado donde no se hace ninguna referencia a la posición de la empresa respecto al acoso sexual y por razón de sexo. Aún así, en su Plan de Igualdad si prevé su voluntad de difundir el Protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa para mantener un entorno laboral libre de situaciones de este tipo.

⁴⁴ Algunos de los protocolos, además de la declaración de principios, prevén un decálogo de prevención de acoso, una serie de directrices que les permite identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral. Ejemplo de ello son: el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A., el Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC y el Plan de igualdad de Danone, S.A.

⁴⁵ Detallan de manera concreta su posición respecto a este tipo de conductas los siguientes protocolos: Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; el Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Plan de igualdad de Danone, S.A.

inclusión, transversalidad, etc.) y otros que simplemente expresan su rechazo ante cualquier comportamiento indeseado que se considere acoso⁴⁶.

En la Declaración se establece la obligación y responsabilidad de la dirección, de los/las representantes de los/las trabajadores/as⁴⁷ y de toda la plantilla de la empresa, de aplicar estos principios y contribuir en la prevención de todo tipo de discriminación para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso con las personas, así, se prevé la realización de campañas informativas y acciones de formación y sensibilización sobre el problema del acoso. Este compromiso debe estar ampliamente difundido, sea por internet o por cualquier otro medio (tablón de anuncios, correos electrónicos, entrega de copias al personal...) para garantizar su conocimiento a toda la empresa.

La mayoría de los protocolos⁴⁸, contienen una definición de lo que se debe entender por acoso sexual y acoso por razón de sexo⁴⁹. Para ello, definen estos conceptos de conformidad a lo previsto en la LO 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE y algunos de ellos identifican, a título de ejemplo, las conductas que pueden constituir acoso sexual (peticiones de favores sexuales, solicitud de mantener relaciones sexuales, comentarios obscenos o sexistas, roces deliberados y ofensivos, toda agresión

⁴⁶ Ejemplo de ello es el Protocolo recogido en el Plan de Igualdad del Banco de Sabadell, S.A., el Plan de Igualdad de Nestlé España S.A., el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A. o en el Anexo I del Plan de igualdad del Grupo AXA sobre el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral en las empresas reguladas por el Convenio AXA, en los que aunque no exprese directamente su rechazo contra el acoso sexual si que menciona varias veces la promoción y fomento de medidas para evitar el acoso y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

⁴⁷ Así, estos deben: 1) contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas que conozcan y que puedan propiciarlos (art. 48.2 LOI); 2) colaborar con la empresa en la elaboración y aplicación del plan de igualdad y del correspondiente protocolo de acoso contenido en el mismo (art. 45.4); y 3) tener acceso a la información sobre el contenido y resultados del referido plan, incluidos los relativos al acoso (art. 47).

⁴⁸ De los protocolos analizados, solo dos de ellos no contienen tales definiciones: el Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L. y el Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.

⁴⁹ El Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U., es el protocolo que explica de manera más concreta que se debe entender por cada tipo de acoso y que conductas se pueden identificar como tales.

sexual, etc.) o por razón de sexo (comportamientos orientados a perjudicar a una persona por razón de su sexo, utilizar humor sexista, etc.). El 25'93%⁵⁰ de los protocolos, además de definir cada uno, distingue los tipos de acoso sexual en chantaje sexual (acoso quid pro quo)⁵¹ y el acoso sexual ambiental⁵².

En el 59,26%⁵³ se prevé también la definición de acoso moral en el ámbito laboral (*mobbing*)⁵⁴, y para ello también se contemplan, a modo de ejemplo, conductas consideradas como acoso laboral (exigir una carga de trabajo excesiva, órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, violencia física o verbal, rechazo,

⁵⁰ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

⁵¹ El Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A. lo define así: “Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.”

⁵² El Plan de igualdad de Danone, S.A. dispone lo siguiente: “La característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.”

⁵³ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de Igualdad del Grupo AXA; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, SA.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

⁵⁴ El Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC lo define como “toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.”

ocultación de información, etc.). Sólo alguno de ellos (29,6%)⁵⁵, diferencia los tipos de acoso que puede sufrir una persona dependiendo de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora: descendente (ocupa un cargo superior al de la víctima), horizontal (entre compañeros y compañeras) y ascendente (ocupa un puesto de nivel inferior jerárquico a la víctima).

La posición de la organización y la tipificación del acoso tienen un carácter orientador y contextualizan las actuaciones que se van a llevar a cabo para eliminar y prevenir las conductas de acoso. Partiendo de ello, los Protocolos prevén otras medidas preventivas al acoso con el objetivo de sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores como las siguientes:

- Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en general: la prevención del acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y activa de prevención de riesgos psicosociales para que las formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas puedan evitar situaciones o conductas inadecuadas⁵⁶ y para prever mecanismos de detección de los mismos.
- Divulgación del protocolo: la empresa debe asegurar que todas las personas trabajadoras conozcan el contenido del protocolo⁵⁷, distribuyéndose entre los órganos de representación y dirección de cada centro de trabajo, publicándose en Intranet y entregándose éste a mano a todas las personas en el momento de su incorporación⁵⁸, informando periódicamente del

⁵⁵ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE.

⁵⁶ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

⁵⁷ Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

⁵⁸ IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL).

protocolo existente⁵⁹ o anunciando su entrada en vigor por correo electrónico⁶⁰.

- Facilitar información: la dirección puede realizar periódicamente comunicados en los distintos medios informativos de la empresa para informar sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y sobre los mecanismos puestos a disposición en casos de acoso⁶¹. Además de ello, la empresa puede disponer de un Código de Conducta al cual tienen acceso todas las personas trabajadoras para conocer los principios y valores del centro y que conductas no están toleradas, y, por lo tanto, sancionadas⁶².
- Responsabilidad de toda la plantilla: Todas las personas que trabajan en la empresa tienen la responsabilidad tanto de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad⁶³ como de vigilar los comportamientos de sus compañeros, principalmente los que tengan responsabilidades directivas o de mando, que puedan ser originarios de un acto discriminatorio⁶⁴. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso⁶⁵.
- Realización de acciones formativas: para prevenir situaciones de acoso, se puede incluir materia relacionada con la igualdad de género en los programas de formación⁶⁶ lo que favorecerá la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización para poder reaccionar ante estas situaciones⁶⁷ y mejorar el nivel de escucha de la empresa. De manera más

⁵⁹ Plan de igualdad de Seat, SA.

⁶⁰ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.

⁶¹ Plan de igualdad de Seat, S.A.

⁶² Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.

⁶³ Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA.

⁶⁴ Convenio colectivo general de la industria química.

⁶⁵ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

⁶⁶ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Plan de Igualdad del Grupo AXA.

⁶⁷ Convenio colectivo general de la industria química.

específica se puede llevar a cabo una campaña formativa (o jornadas) para enseñar como se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en la empresa, así como del protocolo de acoso⁶⁸ u otras acciones de formación y concienciación necesarias para consolidar y desarrollar una cultura de respeto e igualdad⁶⁹.

Ello nos lleva a entender que la elaboración del protocolo es condición necesaria pero no suficiente, hace falta que todo el mundo la conozca, la entienda e interiorice mediante comunicaciones por parte de la empresa fáciles de entender, accesibles, adecuadas, sostenidas a lo largo del tiempo, coherentes y negociadas con los/las representantes de los/las trabajadores/as.

3.2 Principios del procedimiento de actuación.

En la mayoría de los protocolos se establecen principios del procedimiento de actuación con el fin de posibilitar la protección de las personas trabajadoras durante la tramitación de este⁷⁰. Las garantías más comunes que deben regir en el proceso y que condicionan su eficacia, según los protocolos analizados, son las siguientes:

- a) Protección de la dignidad de las personas trabajadoras (40,74%)⁷¹: Las acciones deben efectuarse con el debido respeto a todas las personas

⁶⁸ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

⁶⁹ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski.

⁷⁰ El Acuerdo marco europeo sobre acoso y la violencia en el trabajo dispone que un procedimiento es adecuado si: procede con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todos, establece que no se puede revelar información a partes no involucradas, se escucha a todas las partes con imparcialidad y reciban un trato justo, se investigan las denuncias sin demoras injustificadas y rechaza las acusaciones falsas.

⁷¹ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Convenio colectivo general de la industria química; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de acoso sexual y moral de la

trabajadoras involucradas sin adoptar ningún trato perjudicial, injusto o discriminatorio. En consecuencia, en los expedientes solo tienen que incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

- b) Protección a la intimidad (81,48%)⁷²: Es preciso adoptar todas las medidas necesarias para proteger la intimidad de todas las personas que participen en el procedimiento.
- c) Confidencialidad (81,48%)⁷³: Casi todos los Protocolos prevén el trato confidencial del procedimiento de actuación. Ello significa que las quejas y

empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

⁷² Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.); Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

⁷³ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.); Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

denuncias deben ser tratadas con prudencia y discreción, garantizando en todo caso la confidencialidad del desarrollo del procedimiento sin difundir ninguna información de la denuncia ni del proceso de investigación a través de diversos medios (ello se logra con la no inclusión en los expedientes de datos personales, la utilización de códigos alfanuméricos para identificar a los expedientes, la custodia en un determinado lugar de toda la documentación, la indicación expresa a todos los implicados de que deben guardar secreto sobre el tema, etc.). Esta obligación compete tanto a las partes afectadas como las personas que actúen en las diferentes fases del proceso, que podrán conocerlo según el papel que desarrollen y por ello tendrán el deber de sigilo (18,52%)⁷⁴ sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

- d) Celeridad (55,56%)⁷⁵: Las acciones deben realizarse de la forma mas rápida posible sin demoras injustificadas, de manera que se pueda completar en el mínimo tiempo y respetando las garantías, siempre teniendo en cuenta las precauciones y diligencias correspondientes. La voluntad de tramitar de manera urgente este procedimiento se debe a que su prolongación puede perjudicar especialmente a la víctima en caso de que exista acoso o incluso a la persona denunciada si no se confirma la existencia de este. En algunos

⁷⁴ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.

⁷⁵ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

casos se fijan plazos máximos de resolución a los que se harán referencia a lo largo del trabajo.

- e) Trato justo (22,22%)⁷⁶: El procedimiento tiene que asegurar una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas, garantizando en todo caso la seguridad y salud de los/las trabajadores/as (18,52%)⁷⁷. Debe ser un procedimiento contradictorio para que todas las partes que intervengan puedan participar en la aclaración e investigación de los hechos, al igual que todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que prestar su colaboración y actuar de buena fe para saber la verdad y esclarecer los hechos denunciados⁷⁸.
- f) Aunque no resulte aplicable en el ámbito laboral, hay protocolos que reconocen el derecho a la presunción de inocencia (18,52%)⁷⁹, así como al honor y a la imagen de todas las personas acusadas. Así pues, en caso de que haya una denuncia o un testimonio falso⁸⁰, algunas empresas prevén la

⁷⁶ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.

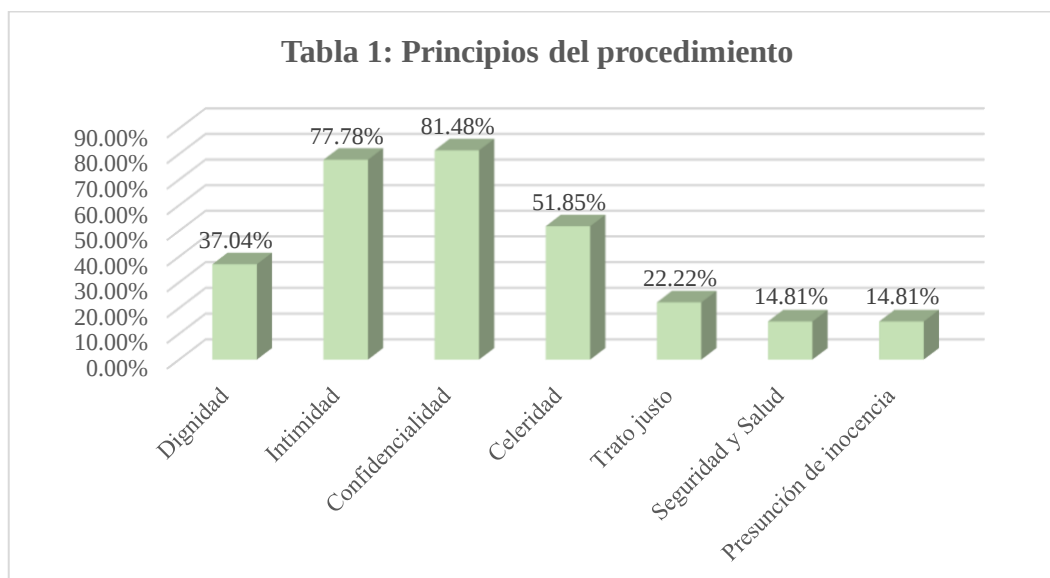
⁷⁷ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

⁷⁸ Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC.

⁷⁹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

⁸⁰ Según el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE: Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso).

posibilidad de tomar las medidas disciplinarias que correspondan⁸¹, incluido el despido disciplinario⁸².



De manera más excepcional se prevén otros principios, entre ellos, aquellos protocolos que aseguran que los órganos encargados de tramitar las denuncias se basen en los principios de seguridad jurídica⁸³, imparcialidad⁸⁴ y en el derecho de defensa⁸⁵ de los implicados. Para ello, se debe garantizar la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y de los servicios de prevención de riesgos laborales, así como la presencia equilibrada de hombres y mujeres en su composición, aunque ello no sea una previsión común en los protocolos.

⁸¹ Convenio colectivo general de la industria química. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.

⁸² Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.

⁸³ Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

⁸⁴ Convenio colectivo general de la industria química; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.

⁸⁵ Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

Otro ejemplo sería la previsión de que todas las personas implicadas en el proceso tengan el derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, que fase se está desarrollando, y, según la característica de su participación (afectadas, testimonios, denunciados), del resultado de las fases⁸⁶.

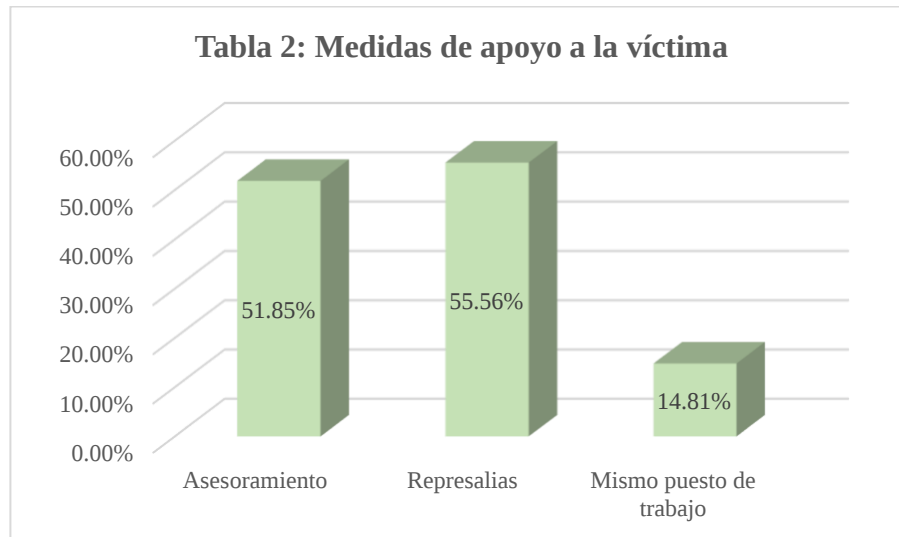
Es de relevancia añadir que en algunas ocasiones los protocolos analizados, cuentan con medidas que, aunque no sean garantías propiamente dichas, pueden favorecer la forma en la que la víctima se enfrenta a la situación de denuncia o de acoso. Por ejemplo, la posibilidad de acompañar o asesorar a la víctima o al presunto acosador por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa o por los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras (51,85%)⁸⁷, la protección ante posibles represalias contra las personas que denuncien, atestiguan o participen en el proceso (55,56%)⁸⁸, siendo ello susceptible de sanción disciplinaria, y la garantía

⁸⁶ Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.

⁸⁷ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Convenio colectivo general de la industria química; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de Igualdad del Grupo AXA; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

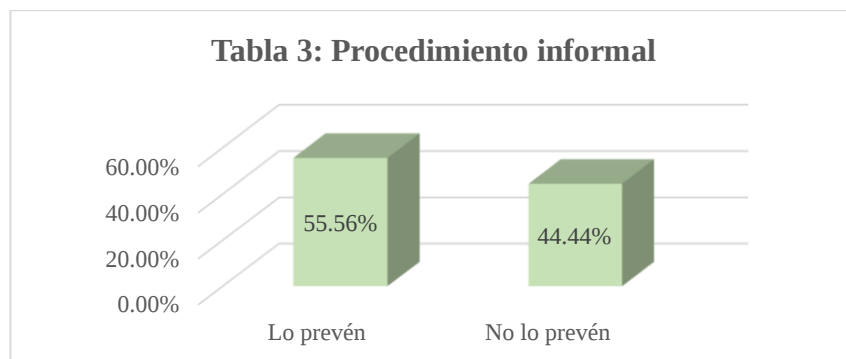
⁸⁸ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales, siempre que esa sea su voluntad (14,81%)⁸⁹.



3.3 Procedimiento informal.

El 55,56% de los protocolos analizados prevén que de manera previa al procedimiento formal se lleve a cabo uno de manera informal para dar cauce a las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.



⁸⁹ Convenio colectivo general de la industria química; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

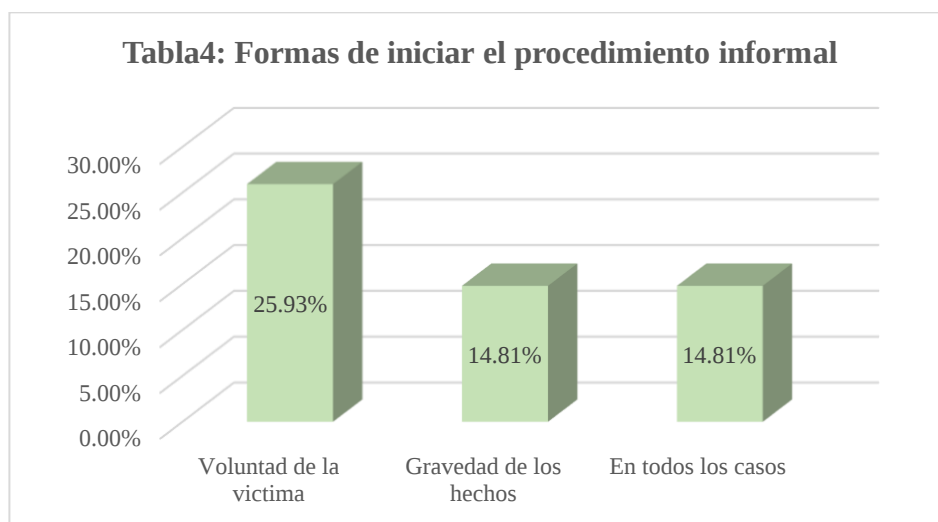
La legislación española no hace referencia en ningún momento de manera expresa que estas situaciones deban tratarse con procedimientos informales. En la LO 3/2007 solo prevé que los protocolos deben contar con “procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones”, sin que se desprenda de ello que deban ser estos informales. La idea de incorporar estos procedimientos previos proviene del Código de Conducta de 1991, que parte de la siguiente afirmación: “la mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas”. A continuación de esto, aconseja la resolución extrajudicial de estos problemas y describe las fases a seguir: a) la comunicación de la persona afectada a la que realiza la conducta indeseada de que esta no es bien recibida, es ofensiva, incómoda y que interfiere en su trabajo, b) si ello no es posible por ser difícil o violento para la víctima hacerlo personalmente la posibilidad de que un tercero lo haga y c) si la conducta no deseada continua o no es adecuado resolver el problema de modo informal proceder al procedimiento formal.

La utilización de dicho procedimiento da lugar de tres formas distintas. En primer lugar, el 25,93%⁹⁰ de los protocolos ofrecen la posibilidad a la víctima de resolver el problema mediante un procedimiento informal, por lo tanto, el uso de este depende de la voluntad de la persona afectada por el acoso. En segundo lugar, el 14,81%⁹¹ tiene en cuenta la gravedad de los hechos para optar por este procedimiento o no, evitando, de este modo, que se tengan por igual los distintos tipos de acoso, decisión que recaerá sobre la persona que haga de mediador o

⁹⁰ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química, Plan de igualdad de Danone, S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

⁹¹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

mediadora⁹². Y, por último, aquellos que exigen en todo caso agotar el procedimiento informal para que la persona que se sienta acosada pueda resolver el conflicto mediante un procedimiento formal (14,81%)⁹³. Teniendo en cuenta que no se parte de una igualdad entre las partes, los protocolos deben prever este tipo de procedimiento solo si la parte denunciante así lo desea, dando la posibilidad de que pueda rechazarlo y elegir la resolución por medio de un procedimiento formal.



El procedimiento informal constituye una forma de mediación⁹⁴. El 29,63% de los protocolos⁹⁵ intentan resolver el problema con una comunicación directa, es decir, con la manifestación por parte de la víctima de que tal conducta le es ofensiva y

⁹² II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

⁹³ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Plan de Igualdad del Grupo AXA.

⁹⁴ Alguno de ellos ya usa directamente la expresión de mediación en vez de procedimiento informal: XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión empresarial, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso en MAPFRE.

⁹⁵ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de igualdad de Danone. S.A.; Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

que debe desistir de la misma, conforme a la estructura definida en el Código de Conducta de 1991. El requisito de que la víctima debe mostrar su rechazo ante dicho comportamiento deriva a que se dude de la voluntad de la víctima, por ello, en el artículo 7 de la LO 3/2007 se ha eliminado el término de comportamiento *no deseado* en la definición de acoso sexual. De esta manera, nos vamos acercando a un ideal de sociedad donde no es no, sin que tenga que manifestar expresamente en un momento previo a un procedimiento formal que esa conducta no es deseada (Bodelón, Durán, 2014: 182).

La mayoría de ellos (40,74%)⁹⁶, algunos después de este expreso rechazo manifestado por la víctima, intentan resolver el conflicto a través de una persona mediadora⁹⁷. La persona mediadora deberá promover el acercamiento a fin de generar un acuerdo mutuo entre las partes afectadas mediante las propuestas de actuación que entienda oportunas y razonables para ambas. Para ello, el mediador se encargará de entrevistarse con la persona afectada y con el presunto agresor⁹⁸, y/o, si lo ve necesario para el esclarecimiento de la situación de acoso y para así alcanzar una solución aceptada por ambas partes, celebrará una reunión conjunta⁹⁹.

⁹⁶ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A., IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química. II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española. Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros; S.A. Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

⁹⁷ Según los protocolos analizados, la función de mediadora la llevara a cabo: los miembros de la Comisión de investigación o Comisión instructora, el Equipo instructor, la Persona de Referencia, el Responsable de Igualdad, la División de Relaciones Laborales o el Servicio de Recursos Humanos.

⁹⁸ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

⁹⁹ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja

Esta situación podrá contar con la presencia de la representación sindical, del delegado de prevención o de la Comisión de igualdad si así lo solicita alguna de las partes¹⁰⁰ y con la presencia de alguna persona experta en caso de considerarse necesario¹⁰¹.

En relación con los principios que deben regir en el procedimiento, los procedimientos informales no ofrecen las mismas garantías que los formales. Sin embargo, además de que algunos de ellos exigen que sea confidencial, sencilla y discreta¹⁰², el 25,93% (la mitad de los protocolos que prevén el procedimiento informal) establece el plazo en el que debe llevarse a cabo la mediación: 10¹⁰³ o 15 días¹⁰⁴, ampliable a un mes en casos excepcionales¹⁰⁵.

Transcurrido el plazo, el mediador deberá elaborar un informe o un acta con el resultado de la mediación y las conclusiones alcanzadas, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Se cerrará el proceso cuando exista acuerdo entre las partes, adoptando las medidas que se consideren oportunas, o cuando se determine que no existe acoso en el entorno laboral. En cambio, dará lugar a la apertura del procedimiento formal cuando no se haya alcanzado un acuerdo porque la solución aportada por el mediador no es admitida por ambas partes.

española Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁰⁰ Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A., Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁰¹ Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁰² XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE

¹⁰³ Convenio colectivo general de la industria química; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

¹⁰⁴ Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.;

¹⁰⁵ Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española

Situar las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los procedimientos informales es uno de los aspectos más discutidos de los protocolos. Se trata de conductas que, además de ser consideradas como falta muy grave por el artículo 54.2.g) del ET, vulneran los derechos fundamentales de las personas y contribuyen a crear y consolidar una discriminación estructural, por lo que se hace difícil comprender que se puede proteger y garantizar los derechos de las personas agredidas través de un procedimiento informal¹⁰⁶. La inclusión de este tipo de procedimientos denota la percepción de que se trata de conductas poco lesivas que se pueden resolver mediante un acuerdo y sin necesidad de llegar a una sanción (Bodelón, Durán, 2014: 180).

3.4 Procedimiento formal:

3.4.1 Inicio del procedimiento: la denuncia, los sujetos legitimados para presentarla y órgano encargado de recibirla.

La primera cuestión que se plantea en el procedimiento formal de actuación frente a una situación de acoso sexual o por razón de sexo es la presentación de la correspondiente denuncia, aspecto previsto en todos los protocolos analizados.

En la mayoría de los protocolos se establece qué sujetos están legitimados para presentar dicha denuncia, por lo que podemos distinguir los siguientes supuestos:

- a) No se especifica quién puede presentar la queja, dando lugar a una interpretación amplia (11,11%)¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Podemos ver una gran diversidad de criterio cuando acudimos a convenios donde se recoge como falta muy grave el abuso de autoridad, los malos trato o de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, al igual que el acoso sexual o por razón de sexo, pero en estos no hay la posibilidad de procedimiento informal y se aplica directamente una sanción.

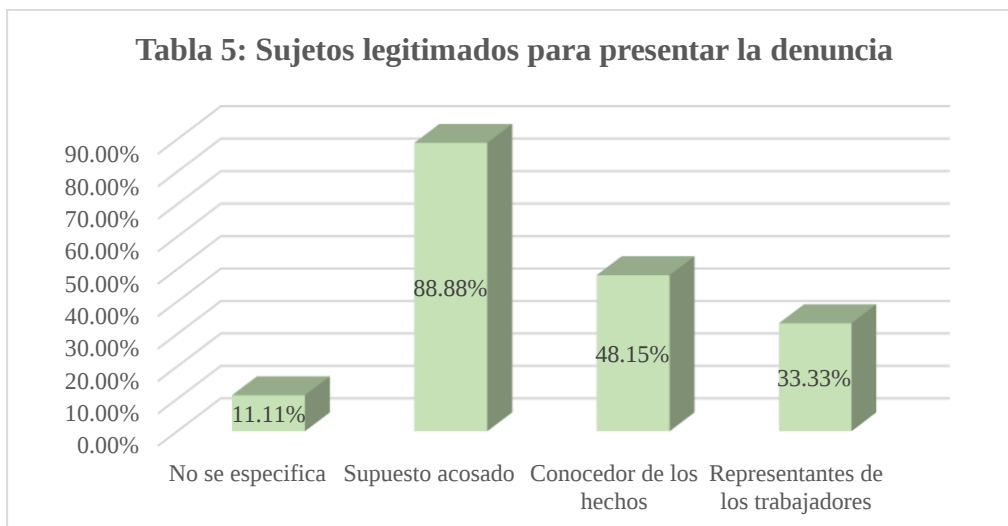
¹⁰⁷ Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”.

- b) Se prevé que la denuncia puede ser presentada por la persona que considere que ha sido sometida a un comportamiento inadecuado de acoso sexual o por razón de sexo (88,88%)¹⁰⁸.
- c) La denuncia la puede presentar cualquier persona que haya sido testigo o tenga conocimiento de la situación de acoso. Hay supuestos en los que no se identifica si esta persona tiene que ser otra persona trabajadora de la empresa o un tercero (48,15%)¹⁰⁹.
- d) La reclamación puede ser presentada por los/las representantes de los/as trabajadores/as (33,33%)¹¹⁰.

¹⁰⁸ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.); Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁰⁹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹¹⁰ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.



Cabe destacar que en algunos protocolos se prevé la posibilidad de que en vez de que la víctima tenga que presentar directamente la denuncia al encargado de recibirla, lo haga a través de la representación de los/as trabajadores/as y sean ellos quienes lo trasladen al competente, actuando no de una forma autónoma sino como transmisor de la denuncia de la víctima (37,04%)¹¹¹.

Vemos que todos los protocolos analizados que prevén quienes tienen legitimidad para presentar la denuncia dan preferencia a la víctima a la hora de iniciar cualquier tipo de acción en materia de acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad a la lógica de la LO 3/2007. Sin embargo, el acoso sexual y por razón de sexo consiste sin duda en un riesgo laboral de carácter psicosocial conforme a lo dispuesto en la LPRL, lo que implica que cuando se detecte una situación de este tipo, la empresa, los/las representantes de los/as trabajadores/as y cualquier otra persona están obligados a actuar y promover las medidas necesarias de denuncia para impedirlo, sin adoptar una actitud pasiva.

¹¹¹ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

La segunda cuestión a tener en cuenta es el lugar donde debe presentarse la denuncia para así iniciar el procedimiento formal correspondiente. Hay una gran diversidad de soluciones, aunque en la mayoría, el órgano encargado es el departamento de recursos humanos, aún así, como ya hemos señalado, al tratarse de una cuestión que se incluye en la prevención de riesgos laborales, sería idóneo que los servicios de prevención de riesgos laborales tuvieran alguna incidencia en este aspecto. Teniendo en cuenta esto, diferenciamos los siguientes órganos previstos en los protocolos analizados:

- a) Se presenta la denuncia ante la dirección de la empresa o los superiores inmediatos de la víctima (11,11%)¹¹².
- b) Se presenta la denuncia ante el departamento de recursos humanos (51,85%)¹¹³. Los protocolos que atribuyen la tarea de recibir la denuncia a los responsables de las relaciones del personal en la empresa hacen referencia a el departamento de relaciones laborales, el director o máximo responsable de recursos humanos, el departamento de personal, dirección de personas, etc.
- c) Se presenta la denuncia ante la persona u órgano encargado de los temas de igualdad en la empresa (22,22%)¹¹⁴. La mayoría de estos protocolos atribuyen esta tasca a la comisión de igualdad, aunque otros designan a una

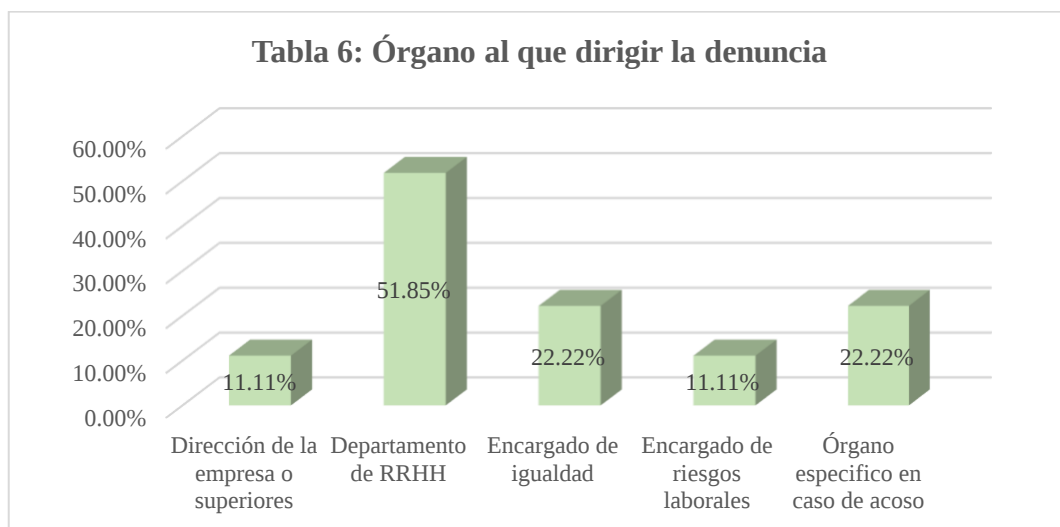
¹¹² Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

¹¹³ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹¹⁴ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

persona en concreto para que lo haga (por ejemplo, el agente o responsable de igualdad).

- d) Se presenta la denuncia ante la persona u órganos encargados de la prevención de riesgos laborales (11,11%)¹¹⁵. Sólo en tres de los protocolos analizados se prevé que sea el servicio de prevención de riesgos laborales (en dos de ellos se concreta esta función al agente de prevención y al medico adscrito), que, de conformidad con la consideración de riesgo psicosocial, puede ser cuestionable este bajo porcentaje.
- e) En algunos casos se atribuye esta función a un órgano específico de la empresa encargado de instruir los supuestos de acoso (22,22%)¹¹⁶. A partir de estos protocolos analizados podemos citar la comisión de investigación, el equipo de asesoramiento y valoración, el gestor de igualdad y del tratamiento de acoso, el consejero de tratamiento de acoso o la comisión de seguimiento de situaciones de acoso.



¹¹⁵ IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Danone, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹¹⁶ X Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

En ocasiones, los protocolos no atribuyen la función de recibir las denuncias de forma exclusiva a un único órgano (33,33%)¹¹⁷, a modo de ejemplo, el Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. prevé que “la persona afectada o la representación sindical, podrán dirigirse a la División de Relaciones Laborales, o si lo prefiere, al Comité de denuncias de irregularidades o la Comisión de Igualdad”.

En tercer y último lugar, los protocolos determinan la forma cómo debe presentarse la correspondiente denuncia y su contenido. En cuanto a la forma, la mayoría de ellos recogen que la reclamación sea presentada por escrito (74,07%)¹¹⁸, con la finalidad de que la persona que denuncia se comprometa inicialmente en el proceso, exigiendo en algunos casos la firma de la persona que se vea afectada por los hechos descritos en ella (sea quien sea que presente la denuncia) y, así pues, descartando

¹¹⁷ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹¹⁸ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.); Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

denuncias anónimas¹¹⁹ y aquellas que puedan tener poco o ningún fundamento. Asimismo, algunos protocolos añaden que no se tramitarán por el procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones. Respecto al medio en el que se debe enviar la denuncia, algunos protocolos prevén cualquier manera de envío, incluyendo a través de correo electrónico (25,93%)¹²⁰ o de una línea de teléfono abierta¹²¹ con el objetivo de facilitar las cosas a la víctima de la situación de acoso.

Aunque la gran mayoría de protocolos prevean que la denuncia deba realizarse por escrito, ello no impide que se admitan las denuncias verbales como alternativa a la escrita (25,93%)¹²². Cabe remarcar que, en algunos casos, la posibilidad de presentar una denuncia verbal se limita a la persona que se siente acosada¹²³, exigiendo para los terceros que sea escrita junto con la firma de la víctima.

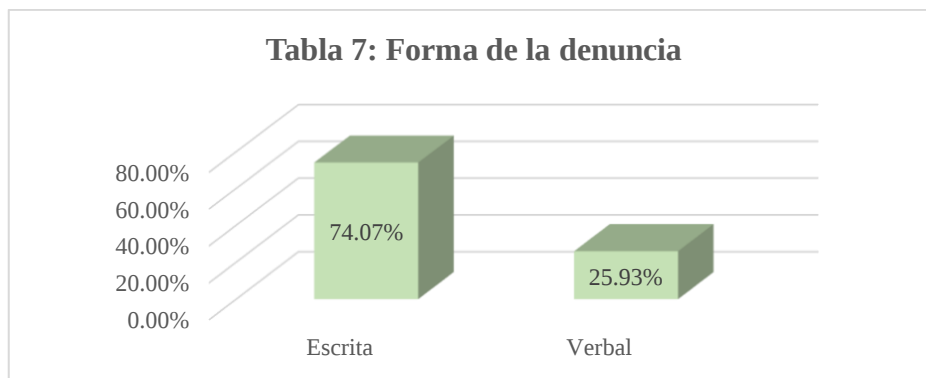
¹¹⁹ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹²⁰ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹²¹ El Plan de Igualdad de Nestlé España dispone de un medio de canal extraordinario, la *Integrity Line*. Esta permite informar de posibles incumplimientos de manera totalmente confidencial y está disponible permanentemente (24 horas al día, todos los días del año) y está gestionada por un proveedor externo.

¹²² Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹²³ Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.



Junto con ello, algunos protocolos recogen el contenido que debe tener la denuncia de acoso (48,15%)¹²⁴. De todos ellos, podemos definir que los elementos básicos que se tendrán que incluir en la denuncia son los siguientes:

- La identificación de la persona acosada. En el caso de que la presentación de la denuncia esté prevista, además de la víctima, para terceros como compañeros o los/las representantes de los/as trabajadores/as, en algunos de los protocolos se exige también que se identifique la persona que presenta la denuncia en aquellos casos que no coincida con la persona acosada (22,22%). Cabe señalar que cuando el denunciante no sea la víctima, en algunos protocolos se prevé la previa autorización expresa por escrito de la persona víctima del acoso, quién tendrá el derecho a oponerse a dicho procedimiento¹²⁵.
- La identificación de la o las personas presuntas culpables del acoso.

¹²⁴ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

¹²⁵ Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE.

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso sufrido, ya que dependiendo de los tipos de acoso que incluya el protocolo podremos hablar de acoso sexual, laboral o por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que, tal y como prevé el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, solo se tienen que presentar hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, puesto que tiene que ser la parte demandada quien tiene que demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.
- La identificación de las personas testigos y/o aportación de pruebas de la conducta de acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. A diferencia de los otros apartados que se incluyen en todos los protocolos que definen el contenido de la denuncia, este apartado solo lo incluyen el 29,63% de los protocolos analizados.

Además de estos, de manera excepcional se prevén otras cuestiones como fecha/s, hora/s y lugar en los que se han producido los hechos¹²⁶, las consecuencias ciertas y potenciales¹²⁷ o las acciones que se hayan emprendido¹²⁸. Y con el fin de facilitar la redacción de la denuncia, alguno de ellos adjunta, como anexo, un modelo oficial de denuncia¹²⁹.

Ninguno de los protocolos establece plazo para la presentación de la denuncia, a excepción de uno. El Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A establece lo siguiente: “No se tendrán en

¹²⁶ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A. Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹²⁷ Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.

¹²⁸ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

¹²⁹ Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada”. Teniendo en cuenta que el LISOS recoge el acoso sexual como una infracción muy grave y que, por ello, esta prescribe a los 5 años contados desde la fecha de la infracción (según su artículo 4), no parece que sea adecuado que se limite la presentación de la denuncia dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de infracción como si fuera simplemente una falta laboral sin perjuicio a la seguridad y salud de la víctima.

3.4.2 Desarrollo del procedimiento: Órgano o comisión encargada de la tramitación, el expediente de investigación y las actuaciones a realizar.

La presentación de la denuncia puede dar lugar al procedimiento informal o directamente puede llevar al desarrollo del procedimiento formal, al que también llegamos cuando el procedimiento informal no ha obtenido el resultado buscado, es decir, un acuerdo entre las partes.

En primer lugar, debemos saber qué órgano o comisión va a ser la encargada de tramitar las actuaciones tendentes a averiguar la veracidad de los hechos denunciados. Para ello, cada protocolo establece su propia solución a la hora de determinarlo, que, en ocasiones, será el mismo órgano el que recibe la denuncia y la tramita. Tras el análisis de estos, vemos los siguientes supuestos:

- a) Algunos, aunque pocos, de los protocolos analizados prevén que la tramitación del procedimiento corresponde a la propia dirección de la empresa o esta a través de la dirección de relaciones laborales o la persona que esta designe, como, por ejemplo, el director de recursos humanos (14,81%)¹³⁰. En este supuesto, no se prevé la participación de los/las

¹³⁰ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA.

representantes de los trabajadores y trabajadoras ni del servicio de prevención de riesgos laborales.

- b) Un segundo grupo de protocolos encargan la tarea de tramitar el procedimiento de investigación al personal que forma parte del departamento de recursos humanos (14,81%), sin incluir tampoco los/las representantes de los/las trabajadores/as ni el servicio de prevención. De manera específica son: aquellas personas que sean responsables de recursos humanos¹³¹, el servicio de recursos humanos¹³² o la división de relaciones laborales¹³³.
- c) La mayoría de los protocolos, el 51,85%, establecen que el desarrollo del procedimiento formal está a cargo de una comisión instructora o de investigación creada específicamente para los supuestos de acoso, lo que influye en la composición de esta. Siendo la figura más conveniente para tramitar dicho procedimiento, citamos algunos de ellos de modo concreto:
- Comisión de investigación de acoso compuesta por al menos un director de relaciones laborales, el responsable del área de Gestión Jurídico Laboral o el responsable del área de Estrategia y Planificación Laboral¹³⁴.
 - Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso constituida en todo caso por personas ajenas al centro de trabajo, elegidos por la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras¹³⁵.
 - Comisión instructora formada por el agente de igualdad, el director del departamento de igualdad, el responsable o referente del servicio

¹³¹ Convenio colectivo general de la industria química; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC.

¹³² Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

¹³³ Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹³⁴ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

¹³⁵ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski.

de prevención y el delegado de prevención del comité de seguridad y salud¹³⁶.

- Comisión instructora de situaciones de acoso constituida por un representante de la empresa y otro de los trabajadores y trabajadoras¹³⁷.
- Equipo instructor designado por recursos humanos¹³⁸.
- Comisión informativa formada por el director de recursos humanos, el director de relaciones laborales y el jefe de prevención¹³⁹.
- Equipo de instructores compuesto por alguna persona de recursos humanos y otras de otros departamentos. Para cada procedimiento se designará a dos de ellas, siendo siempre una de recursos humanos, que actuarán conjuntamente hasta la resolución del expediente¹⁴⁰.

d) Un cuarto y ultimo grupo de protocolos esta conformado por aquellos que designan como competentes del desarrollo del procedimiento formal a la comisión de igualdad de la empresa¹⁴¹ o bien a la persona o comité que esta designe¹⁴². Ello se debe a la conexión que recoge la LO 3/2007 entre las políticas de igualdad y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas.

¹³⁶ Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹³⁷ Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

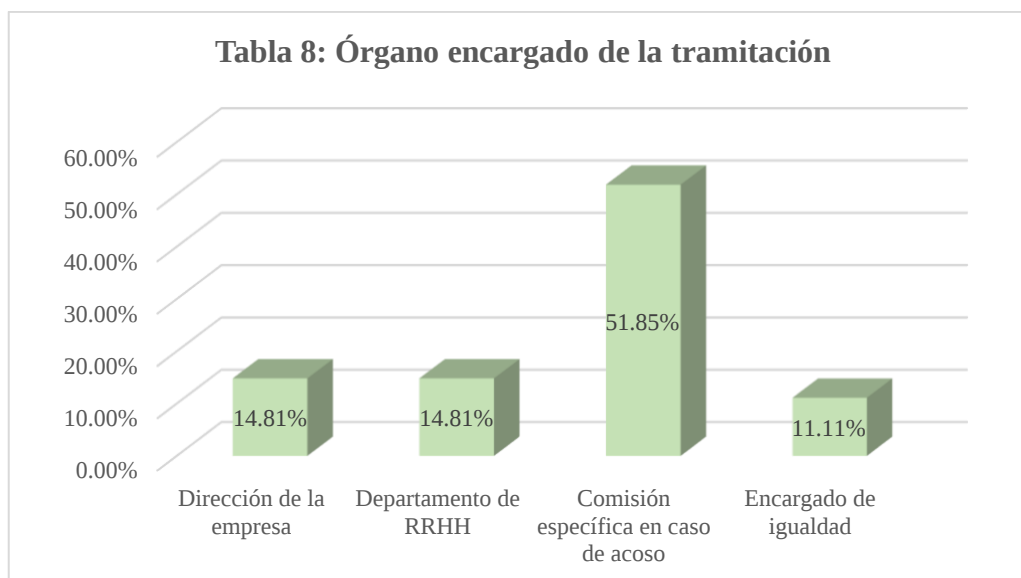
¹³⁸ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

¹³⁹ Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.

¹⁴⁰ Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”.

¹⁴¹ II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de igualdad de Danone, S.A.

¹⁴² Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.

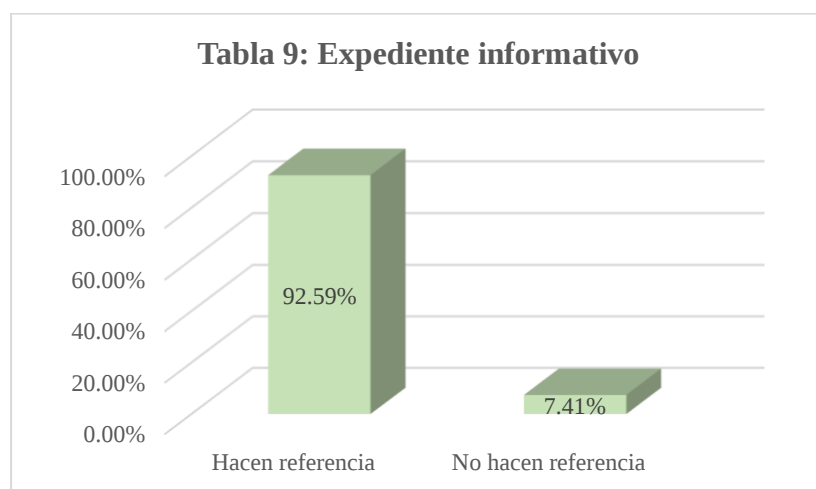


Para tramitar la denuncia presentada, los protocolos analizados optan por hacerlo mediante la apertura de un expediente informativo desarrollado por las empresas en el ámbito disciplinario, influidos por el hecho de que si el resultado del proceso termina con el acoso probado, se debería imponer la correspondiente sanción. Así pues, se parte de que cuando haya la existencia de una presunta conducta sancionable disciplinariamente se requerirá la tramitación de un expediente informativo con las suficientes garantías para poder imponer la medida correctora adecuada a la persona acosadora (Bodelón, Durán, 2014: 214). El 92,59% de ellos hacen referencia a un expediente¹⁴³, un expediente informativo¹⁴⁴, un expediente de

¹⁴³ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹⁴⁴ Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; Convenio colectivo general de la industria química; Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

investigación¹⁴⁵, expediente contradictorio¹⁴⁶ o un expediente disciplinario¹⁴⁷. Al estar ante una falta laboral muy grave y sancionable hasta con el despido disciplinario, es acertado que la tramitación de la demanda se haga a partir de un expediente informativo. Por lo tanto, el objetivo del expediente será “averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado para lo cual se articularán las medidas oportunas al efecto”¹⁴⁸.



De manera previa a la apertura del expediente informativo, algunos protocolos prevén unas actuaciones preliminares consistentes en realizar un primer contacto con la parte denunciante para ratificar el contenido de la denuncia¹⁴⁹, sobre todo para aquellos casos en los que el/la denunciante y la víctima no son la misma

¹⁴⁵ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Plan de igualdad de Danone, S.A.

¹⁴⁶ Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.

¹⁴⁷ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁴⁸ Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.

¹⁴⁹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

persona. Como actuación preliminar también se prevé, de forma minoritaria, que el órgano que recibe la denuncia la analice y decida sobre su posible investigación mediante un informe dirigido a la comisión u órgano encargado de la investigación que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar: el inicio del expediente informativo, el sobreseimiento de la denuncia o las medidas de solución del conflicto¹⁵⁰.

Para cumplir con el objetivo del expediente y llegar a una conclusión fundamentada, los protocolos, junto con el informe que haya realizado el mediador en su caso, establecen un amplio margen de actuación, practicándose cuantas diligencias, pruebas y medios puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos, como los siguientes:

- a) Recabar a la persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de quienes supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de posibles testigos de las mismas, así como de otras personas posiblemente afectadas¹⁵¹. Hay que recordar que, para ello, la víctima puede solicitar la presencia de los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Dar traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso¹⁵².

¹⁵⁰ Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹⁵¹ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.

¹⁵² Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

- c) Audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deban aportar información incluidos los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras¹⁵³.
- d) Entrevistas entre las partes implicadas de forma independiente y sucesiva, y, excepcionalmente, la celebración de un careo entre las partes¹⁵⁴. Además, la persona denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunas y de los que puedan apoyar su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos¹⁵⁵.
- e) Tomar declaración a compañeros o posibles testigos que se considere que pueden aportar información al igual que al superior o superiores jerárquicos del denunciante y denunciado¹⁵⁶.
- f) Determinar las pruebas que se deban practicar estableciendo el procedimiento para su obtención¹⁵⁷, incluyendo la recogida de cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados¹⁵⁸.

En el 25,93%¹⁵⁹ de los protocolos analizados se exige que todas estas actuaciones se documenten por escrito, levantándose las correspondientes actas firmadas por

¹⁵³ IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.

¹⁵⁴ II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

¹⁵⁵ Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”.

¹⁵⁶ Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

¹⁵⁷ Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE

¹⁵⁸ Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

¹⁵⁹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Protocolo para la

los intervinientes y quedando en poder del órgano competente de tramitación del procedimiento.

En ocasiones, los protocolos establecen un plazo para que sean llevadas a cabo estas actuaciones con el fin de garantizar la celeridad del procedimiento (51,85%). Lo más común es que el plazo sea de 15 días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o de la primera entrevista realizada¹⁶⁰, pudiéndose ampliar en casos excepcionales por el tiempo que se considere necesario dentro de un máximo, como, por ejemplo, de 15 días¹⁶¹. De manera menos frecuente se establecen plazos menores de 10¹⁶², 7¹⁶³ y hasta 3 días¹⁶⁴.

Es importante señalar que, durante la tramitación del procedimiento formal, debido a la naturaleza sensible de la cuestión tratada, es habitual que los protocolos prevean medidas cautelares conducentes al cese inmediato de la situación de acoso con el fin de proteger a la víctima (66,67%), sin que ello suponga un perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales de las personas implicadas¹⁶⁵ o únicamente

prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE.

¹⁶⁰ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA; Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE.

¹⁶¹ Plan de igualdad de Seat, S.A.

¹⁶² Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹⁶³ II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁶⁴ Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.

¹⁶⁵ Convenio colectivo general de la industria química;; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L.;

para la víctima¹⁶⁶ ni una modificación sustancial de las mismas. Estas medidas consisten en separar la víctima del presunto acosador mediante el cambio de puesto de trabajo o traslado de la persona denunciada o denunciante, siendo en todos los casos, decisión del encargado de llevar a cabo el desarrollo del procedimiento de investigación cuando las circunstancias así lo aconsejen.

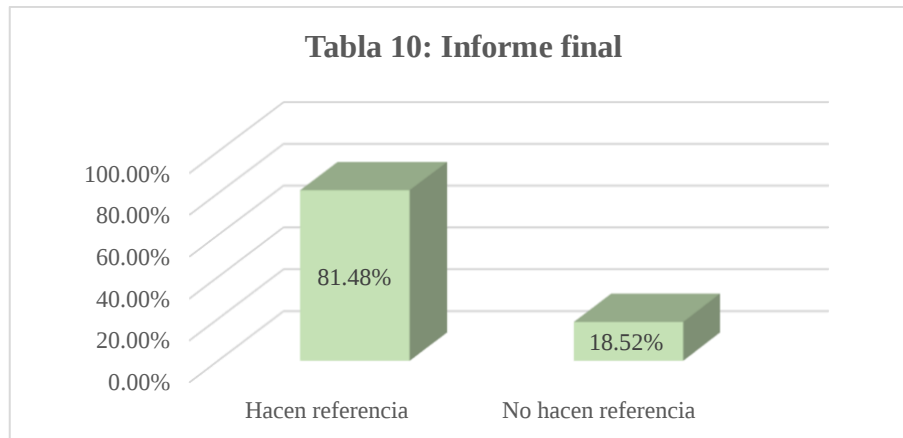
3.4.3 Terminación del procedimiento: informe final y las correspondientes medidas complementarias y sancionadoras.

El 81,48%¹⁶⁷ de los protocolos, con independencia de que el procedimiento se tramite por un expediente informativo, finalizan el procedimiento con la elaboración de un informe final sobre el supuesto acoso investigado. Dicha resolución contendrá una descripción de los hechos denunciados y probados, los medios de prueba utilizados, su valoración y las conclusiones alcanzadas, acompañadas, en su caso, de las medidas correctoras o sancionadoras propuestas. A modo de ejemplo, el Plan de igualdad de Seat, S.A. afirma que: “una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión del Protocolo de

¹⁶⁶ II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹⁶⁷ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, S.L.; Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

Acoso emitirá un informe motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas”.



El informe final concluirá con una resolución de la reclamación presentada en el sentido de considerar acreditada la existencia de acoso, lo que dará lugar a la correspondiente medida disciplinaria, o de proceder al sobreseimiento del expediente por no considerar acreditados los hechos motivadores de su instrucción. Además de estas dos opciones, algún protocolo prevé una tercera posibilidad: que no existan indicios racionales de una situación de acoso, pero sí que haya indicios de hechos o circunstancias que puedan ser constitutivos de falta laboral, lo que podrá dar lugar a la correspondiente propuesta de sanción¹⁶⁸.

En el 66,67% de los protocolos analizados, con el fin de garantizar que no se demore injustificadamente el procedimiento, establecen un límite de tiempo para que se emita el informe final. Alguno de ellos, fijan el plazo desde el momento en que se

¹⁶⁸ Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.

presenta la solicitud, de 30¹⁶⁹, 15¹⁷⁰, 10¹⁷¹ o 7 días¹⁷², pero la gran mayoría tiene en cuenta la fecha de finalización de la investigación para iniciar el cómputo del plazo. Así pues, se establecen distintos plazos para emitir dicha resolución: 2¹⁷³, 3¹⁷⁴, 5¹⁷⁵, 10¹⁷⁶, 15¹⁷⁷ o hasta 30¹⁷⁸ días. Partiendo de esta gran variedad de plazos, sólo dos de los protocolos analizados¹⁷⁹ prevén la ampliación de estos en los casos en los que, por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos, ello sea necesario.

Una vez adoptada la resolución final será comunicada y entregada a las partes implicadas (44,44%)¹⁸⁰, a los/las representantes de las personas trabajadoras

¹⁶⁹ Convenio colectivo general de la industria química; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁷⁰ Plan de igualdad de Danone, S.A.

¹⁷¹ II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

¹⁷² Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.

¹⁷³ Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹⁷⁴ Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”.

¹⁷⁵ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE.

¹⁷⁶ Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.

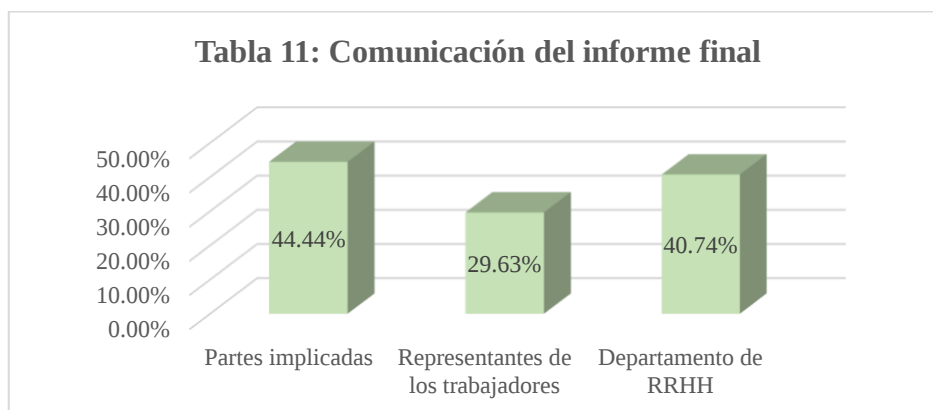
¹⁷⁷ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

¹⁷⁸ IX Acuerdo Marco del Grupo.

¹⁷⁹ IX Acuerdo Marco del Grupo; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹⁸⁰ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Danone, S.A. Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A. ; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y

(29,63%)¹⁸¹ y al departamento de recursos humanos (40,74%)¹⁸², al objeto de que estos últimos adopten las medidas correctivas oportunas.



En los protocolos analizados podemos distinguir dos tipos de medidas: las complementarias y las disciplinarias. Además de las medidas organizativas y disciplinarias que se adopten, de manera excepcional, se prevé también la mediación o conciliación como solución después de haber tramitado el procedimiento formal¹⁸³.

sexual en el grupo FCC; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁸¹ Convenio colectivo general de la industria química; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo general de la industria química; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁸² Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; el IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de igualdad de Seat, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁸³ Plan de igualdad de Seat, S.A.

La primera de ellas se prevé para aquellos casos en los que o no se ha podido constatar el acoso o bien, aquellos que, aunque se haya probado el acoso, se ha optado por una medida disciplinaria distinta de la del traslado o despido. Uno de los principales objetivos de estas medidas es evitar que las partes del procedimiento convivan en el mismo ámbito de trabajo. Para evitarlo, la empresa ofrece la posibilidad de que quien haya presentado la denuncia pueda realizar un cambio de puesto de trabajo, sin que pueda suponer en ningún caso una modificación, detrimento o mejora de las condiciones de trabajo. Esta medida está prevista tanto para aquellos casos en los que no se ha podido verificar los hechos denunciados¹⁸⁴, o para esos que, habiéndolo hecho, la sanción impuesta no haya sido la del traslado ni la del despido¹⁸⁵.

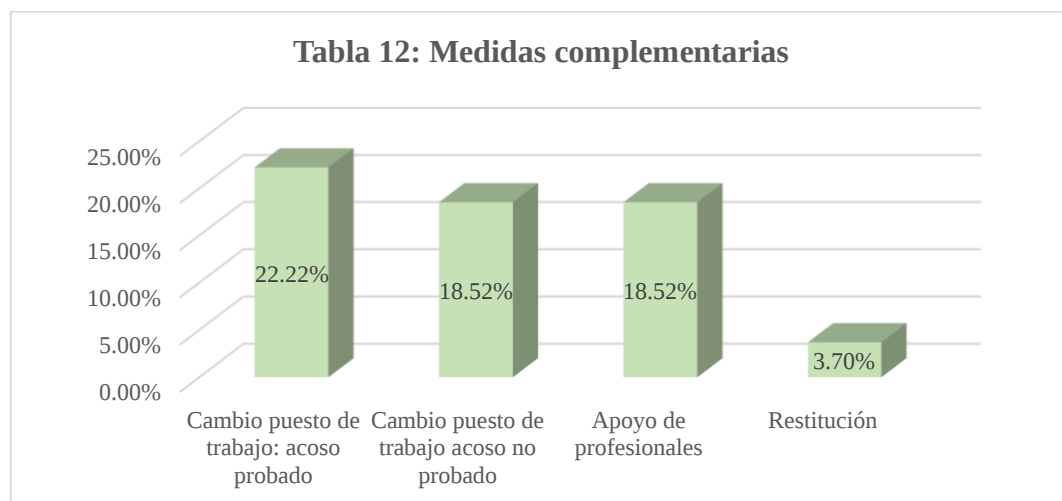
Para el caso en que no haya constatado la existencia de una situación de acoso, podemos ver a modo de ejemplo lo previsto en el VI convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski: “No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción y la Dirección de Operaciones de Recursos”.

¹⁸⁴ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A.

¹⁸⁵ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

En la misma línea, pero en el caso de que sí haya sido probado el acoso, El Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. establece que: “En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales”.

Además de ello, algunos protocolos prevén que, con la finalidad de proteger a la seguridad y salud víctima, se ponga a su disposición la ayuda de facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario¹⁸⁶. Por último, sólo uno de los protocolos prevé el derecho de la víctima a ser restituida en las condiciones anteriores si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso¹⁸⁷.



¹⁸⁶ XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; Plan de Igualdad del Grupo AXA; Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

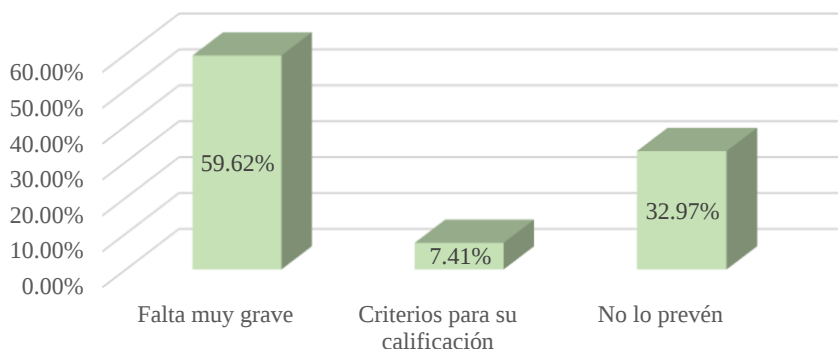
¹⁸⁷ Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

En el caso de que se constate la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, el 59,62%¹⁸⁸ califican expresamente la conducta como una falta muy grave, siendo solo el 7,41%¹⁸⁹ de los protocolos los que establecen distintos criterios para la calificar los hechos en base a su transcendencia o intención, lo que implicará una sanción u otra. Así pues, el Plan de igualdad de Danone, S.A, prevé lo siguiente: “con el fin de graduar y tipificar las faltas laborales en el ámbito del acoso, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta para la calificación de los hechos y su correspondiente sanción: gravedad intrínseca de los hechos, frecuencia o duración de la situación de acoso, reincidencia tras resolverse un caso previo por la vía informal o formal, daños psíquicos, físicos o morales ocasionados, número de víctimas, conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora sobre la víctima, testigos o familiares con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación, discapacidad física o mental de la víctima, tipo de contrato o relación contractual de la víctima, especialmente si se trata de trabajadores temporales, en periodo de prueba o becarios”.

¹⁸⁸ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA. VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de Prevección y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁸⁹ Plan de igualdad de Danone, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.

Tabla 13: Calificación del acoso sexual o por razón de sexo



Como ya hemos señalado, el ET dispone en su artículo 54.2.g) que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, incluyendo como uno de los supuestos de incumplimiento contractual el acoso sexual o por razón de sexo. Así pues, alguno de los protocolos hace un recordatorio de ello en su redactado, como, por ejemplo, el Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”: “Todo ello, con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2. g) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo”. En base a ello, el 51,85%¹⁹⁰ de los protocolos analizados prevén como sanción a aplicar el despido disciplinario del acosador de manera expresa.

¹⁹⁰ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad de Nestlé España S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

Sin embargo, la sanción a aplicar no es necesariamente el despido dado que los protocolos prevén otro tipo de medidas disciplinarias, teniendo en cuenta que la decisión última de imponer o no una sanción disciplinaria y el tipo será decisión de la empresa por ejercer de manera exclusiva la potestad disciplinaria, tal y como establece el artículo 58 del ET. Ejemplo de estas otras medidas son la suspensión del empleo y sueldo durante un periodo de tiempo (de 16 a 60 días¹⁹¹, 15 a 40 días¹⁹², de 14 a 30 días ¹⁹³ o hasta de 61 a 180 días¹⁹⁴), traslado forzoso a distinta localidad¹⁹⁵, la movilidad funcional¹⁹⁶ 3,7% o la inhabilitación temporal por plazo de hasta 3, 4 o 5 años para pasar a niveles superiores¹⁹⁷ 14,81%. El resto de los protocolos (48,15%) se limitan a remitirse simplemente a las sanciones legales correspondientes, sin especificarlas.

¹⁹¹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski; IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A.; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

¹⁹² IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL)

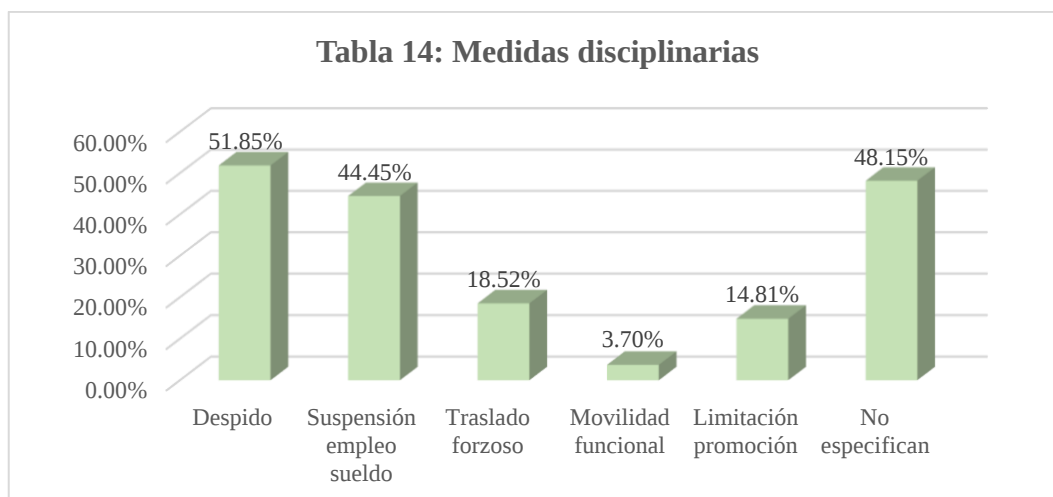
¹⁹³ Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.

¹⁹⁴ Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española.

¹⁹⁵ IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL); Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U.

¹⁹⁶ VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski.

¹⁹⁷ Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A.; Plan de Igualdad de Renault España, S.A.; Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española; Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.



Por otra parte, en ocasiones se fijan los supuestos que pueden agravar la sanción (11,11%)¹⁹⁸, como por ejemplo la reincidencia en la comisión de acoso, la existencia de dos o más víctimas, la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima – lo que supondría un abuso de su autoridad –, la concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada, la producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima, la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima o se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Una vez emitido el informe final con la correspondiente medida complementaria o disciplinaria, se hará un seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, debiendo prestar una especial atención en los casos que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas¹⁹⁹, con plena garantía de confidencialidad²⁰⁰.

¹⁹⁸ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”; Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U.

¹⁹⁹ Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

²⁰⁰ IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

CONCLUSIONES:

A partir del análisis de los diferentes protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y especialmente sobre el procedimiento de actuación que estos prevén, cabe resaltar las siguientes conclusiones expuestas.

En primer lugar, prácticamente todos los protocolos contienen una manifestación clara y contundente de rechazo hacia el acoso en todas sus formas, lo que da lugar a que todas las personas que forman parte de la empresa deben contribuir en erradicar este tipo de conductas. Hace unos años, esta declaración de principios no estaba expresada en todos los protocolos, solo poco más de la mitad hacían referencia a ello de manera expresa. No obstante, no es suficiente en que las empresas se posicionen al respecto, sino que deben difundirlo por los distintos medios que dispongan para que las obligaciones que ello conllevan sean asumidas por toda la plantilla, en especial, las personas que formen parte de la dirección y los mandos intermedios.

Además de la posición de la organización sobre dichas conductas, con carácter orientativo, se incluyen las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, cuestión trascendental para conocer que se entiende por dichas conductas con el fin de que sean conocidas por el personal de la empresa. En este aspecto, se destaca una gran mejora teniendo en cuenta que más del 90% de protocolos incluyen tales definiciones y, en algunos casos, determinan qué conductas se pueden subsumir en los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, lo que es oportuno para asegurar que toda la plantilla entienda cuando puede estar cometiendo una actuación no tolerada por la empresa. El alcance y limitaciones de los conceptos constituye un mecanismo para mejorar las medidas que se tienen que aplicar, sin embargo, actualmente no tenemos una definición clara de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, ofreciendo cada protocolo una definición diferente, algunas inspiradas en la normativa nacional y otras en la comunitaria. Por lo tanto, partimos de que no se pueden diseñar medidas de intervención e investigaciones para identificar, prevenir, medir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo sin haber

delimitado de manera clara dicho término, lo que nos lleva a la necesidad de revisar nuevamente el concepto.

En segundo lugar, todos los protocolos prevén, de manera más detallada o menos, alguno de los principios que deben estar presentes durante el procedimiento previsto para dar cauce a las denuncias de acoso. Estos principios se contemplan con el fin de garantizar la igualdad de trato entre las dos partes implicadas, que desde una perspectiva jurídica resultan necesarios. No es una cuestión que haya experimentado una evolución significativa, ya que, los protocolos de hace unos años ya preveían de manera expresa algunos de los principios más importantes: la urgencia, la confidencialidad, la dignidad y la intimidad, siendo esta última la que ha manifestado un aumento considerable de su presencia en los protocolos actuales. Sin embargo, aunque el porcentaje de protocolos que prevén como principio la protección a la seguridad y la salud de las víctimas ha aumentado, sigue siendo muy escasa la relevancia que se le da a este aspecto. Sería deseable que tanto la igualdad como la prevención de riesgos laborales se coordinaran entre sí para incrementar la prevención de estas conductas y sancionarlas de una manera adecuada.

Independientemente de la disposición de estas garantías del procedimiento, sigue incluyéndose en más de la mitad de los protocolos un procedimiento informal previo al formal, aún siendo uno de los aspectos más discutidos de estos por la dificultad de garantizar dichos principios. La LO 3/2007 solo exige disponer de “procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones” sin especificar que estos tendrían que ser formales para evitar la situación en la que nos encontramos: la solución de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a través de mecanismos informales. Así pues, se remite al ámbito privado la solución de una situación de discriminación dando a entender que se trata de comportamientos menos graves que se pueden solucionar negociándolo con la otra parte, a diferencia de otras conductas graves en las que no se cuestiona la aplicación de sanciones ni mucho menos se prevé una mediación previa a ello. Estamos ante hechos que atentan contra los derechos fundamentales de las víctimas, pero no solo supone una conducta discriminatoria, sino que además constituye una violencia de género que

contribuye a consolidar una discriminación estructural. Por lo tanto, estamos ante lesiones frente a las que no cabe una mediación, técnica que a parte de exigir que las partes estén en igualdad no protege los derechos de las víctimas, dado que se les exige volver a reencontrarse con la persona agresora y expresar la no deseabilidad de la situación, cuando tratándose de una falta muy grave ello es lógico y evidente. Es importante destacar que muy pocos de ellos incorporan este procedimiento de manera obligatoria, dado que en los demás se condiciona su aplicación a la voluntad de la víctima o a la gravedad de los hechos. Aunque lo deseable sería la supresión de este tipo de procedimientos, subsidiariamente se aprueba el hecho de que los órganos encargados de este únicamente lo usen cuando así lo desee la víctima.

Centrándonos en el procedimiento formal, todos los protocolos lo inician mediante una denuncia, que en la mayoría de los casos se da preferencia a la víctima para que sea quien la presente. En los protocolos que no se prevé los sujetos legitimados para presentarla igualmente se interpreta que es la víctima quien tiene prioridad en hacerlo. No obstante –y aunque casi la mitad de los protocolos ya lo incluyan –, hay que tener en cuenta que se trata de un riesgo laboral conforme a la LPRL, en consecuencia, cuando se detecte una situación de este tipo, cualquier persona, incluyendo la representación de los trabajadores y trabajadoras, no pueden adoptar una posición pasiva, sino que están obligados a actuar y a promover las medidas necesarias de denuncia para impedirlo. En ocasiones, para facilitar dicho trámite se puede presentar la denuncia a través de los/las representantes de las personas trabajadoras. Este último aspecto es más común que hace unos años, aunque a mi parecer siguen siendo pocos los que lo prevén, cuando sin lugar a duda puede ser una vía más cómoda y práctica para la víctima. Aunque se sigue optando por la forma escrita de la denuncia, la previsión de distintos medios de comunicación de la denuncia facilita la presentación de esta, siendo recomendable que haya una línea de teléfono abierta que sea gestionada por personas externas de la empresa para que la víctima pueda recibir apoyo y orientación en el proceso, hecho que puede fortalecer su posición. En cuanto al órgano al que se debe presentar la denuncia, sigue siendo protagonista el departamento de recursos humanos. Ahora bien, sería deseable que las empresas dispusieran de una comisión específica para supuestos

de acoso que estuviera compuesta por personas que formen parte de la comisión de igualdad de la empresa y sobre todo por algún responsable del servicio de prevención de riesgos laborales, sin excluir la presencia de algún representante de los trabajadores o trabajadoras y de la empresa para que respectivamente puedan participar en el procedimiento y tener conocimiento del conflicto.

Para la tramitación del procedimiento, está generalizado el uso de un expediente informativo, lo que conlleva que se parta de que existe una presunta conducta sancionable de manera disciplinaria, que, a diferencia del procedimiento informal, cubre las suficientes garantías para que se adopte la correspondiente medida a la persona acosadora. En este caso, hay que tener en cuenta que para que se adopte una sanción disciplinaria la empresa debe tener una participación en dicha fase, habida cuenta de que el artículo 58 del ET atribuye la potestad disciplinaria a la empresa. Así pues, al estar ante una cuestión disciplinaria, es conveniente que se tramite por un expediente informativo y que de alguna manera la empresa participe para poder aplicar la sanción correspondiente. Ahora bien, ello no implica que, como pasa en la actualidad, se establezcan comisiones instructoras específicas para que lleven a cabo la investigación de los hechos denunciados, que, siguiendo la línea de lo expuesto arriba, debe tener presencia tanto los/las representantes de los/las trabajadores y de la empresa como el servicio de prevención de riesgos. En cuanto a las actuaciones, la previsión de careos como medio de averiguación de los hechos implica someter a la víctima a una situación delicada al hacerle revivir los hechos, posicionándola en una situación de vulnerabilidad, cuando los demás instrumentos de los que puede disponer el órgano instructor pueden ser suficientes para alcanzar una solución adecuada, como, por ejemplo, la participación de testigos o la toma de declaración de la víctima de manera independiente y separada del supuesto agresor.

En la mayoría de los protocolos se establecen límites temporales para llevar a cabo cada una de las fases con el fin de respetar la celeridad del procedimiento. Una vez analizados los distintos plazos previstos en los protocolos, creo conveniente la separación de cada fase con unos límites máximos, uno para realizar la

investigación destinada a aclarar los hechos denunciados y otro para que sea emitido el informe final. El plazo para emitir el informe debe ser menor al previsto para llevar a cabo las actuaciones que sean convenientes, previéndose respectivamente un máximo de 5 días para la resolución del procedimiento y 15 días para averiguar los hechos presentados en la denuncia, con opción de ampliación en los casos de mayor gravedad o complejidad.

En dicho informe final pueden contemplarse medidas complementarias o disciplinarias. Siguen siendo escasas las referencias que se hacen a las medidas complementarias, cuestión que es fundamental para ayudar a la víctima a restablecerse, personal y profesionalmente, no sólo en los casos en los que se constate el acoso sino también en aquellos que no se haya podido verificar, sobre todo en la necesidad de que la víctima disponga de ayuda de profesionales como la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo durante el procedimiento. En cuanto a las medidas disciplinarias, debe interiorizarse la idea de que la gravedad que comporta el acoso sexual y por razón de sexo es suficiente como para aplicar un despido disciplinario. En muchas ocasiones, los protocolos se remiten a las sanciones que se prevean en el convenio colectivo de aplicación, que además de recoger como medida disciplinaria el despido, contiene otras como la suspensión del empleo y salario, la inhabilitación en la promoción o el traslado a otro centro de trabajo. A mi entender, ante situaciones como estas la única solución que se tendría que aplicar debería ser la del despido disciplinario, de conformidad con la manifestación de la empresa de no tolerar dichas conductas, ya que, a diferencia de otras conductas como la ausencia injustificada del trabajador, en estos casos estamos ante faltas muy graves que atentan contra un número significativo de derechos fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA:

Areta Martínez, M, (2008). *Comentarios al artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Bodelón, González, E.; Durán, C. G. (2014). “Teoría y práctica de los Protocolos frente al acoso sexual” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 162, pp. 95-124. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Duro Santos, S. (2020). “Nuevos reales decretos de igualdad de oportunidades: ¿qué obligaciones incorporan para las empresas en el ámbito laboral?” *Actualidad Jurídica Aranzadi*, N° 969, p. 7. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Giner Alegría, C. A. (2012). “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral” *Anales De Derecho*, N° 29, pp. 224-245. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/143781>

Gil Ruiz, J. M. (2013). “Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas”. Bodelón, González, E.; Durán, C. G.: *Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas*, pp. 133-260. España: Generalitat de Catalunya, Centre d’Estudis jurídics i Formació Especialitzada.

Gil Ruiz, J. M. (2013). “Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas”. Moronodo Taramundi, D.: *Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas*, pp. 87-132. España: Generalitat de Catalunya, Centre d’Estudis jurídics i Formació Especialitzada.

Martínez Gayoso, M.N. (2010). “Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva”, *Lan Harremanak: Revista de*

relaciones laborales N° 23, pp. 197-230. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3606824>

Mella Méndez, L. (2013). “Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general”, *Revista xurídica Da Universidade De Santiago De Compostela*, N° 22, pp. 301-317. Disponible en:
<https://revistas.usc.gal/index.php/dereito/article/view/1141>

Ministerio de Igualdad (2010): *Informe Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid. Disponible en:
<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid. Disponible en:
https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

Miembros de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña: *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Generalitat de Cataluña, Departamento de Empresa y empleo. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/protocolo-para-la-prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa.pdf>

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva; Instituto de la Mujer; Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Trabajo*. Disponible en:
https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

Pérez Guardo, R.; Rodríguez Sumaza, C. (2013). “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, *Cuadernos De Relaciones Laborales*, N° 31, vol. 1, pp. 195-219. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647

Pérez Guardo, R.; Rodríguez Sumaza, C. (2015). “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”, *Cuadernos De Relaciones Laborales*, N° 34, vol. 1, pp. 107-127. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008

Quintilla Navarro, R.Y.; Mateo y De Cabo, O. (2008). *Comentarios al artículo 62 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Legislación:

Acuerdo tramitado en la UE mediante Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM/2007/0686 final, 8 de septiembre de 2007)

Constitución Española del 1978

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Disposición derogada, DOCE, 5 de octubre)

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE, 26 de julio)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE, 10 de noviembre).

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (DOGC, 23 de julio)

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (DOGC, 8 de mayo).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE, 24 de noviembre).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, 14 de octubre), que surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario del art. 46.6 de la LO 3/2007.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, 14 de octubre)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE, 8 de agosto).

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 (BOE, 24 de octubre).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, 31 de octubre).

Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, sobre protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo.

Recomendación General Nº19 del CENDAW relativa a la violencia contra la mujer de 29 de enero de 1992.

Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

ANEXOS:

I. Relación de Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las Administraciones Públicas objeto de estudio.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE, 8 de agosto 2011). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalitat de Cataluña de 4 de agosto de 2015. Disponible en: https://politiquesdigitals.gencat.cat/web/shared/OVT/Departaments/GAH/A_Funcio_publica_GRI/Documents/Assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf

Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista de la Universitat Autònoma de Barcelona de 7 de novembre de 2018. Disponible en: https://www.uab.cat/doc/Protocol_contra_assetjament_sexual_CG071118

Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona de 20 de abril de 2010. Disponible en: <http://www.ddgi.cat/ddgi/docNivell/igualtat/protocol-assetjament.pdf>

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe del Ajuntament de Barcelona de 23 de març de 2017. Disponible en: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/101553/4/Protocol%20assetjament%20sexual.pdf>

II. Relación de Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas objeto de estudio.

Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones El País, S.L. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-1655>

Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-7008>

Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160

Resolución de 14 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-2671>

Resolución de 13 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-5591>

Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica

Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-16313>

Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-9011>

Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su Convenio colectivo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-14399>

Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Seat, S.A. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2589

Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Banco de Sabadell, S.A. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-9636

Plan de Igualdad de Nestlé España S.A. Disponible en: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/NESTLE.pdf>

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mahou, S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Mahou_PdI.pdf

Plan de Igualdad de Renault España, S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Renault_PdI.pdf

Plan de igualdad Mercedes-Benz España S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/MercedesBenz_PdI.pdf

Plan de Igualdad del Grupo AXA. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/galicia/PlandeIgualdad%20axa.pdf>

Plan de igualdad de la empresa Calidad Pascual, S.A.U. Disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/pascualpdi.pdf>

Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa BASF española S.L. Disponible en: <http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/BASF-acoso.pdf>

Protocolo de Prevección y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de Sexo de la empresa Boehringer Ingelheim España SA. Disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/BOEHRINGER.pdf>

Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el grupo FCC. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Aqualia_PrAc.pdf

Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral en la Fundación “La Caixa”. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/FundacionlaCaixa_Protocolo.pdf

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en MAPFRE. Disponible en: https://ccoomapfre.es/static/pdf/protocolo_de_acoso.pdf

Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación de la Cruz Roja española. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/CRE_Protocolo_Acoso.pdf

Protocolo de actuación en materia de acoso de la sociedad regional de abastecimiento de agua, S.A.U. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/SOREA_PROTOCOLO_DE_ACTUACION_EN_MATERIA_DE_ACOSO.pdf

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso de la empresa Acciona Energía S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/AccionaEnergia_Protocolo.pdf

Protocolo de acoso sexual y moral de la empresa Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Allianz_Protocolo.pdf

Procedimiento de prevención y tratamiento de Situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de IKEA Ibérica, S.A. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/IKEA_Protocolo.pdf