



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

eman la zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# **Régimen jurídico de la prevención y reacción frente a los acosos sexuales y por razón de sexo**

**Olga Fotinopoulou Basurko**

**Prof. T.U. (Acreditada Catedrática Universidad) de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social.**

**UPV/EHU**

# Violencia en el trabajo: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La violencia en el trabajo –en sus diversas variantes– constituyen supuestos de violación a la integridad humana, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

El acoso en el trabajo constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y cuando hablamos de acoso sexual y acoso sexista una forma de violencia de género.



## Algunos datos – datos 2015

- En los últimos 12 meses, durante el curso de su trabajo ¿ha sido objeto de acoso? ¿Y de atención sexual no deseada?

### Porcentaje de mujeres trabajadoras que contestan de forma afirmativa

	2005	2010	2015
European Union	6,1%	4,3%	1,2%
Spain	2,1%	2,3%	0,6%

Fuente: European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound. Datos extraídos de la página web del European Institute for Gender Equality (EIGE)

En el último mes, durante el transcurso de su trabajo, ¿ha sido objeto de atención sexual no deseada?

	2005	2010	2015
European Union	2,9%	2,6%	2,7%
Spain	0,8%	0,3%	1,5%

Fuente: European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound. Datos extraídos de la página web del European Institute for Gender Equality (EIGE)

# España

- **En 2013** el tema que fue investigado es el de los **accidentes laborales y los problemas de salud relacionados con el trabajo**, conforme a lo indicado en el Acuerdo del Comité del Sistema Estadístico Europeo (ESS Committee) que fue firmado los días 23 y 24 de mayo de 2012. En este módulo se constata que 229.700 personas ocupadas han sido víctimas de acoso o intimidación en el centro de trabajo, el 53% son mujeres; el hecho de no diferenciar el acoso sexual, moral, por razón de sexo de las situaciones de discriminación, dificulta recoger el alcance de estas situaciones en su dimensión real.
- Un punto de interés es conocer la percepción que tiene la sociedad sobre la violencia sexual. Dicha percepción queda recogida en la encuesta sobre **Percepción social de la violencia sexual realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en 2017** . En este estudio se incluye un apartado concreto al acoso sexual en **el ámbito laboral**, en el cual queda manifiesto el rechazo social hacia este tipo de acciones. Entre el 59% y el 81% de la población muestra su claro desacuerdo con las afirmaciones que indican que las mujeres se inventan el acoso sufrido, exageran el acoso sexual o ellas mismas lo promueven.
- Entre el 54% y el 69% de la población muestra su rechazo ante las afirmaciones que expresan que las mujeres se sienten halagadas cuando hombres con los que trabajan se fijan en ellas, que el coqueteo es inevitable o que las mujeres disfrutan insinuándose.
- A pesar de este evidente rechazo, en el ámbito social hay mucho trabajo por hacer, como es la intervención en educación social ante estas acciones; un claro ejemplo de esta necesidad es que el 37% de la población considera que el acoso sexual en el trabajo terminaría si simplemente la mujer le dice al hombre que pare, algo que sabemos que no es así.

# España

- Más reciente es la **Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019** realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada el mes de septiembre de 2020.
- Hay en este estudio una **referencia específica al ámbito laboral** cuando se les pregunta a las mujeres que han padecido **acoso sexual** el tipo de vínculo que les unía con el agresor: un 17,3 por ciento del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor respondía que se trataba de alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo).
- El mismo estudio dedica otro capítulo a la prevalencia del **acoso reiterado (o stalking**, siguiendo la terminología anglosajona) que revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido stalking en algún momento de su vida. De los resultados se infiere que también este tipo de acoso encuentra **en el trabajo uno de sus escenarios**: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre).
- En el mismo estudio, el 33,2% de las mujeres que han sufrido stalking que tenía lugar al menos una vez por semana, y el 26,0% todos o casi todos los días. Es decir, casi el 60% de las mujeres que han sufrido stalking lo sufrían con una frecuencia semanal o diaria. En cuanto a las formas en las que éste se produce, se menciona: haber recibido mensajes no deseados, llamadas telefónicas, emails, cartas o regalos; haber recibido llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas; y haber sido espiadas.



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

eman la zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

***Frente a esta realidad, ¿cuál es el régimen jurídico aplicable? ¿Cuáles son los instrumentos de prevención y de reacción frente el acoso sexual y por razón de sexo?***

# Normativa general de aplicación: una regulación multinivel



La lacra que suponen los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el contexto laboral ha sido objeto de regulación multinivel, esto es, tanto en la normativa a nivel internacional, comunitario como nacional.



- 1) Normativa internacional: ONU, OIT y Consejo de Europa
- 2) Normativa comunitaria: UE
- 3) Normativa nacional
- 4) Normativa autonómica





## Normativa internacional



- ONU: En **1992** se publica la Recomendación General Nº 19 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité CEDAW) de Naciones Unidas relativa a la violencia contra la mujer.
- Define el acoso sexual como “un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”.

- Convenio nº 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958.
- En la 108 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (**junio 2019**) se aprobó el Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190), complementado por la Recomendación sobre la violencia y el acoso, (núm. 206).



## Normativa internacional

- Consejo de Europa: Convenio de Estambul.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul de 2011), que entró en vigor en 2014 una vez se alcanzó la ratificación del mismo por de diez estados parte. 10º aniversario. 34 países lo han ratificado.
- Entre los objetivos del convenio cabe señalar la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, además de prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la autonomía de las mujeres, así como concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres.
- En cuando al ámbito de aplicación el convenio se aplicará “a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”.



## Derecho de la UE



**Unión Europea**

- La UE hizo expreso reconocimiento del acoso sexual en **1986**, año en el que el Parlamento Europeo, mediante una Resolución de 11 de julio, realiza un llamamiento a los Estados miembros para que se esfuercen por conseguir una definición jurídica del acoso sexual en el trabajo y arbitren soluciones adecuadas ante el mismo.
- La Comisión encarga a Michael Rubinstein un estudio sobre la situación del fenómeno en Europa.
- En **1987** se publica el informe La dignidad de la mujer en el trabajo en el que se pone de manifiesto que la situación analizada es verdaderamente grave y se propone la adopción de normativa comunitaria, concretamente una Directiva sobre “Protección de la dignidad de las mujeres en el trabajo”. Esta directiva nunca vio la luz, en su lugar el Consejo de Ministros aprobó una Resolución en esta materia, y en noviembre de 1990 adoptó una Recomendación.

## Derecho de la UE



- El Código de Conducta sobre medidas para combatir el **acoso sexual**, de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de mayo de **1990**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02).
- La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/ CEE, de 27 de noviembre de **1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, es la que recoge en el Derecho Comunitario, el concepto y la tipología del acoso sexual en el trabajo.

# Derecho de la UE

- La **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.



## Derecho de la UE

- La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



## Derecho de la UE

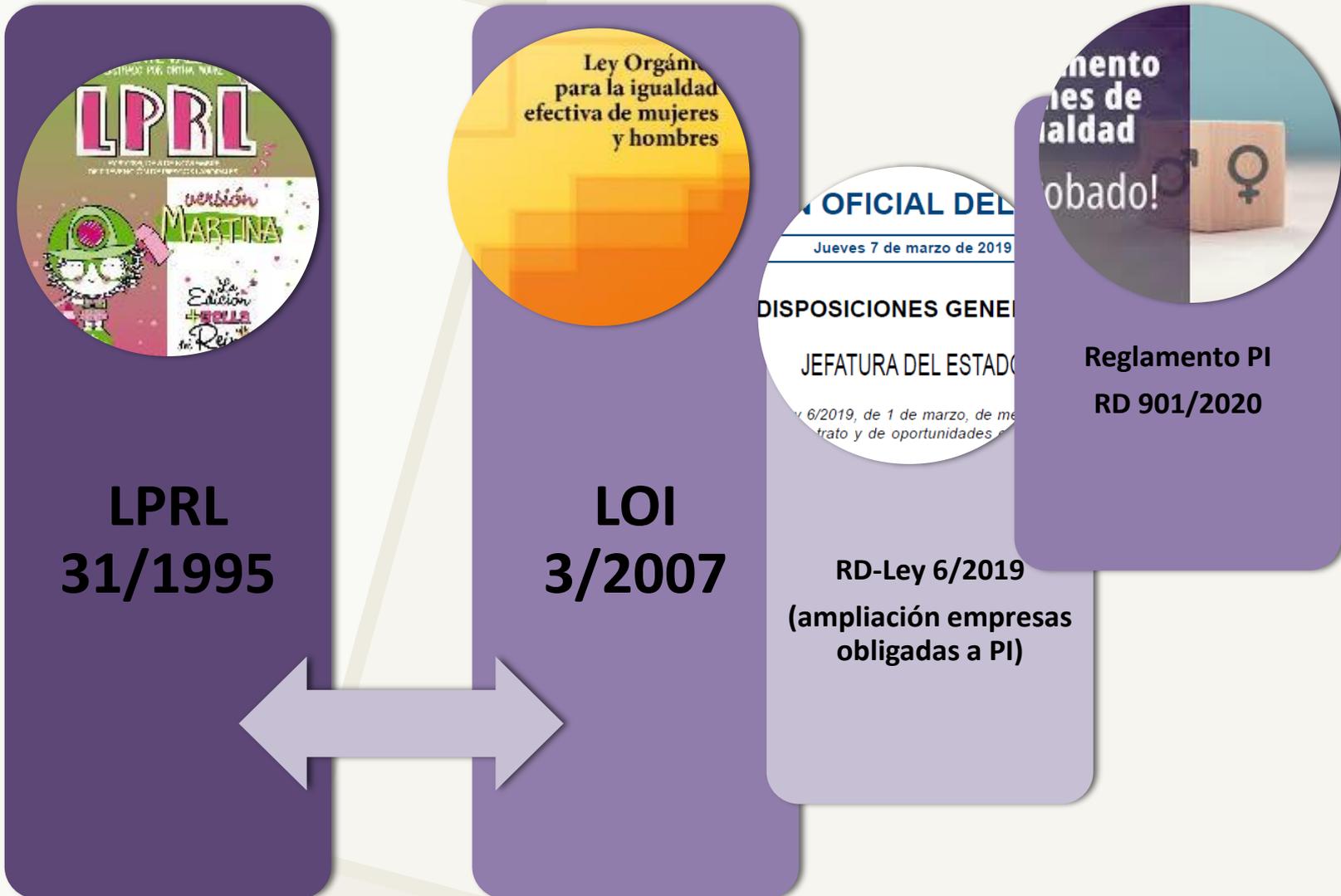


- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de **2018**, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.
- El pleno del Parlamento Europeo adoptó, el 11 de septiembre, esta resolución en la que insta a la Comisión Europea a que adopte **nuevas medidas** para combatir el acoso sexual y psicológico.

# Regulación estatal

- 1) **C.E.:** Referencias: acto pluriofensivo: entre ellos ofensa a la dignidad profesional del trabajador, (art. 10 C.E.) como positivización máxima del respeto a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), intimidad, honor y propia imagen (art. 18 CE), IGUALDAD (14 CE).
- 2) **E.T. :** art. 4.2. E.T., art. 18 E.T. (dignidad) art. 54 E.T., etc.; Se tutelaba desde el art. 50.1.a E.T. y con el tiempo evolucionó al art. 50.1.c. E.T. (criterio de la INSPECCIÓN DE TRABAJO: evolución del Criterio de 2003 al 2009) NTISH 476
- 3) **EBEP:** hoy art. 98 como infracción; DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª EBEP.
- 4) **LPRL:** Art. 14
  - Ley 51/ 2003 (igualdad- discapacidad);
  - Ley 62/2003, de igualdad y discriminación por diversos motivos,
- 5) **Ley Orgánica igualdad 3/2007, LOI.**
  - Arts. 45/46, planes de igualdad/51-62-64 LOI AAPP ◦ Art. 48 protocolo de acoso (modificado mediante RD-Ley 6/2019 y desarrollo RD 901/2020).
- Necesaria interrelación entre la LOI y la LPRL. Criterio Técnico de la Inspección. Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo. STC 62/2007; 160/2007
- 6) **LISOS**

# El protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo como instrumento o herramienta reactiva



# PI y protocolos como Instrumentos independientes o autónomos: prevención vs reacción

**Art. 46.2 LOI sobre PI** hace referencia a los contenidos mínimos del PI.

Entre éstos: 46.2.i) LOI - **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

El RD-Ley 6/2019 incorpora apartados 4 a 6 en el art. 46 LOI y establece desarrollo reglamentario (RD 901/2020) ex art. 46.6 LOI

**Art. 48 LOI** sobre *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

48.1 LOI.-Arbitrar procedimientos específicos para su **prevención Y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**

Entre estas medidas, códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Obligación de los representantes de los/las trabajadoras=sensibilización frente a este tipo de conductas.

**¿EL PI Y EL PROTOCOLO SON INSTRUMENTOS DEPENDIENTES ENTRE SÍ O AUTÓNOMOS?**

# Impacto del RD 901/2020 sobre los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

**RD 901/2020 (Anexo titulado disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado 7)**

El contenido del diagnóstico de los PI (art. 46.2.i LOI) es equivalente a Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Luego cuando la LOI (arts. 46 y 48) hacen referencia a Prevención, ésta parece limitarse a los **instrumentos reactivos** y no propiamente preventivos

**Prevención= LPRL/PI**

# ¿Qué señala el apartado 7 Anexo RD 901/2020?

- En el **diagnóstico** se deberá **realizar una descripción de los procedimientos** y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y **actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, así como de la accesibilidad de los mismos. 
- El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo **formará parte de la negociación del plan de igualdad** conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, **pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.**

- 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 correctivas aplicables.
  - c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:
  - a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
  - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
  - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
  - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

# Prevención y reacción frente al acoso sexual y por razón de sexo

Prevención (LPRL)

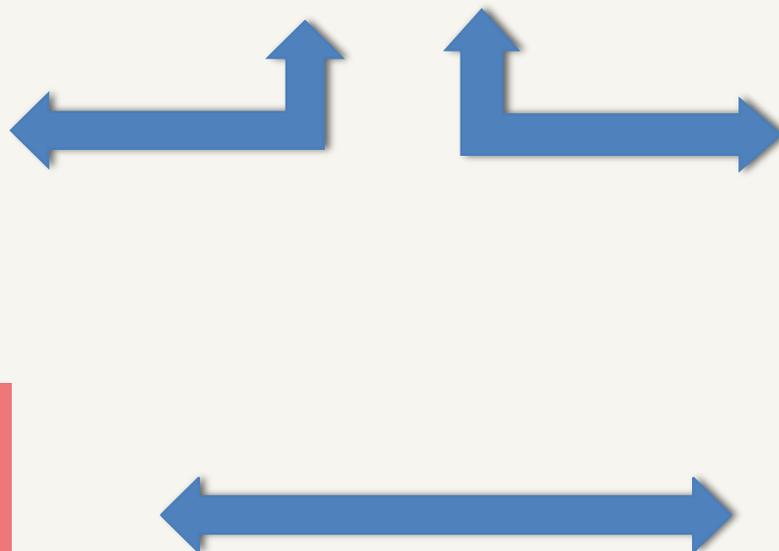
Reacción (LOI/PI).

**EMPRESAS**

**No del todo (en PI también cabe diagnóstico preventivo – carácter de mínimos)**

Osalan

Emakunde





**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# **La reacción frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: problemas y dificultades prácticas de actuación frente a esta tipología de violencia de género en el trabajo**

**Olga Fotinopoulou Basurko**

**Prof. T.U. (Acreditada Catedrática Universidad) de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social.**

**UPV/EHU**

# I.-Ámbito de aplicación objetivo

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



# **MODELO DE PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIFERENCIADO DE OTROS SUPUESTOS DE ACOSO.**

## **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**

### **En consonancia con las exigencias legales y el sexo como factor de violencia**

≠

• Mobbing/ acoso moral (no definido legalmente): hostigamiento o presión tendenciosa con la finalidad de que la víctima abandone el puesto de trabajo.



• El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



• Podemos encontrarnos antes casos de discriminación múltiple (Ej. Lesbofobia: discriminación por razón de sexo y por orientación sexual).

• No hay impedimento alguno para que las empresas elaboren otros protocolos y en cualquier caso, obligadas a prevenir riesgos psicosociales de todo tipo.

# Definición de acoso sexual/acoso por razón de sexo

- **Acoso sexual (art. 7.1 LOI):** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (art. 184 CP)...«*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*».
- Comportamientos verbales o físicos, incluidos los supuestos de conductas no verbales sin agresión física (ej. póster pornográficos en centro de trabajo) de acuerdo con el art. 2.1.c) Directiva 2006/54/CE (comportamiento no verbal, verbal o físico).
- **Acoso por razón de sexo (Art. 7.2 LOI):** 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.
- Acoso derivado de las responsabilidades familiares, de la maternidad, etc.

# IMPORTANTÍSIMO UTILIZACIÓN DE LAS DEFINICIONES ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO LOI

- **Las definiciones NO dicen que el comportamiento deba ser indeseado por la víctima.** Ello significa que no se requiere una negativa contundente por parte de la víctima para que se considere la existencia del acoso.
- **La naturaleza ofensiva,** el carácter no deseado es uno de los **elementos inherentes al acoso,** es decir, uno de los elementos que lo define.
- **No exigen que exista intencionalidad** por parte de la persona que acosa, de forma que siempre que la conducta atente contra el derecho a la dignidad de la persona, habrá acoso. El hecho de que el propio precepto contemple tanto el propósito como la producción del efecto de atentar contra la dignidad de la persona, relativiza el elemento intencional.
- **NO exigen reiteración,** por tanto un solo comportamiento o conducta puede ser constitutivo de acoso
- **No exigen** que haya un **pérdida de salud**
- **Cuidado con emplear nociones penales para su delimitación.**

**• CUALQUIER “AÑADIDO” EN LAS DEFINICIONES ES PELIGROSO, PORQUE SUPONE AÑADIR REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DEL ACOSO**

# III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

## EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA



El **RDL 6/2019** modificó la **D. TR. 12ª de la LOPI** para la aplicación progresiva de la rebaja del umbral de plantilla. En 2022 – 50 personas en plantilla

*El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas cuya plantilla cuente con más de 50 personas y en aquellas empresas obligadas a contar con un Plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOI. A las empresas con una plantilla inferior que cuenten con representación de las personas trabajadoras se les aplicará este protocolo previa adaptación del procedimiento de garantía, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de esta tipología de violencia de género en el trabajo a través de instrumentos negociados.*

# ***ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020)***

El RD 901/2020 que tiene por objeto, entre otros, de concretar el Deber de Negociación de los PI (STS 13-09-2018 – nº rec. 213/2017): Constitución comisión negociadora bipartita y paritaria con “invención” arts. 87 a 89 ET + comisión ad hoc distinta de 41 ET y comisiones negociadoras en consultas.

Ergo 2 posibilidades:

**Protocolos en PI** (art. 46 -modificado RD-Ley 6/2019- y RD 2020) (RLT):  
supuestos art. 45 LOI.

No imposición unilateral de PI por la empresa: nulidad ex STS,  
nº 832/2018, de 13 de septiembre de 2018, ECLI:  
ES:TS:2018:3231

**Protocolos fuera de PI** (art. 48 LOI) cuando haya representación trabajadores (Titulo III ET). En empresas de menos de 50 trabajadores, no obligadas por CC, ni sancionadas (fuera del art. 45 LOI)

Nulidad de los planes negociados fuera del modelo del Titulo III ET [STS de 26 de enero de 2021 (Rec.50/2020) [ECLI:ES:TS:2021:350]

# ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020).

## Protocolo + PI ex art. 45 LOI

- **Empresas de + 50 personas en plantilla**

(art. 5 RD 901/2020 con especialidades para empresas con varios centros de trabajo (Comité intercentros si tuviera competencia y grupos de empresas –art. 87 ET- ). Empresas sin RLT Comisión ad hoc (sindicalizada). 3 meses siguientes desde el umbral.

- **Como obligación convencional**
  - CC empresa (junto con éste)
  - CC supraempresarial (en los términos que se establezcan)
  - En plazo establecido en CC o 3 meses desde su adopción
- **Como alternativa a la sanción**
- En plazos del acuerdo establecido por la autoridad laboral a través de período de consultas

## Resto : art. 48 LOI -

- Si hay RLT con éstos.
- Si no hay RLT: **deberán** promover (art. 48.1). ¿Unilateralidad vinculada a códigos éticos o buenas prácticas?

***La inexistencia de Protocolo no significa desprotección.  
Obligación empresarial de prevenir los riesgos psicosociales en las empresas.  
Responsabilidades  
Poder disciplinario***

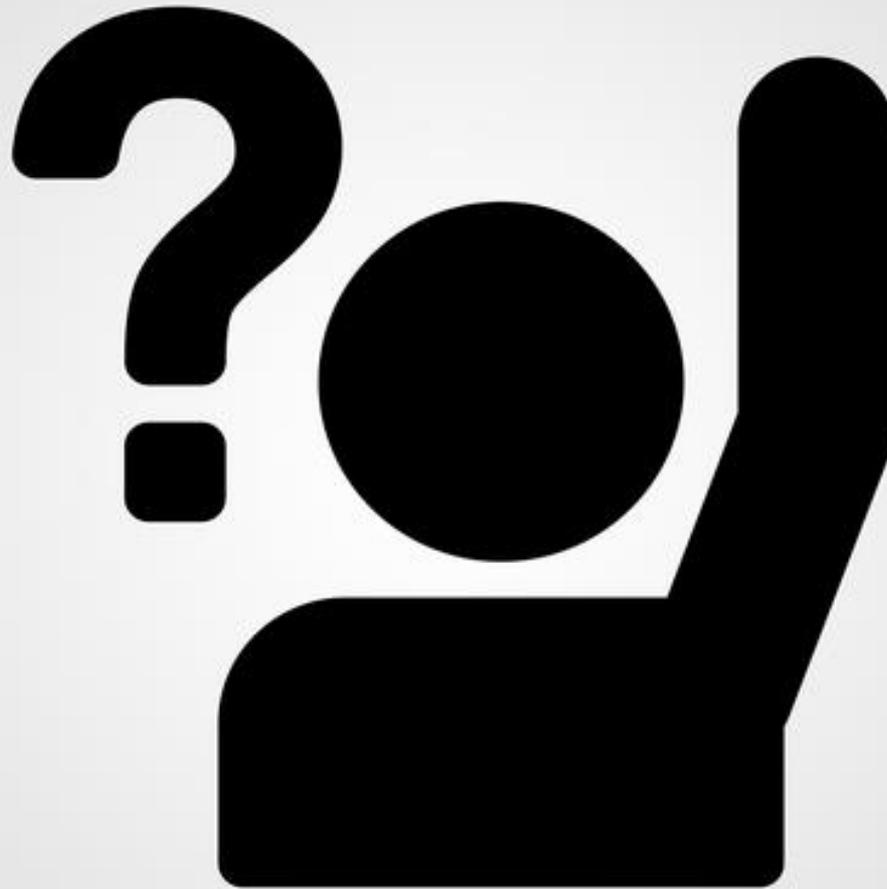


# Coordinación actividades empresariales – art. 24 LPRL

- En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.



# IV. ÁMBITO SUBJETIVO APLICACIÓN



# ÁMBITO SUBJETIVO APLICACIÓN

- C. 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo (no ratificado por España, pero ya está en trámite)



- Amplitud nociones violencia y acoso, pero dependen de la legislación nacional (art. 1.2 C. 190) como nociones conjuntas o separadas.
- Comprende en su ámbito subjetivo personal en formación, aprendices, voluntarios, etc.
- Régimen jurídico en función de legislación interna.

# Aplicación a terceros/as: problemas principales

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.





# Personal en formación

- Lo que llamamos becarios/as, esto es, personas que realizan algún tipo de actividad formativa o en prácticas en las empresas no son una realidad homogénea.
- Hay supuestos que **NO constituyen relación laboral**: alumnos/as en prácticas de formación profesional; becarios/as de investigación para realizar tesis doctoral (1 y 2 año); etc.. Pero hay otros que **SÍ** constituyen relación laboral: investigadoras/es predoctorales 3 años; MIR; Hay también supuestos no regulados, etc... figuras distintas.
- En el caso de **que NO exista relación laboral**, pero haya entidad formativa u organismo responsable de las prácticas: en **Convenio regulador** y, en todo caso, la empresa informar de la aplicación del protocolo, aunque no haya potestad disciplinaria
- En **supuestos de voluntariado**: vid. Ley 45/2015 y formalización en acuerdo de incorporación (por escrito art. 12 Ley 2015).

# El problema de la “alta dirección”

Personal de alta  
dirección en  
régimen laboral:  
**relación laboral  
especial**  
regulada en el  
RD 1382/1985

Consejeros y  
administradores  
con **vínculo de  
integración  
orgánica**:  
regulación  
mercantil

# Personal directivo

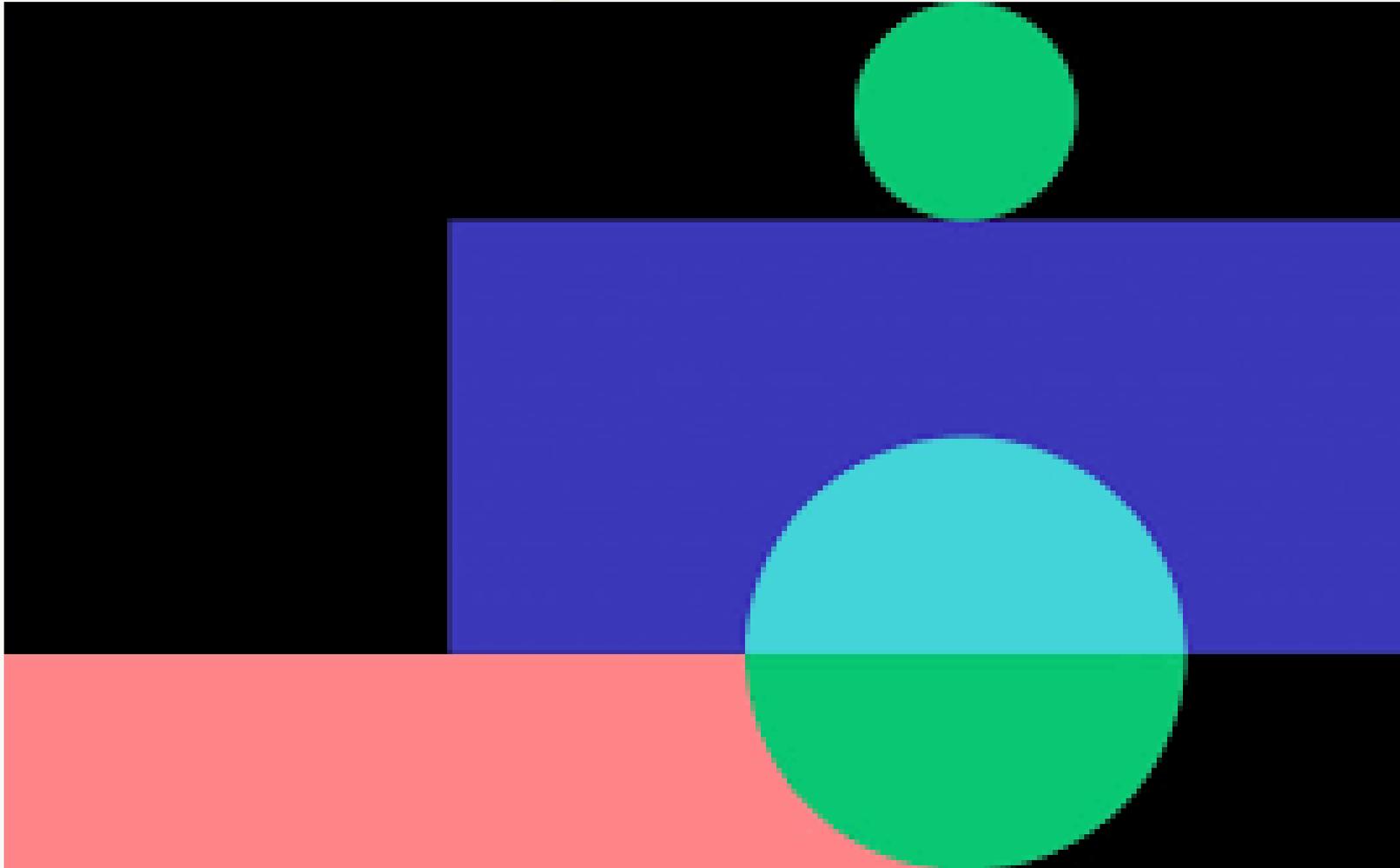
- Referencia: **art. 13 EBEP**
- El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:
  1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.
  2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.
  3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.
  4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. *Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.*
- Art. 27 Cargos directivos Ley 8/1997 (euskadi).
- Aplicación del **Código ético y de Conducta de los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sector público** (art. 12.g)- Comisión ética pública (sometidos a secreto)
- **18.4.3.– En el caso de que la vinculación del alto cargo o personal directivo se lleve a efecto a través de una relación laboral especial de alta dirección, entre las cláusulas del contrato deberá incluirse el contenido del anexo sobre adhesión al Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público.**
- **Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos.**



# Cliente acosador

- ¿Qué hacer?: Por una parte, trasladar a la autoridad competente los hechos y que la víctima reclame por daños.
- Asimismo, ejercer Derecho de admisión. Hay que ser rigurosas/os por cuanto que supone limitación a derechos fundamentales.
- Causas que permiten el ejercicio de este Derecho: actitud violenta de clientes, comportamientos inadecuados, etc.
- Las condiciones de acceso en lugar visible donde se contemplen las conductas prohibidas (en este caso acoso).
- Legislación autonómica: Ley 10/2015, de 23 de diciembre, de espectáculos públicos y actividades recreativas y Decreto 17/2019, de 5 de febrero que desarrolla la anterior.

# V.- PRINCIPIOS APLICACIÓN PROTOCOLO



# **PRINCIPIOS APLICACIÓN PROTOCOLO**

- **Principio de celeridad**
- **Principio de confidencialidad y protección de datos**
- **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**
- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas**
- **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)**
- **Principio de colaboración**
- **Principio de apoyo de personas formadas**
- **Principio de no re-victimización**
- **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.**



# PRINCIPIOS PROTOCOLO

## PRINCIPIOS



### **Confidencialidad y protección datos.**

LOPD 2018- Deber de guardar un alto grado de confidencialidad de los escritos y denuncias que se manejen en los protocolos. Los terceros que no tengan interés personal y legítimo no deben acceder de modo alguno al contenido de los documentos y testimonios que se manejen. No se debe trasladar la denuncia en sí misma sin consentimiento expreso de la persona denunciante. Lo que se debe trasladar son las conductas « irregulares » cometidas. Análisis previo dado que se ha considerado que una baja por ansiedad derivada de acusación de abuso sexual es AT (STSJ Andalucía de 27-02-2020, rec. 786/2020).

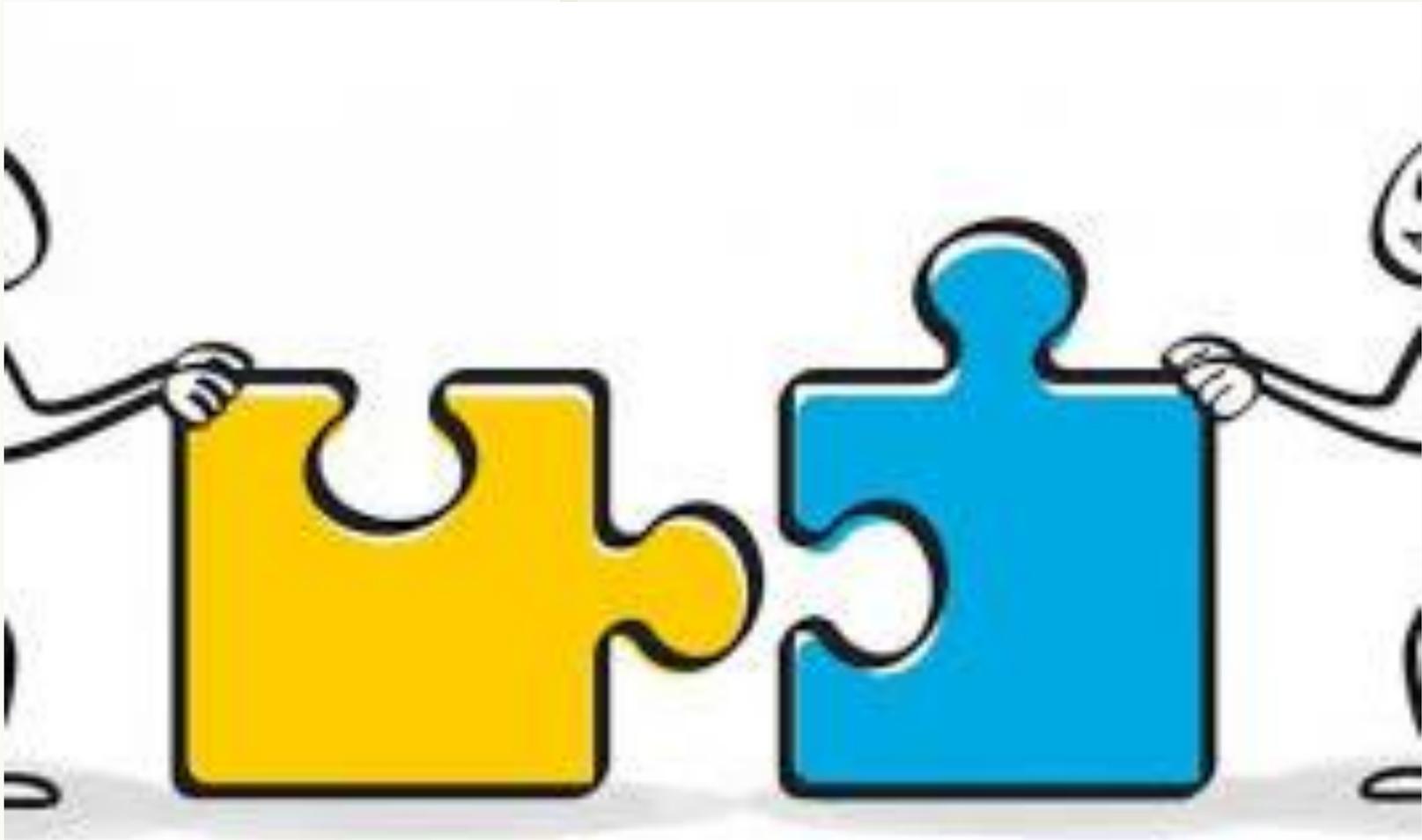
### **Indemnidad**

Por lo que se refiere a la indemnidad frente a represalias. Nulidad para la víctima pero también para otras personas denunciantes.

### **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.**

Reparación de la víctima, como por ejemplo, apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso (apartado 5.7 RD 901/2020).

# VI.- PROCEDIMIENTO



# PROCEDIMIENTO

El presente protocolo se articula entorno a dos fases:

- **INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**
- Pensado para los supuestos de conductas sexistas pero que no lleguen a ser sancionables
- **PROCEDIMIENTO FORMAL**
- Para supuestos de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo que sean sancionables.

## ¿Ante quién se presentan las quejas y denuncias?

El órgano receptor de las denuncias será el que se acuerde por la comisión negociadora o por el órgano ad hoc que se cree para la elaboración del protocolo. Si se ha creado una comisión de igualdad, la persona o personas competentes será la designada por ésta y, en su defecto, será/n la persona/s designadas de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as preferiblemente de entre los órganos de representación de los y las trabajadores/s en materia de seguridad y salud laborales.

A este órgano se le podrá denominar **asesoría confidencial**, cuya identidad se debe dar a conocer a todo el personal de la empresa y la forma en que se podrá contactar con ella.

Es conveniente que sean personas de confianza, con **formación previa en igualdad y preferentemente mujeres**. Se debe proporcionar formación.



# ¿Quién puede presentar la queja/denuncia?

- a) La propia víctima
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o conducta sexista puede denunciar la situación.

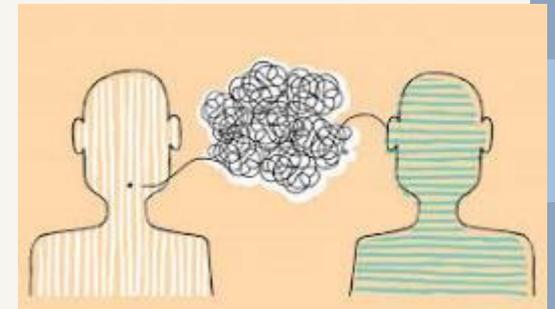
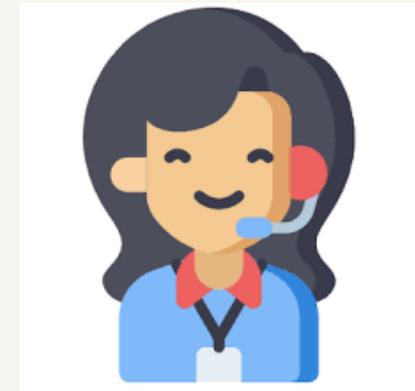
## ¿Cómo?

Se pueden presentar verbalmente o por escrito. Ahora bien, en el caso del procedimiento formal, se establece que la denuncia se tramite por escrito.

Ahora bien, hay algunas empresas que utilizan sistemas externos. Ej. STSJ de Madrid, Sala Social, de 15 de marzo de 2019 (recurso de suplicación núm. 933/2018). Sistema Speak Up, que es un instrumento interno de la empresa que facilita las denuncias al anonimizar al denunciante.

Funciona poniendo a disposición de los afectados un canal de comunicación directa con la propia empresa, mediante un teléfono y una dirección.

Se trata de empresas dedicadas a la resolución de conflictos (laborales y de cualquier otro tipo) que ofrece sus servicios a otras empresas que delegan en ésta la tramitación de quejas o denuncias, etc. Este canal, accesible las 24 horas del día y 7 días a la semana mediante una dirección de internet y una línea de teléfono, es una herramienta concebida para que cualquier empleado o partes interesadas externas puedan denunciar cualquier violación del código de conducta, o cualquier conducta que pueda suponer un acoso sexual, o por razón de sexo.



# INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

- **Ámbito de aplicación:** Conductas sexistas
- **Objetivo del procedimiento:** Resolución del problema extraoficialmente (en ocasiones basta con manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento o incluso hacerlo de manera general).
- **Plazo:** 7 días (ampliable en 3 días en supuestos excepcionales)
- **Procedimiento:**
  - Recepción de la queja verbal o escrita por la Asesoría confidencial (AC). Protección de confidencialidad del procedimiento: asignación códigos numéricos a las partes afectadas.
  - Confirmada la veracidad de la denuncia, la AC entrará en contacto – de manera confidencial- con la persona denunciada (sola o con la denunciante) para comunicarle existencia de queja sobre su conducta e informarle de las responsabilidades disciplinarias en las que pudiere incurrir de perpetuar su conducta y convertirse en acoso.
  - La persona denunciada podrá explicarse convenientemente.

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- **Ámbito de aplicación:** Cuando actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso y también cuando la víctima no haya quedado satisfecha con la solución previa.
- Siempre derecho a acudir a otras instancias (ITSS, jurisdicción).
- **Plazo:** 10 días, ampliable en 3 días más.
- **Denuncia:** por escrito ante AC por la víctima o tercera persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.
- **Adopción de medidas cautelares** por parte de la empresa: alejamiento de los sujetos activo y pasivo (cambio de turno, adaptación de jornada, permisos retribuidos, etc.
  - \* **Teletrabajo/trabajo a distancia** (*OJO- violencia de género*): El RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre (art. 4.4 ) señala que las empresas deben tomar en consideración el trabajo a distancia para configurar las medidas frente a los acosos (también sexual y por razón de sexo). Y en la exposición de motivos se determina que se establezcan límites a colectivos con especial susceptibilidad a riesgos psicosociales (acosos incluidos). Garantizar un tiempo de presencia. ES VOLUNTARIO.

## PROCEDIMIENTO FORMAL.

- La AC debe valorar en esta fase la denuncia (fuente, naturaleza o seriedad de la denuncia). Búsqueda de indicios suficientes para confirmar veracidad.
- Durante este proceso la AC debe preservar los derechos fundamentales de las personas implicadas, particularmente la intimidad y la dignidad de ambas.
- A continuación deberá notificar lo más rápidamente posible a la persona denunciada de la existencia de la denuncia contra su persona.
- Audiencia a la persona denunciada con presencia de la víctima o persona denunciante (a elección de éstas). Además presencia de representantes trabajadores/as u otras personas de la plantilla.
- A ser posible, este procedimiento se llevará a cabo con una única explicación por parte de la víctima (salvo que resulte imprescindible otras entrevistas).
- Garantía de confidencialidad y trámite ágil.

## PROCEDIMIENTO FORMAL.

- Conclusión.
- En 10 días laborales contados a partir de la denuncia, la AC elaborará y aprobará un **informe** sobre el supuesto (plazo ampliable en 3 días más en casos excepcionales).
- **Contenido del Informe:** conclusiones alcanzadas, circunstancias agravantes y atenuantes existentes, y procederá a trasladar el informe a la dirección de la empresa y a la Comisión de igualdad (si existe) **para iniciar, en su caso, expediente disciplinario.**
- **Garantizar indemnidad.**
- **Proponer medidas para que la situación no vuelva a producirse.** La empresa deberá facilitar que los sujetos activo/pasivo (en la medida de sus posibilidades) no vuelvan a prestar servicios conjuntamente.
- **Publicidad:** Del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionadora fue llevada a cabo con respecto al derecho a la intimidad de las personas afectadas.

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- Tras la finalización del proceso se debe tomar en consideración la necesidad de aplicar medidas de apoyo y reparación a la víctima, esto es, estableciendo medidas de apoyo psicológico y recuperación del proyecto profesional de la víctima (por ejemplo, tras una IT de larga duración a causa del acoso, establecer formación específica o reciclaje para ella), etc.



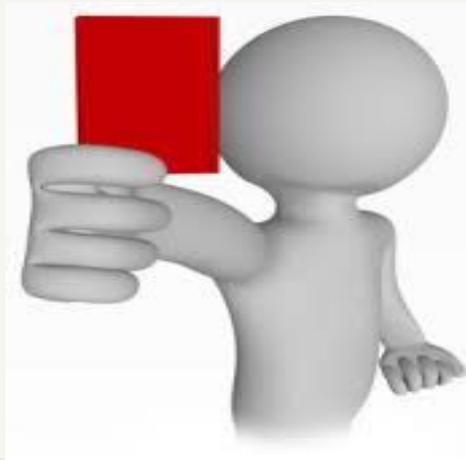
# Protocolo vs expediente disciplinario: prescripción

- Idea marco: el protocolo no es un expediente disciplinario. Éste último se activará (o no) a consecuencia de la investigación realizada durante el procedimiento.
- A estos efectos plazo de prescripción del art. 60.2 ET: *Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".*
- Problema del *dies a quo*.
- Necesidad de diferenciar: comisión de falta de tracto único o de tracto continuado.
- La interrupción de los plazos de prescripción están regulados (por ejemplo, por incoación de procedimiento penal), pero no cabe señalar que la denuncia del protocolo los interrumpe.
- TEORÍA DEL CONOCIMIENTO CABAL es la clave.



# FALTAS Y SANCIONES

- Se han de tomar en consideración –lógicamente- que los actos y conductas constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo son incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.
- El régimen sancionador está en CC aplicación o instrumento negociado equivalente. A estos efectos, es oportuno que sobre la base del principio de proporcionalidad, los instrumentos negociados describan (tipifiquen) bien estos supuestos y que incorporen circunstancias agravantes a los efectos de la imposición de la sanción que corresponda.





**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**Mila esker zuen arretagatik.**

**Galderarik?**



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

