

informe Protocolos de acoso y ley de igualdad



Recorte de un cartel de la Secretaría de la Dona del País Valencià.

El acoso o situación de violencia extrema en el trabajo dirigida hacia una persona con el fin de afectar su empleabilidad se había nombrado en años anteriores, en leyes anteriores, pero no ha sido hasta la mención expresa en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (aunque limitado al acoso sexual y al acoso por razón de sexo) cuando ha empezado a ser objeto de tratamiento por parte de los agentes sociales. Este informe, elaborado por Gemma Fabregat y Rosalía Pascual, se adentra en los protocolos de acoso en relación a la ley de igualdad.

informe

Protocolos necesarios

Gemma Fabregat Monfort

Cumplir las leyes es la obligación del empresariado, pero si además hablamos de acoso sexual, ha de garantizar que las posibles víctimas de acoso tengan a su disposición un protocolo que haga valer sus derechos.

Una de las muchas ventajas que ha comportado la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI) ha sido la del tratamiento del acoso como situación a prevenir en la empresa y, por tanto, como conducta no solo a reparar sino fundamentalmente a evitar en el ámbito de las relaciones laborales.

Al margen de la mayor o menor conveniencia de la norma elegida para ello, máxime porque el acoso es algo mucho más prolijo de lo que parece deducirse de la LOI, lo cierto es que la remisión que se hace a los protocolos de acoso en su art. 46, referido a los planes de igualdad, y el art. 48 LOI, de forma más genérica, ha servido para subrayar la necesidad de defender en la empresa la "tolerancia 0" ante la agresión a la dignidad personal y profesional que *per se* supone toda conducta de acoso.

Ahora bien, las pretensiones de la LOI, ya existían antes en nuestro ordenamiento jurídico, si bien, se exigían de forma más difusa.

De hecho, es con la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se le impone al empleador la necesidad de adoptar el art. 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) cuanto se precise en aras a garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Campana contra el acoso en las maquilas de países latinoamericanos, elaborada por la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.

La necesidad de adoptar una perspectiva proactiva más que reactiva ante el acoso laboral, por tanto, encuentra uno de sus antecedentes más inmediatos en esa norma preventiva. Pero no solo. También de forma previa a la entrada en vigor de la LOI, se hacía referencia al acoso en otras dos normas: en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad; y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Con todo, pese a ello, y como decía, la referencia expresa que contiene al respecto la LOI ha generado que sea ésta, y no las otras normas, la que haya marcado un punto de inflexión a este respecto.

El acoso, como aquella situación de violencia extrema en el trabajo, aquella actitud de hostilidad gravosa y manifiesta dirigida hacia una persona con el fin de afectar su empleabilidad, ha empezado a ser objeto de tratamiento por los agentes sociales con la entrada en vigor de la LOI.

Cierto que la mención expresa en la LOI se limita al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. No obstante, y por los motivos normativos expuestos, lo razonable, sería extender esos mismos protocolos de acoso a que se refiere la LOI al acoso laboral. Es decir, no condicionarlos en exclusiva al acoso sexual y por razón de sexo sino ampliar su ámbito de aplicación a toda situación de acoso que pueda darse en la empresa, con independencia de su causa o razón.

No sólo porque normativamente debe ser así, según se deduce del art. 14 LPRL. Sino, además, porque jurídicamente, y desde la prevención del acoso y la tutela de las víctimas, no se entiende muy bien porque cuando el acoso obedece a una causa sexual o relacionada con el sexo de quien lo sufre, ha de tener una protección y tener otra distinta en otros casos en los que, aun pudiendo ser la víctima la misma persona, el acoso obedece a otros motivos también discriminatorios como la orientación sexual, la afiliación sindical, la





También en el trabajo No es No, cartel de una campaña de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura junto al Instituto de la Mujer de Extremadura.



Ahora bien, en realidad no todos los planes de igualdad regulan un completo procedimiento de tutela al respecto. De entre los que omiten cualquier referencia al acoso y los que sí contemplan una completa regulación, cabe apreciar hasta tres tipos más de planes de igualdad: los que no regulan un protocolo de acoso pero sí mencionan a modo de declaración de intenciones que el acoso no se va a permitir; los que se autocalifican en proceso de negociación del protocolo de acoso; los que dicen tenerlo negociado pero que no lo aportan.

Dejaré al margen los mencionados y me centraré en los planes que sí regulan un protocolo de acoso, a fin de precisar de qué estamos hablando cuando nos referimos a la tutela del acoso en los planes de igualdad ya implantados.

Lo anterior, siendo consciente de lo complejo que resulta hallar en esta materia un denominador común, habida cuenta que cada uno de los protocolos pactados responde claramente a la voluntad de quienes negocian y a la realidad de sus empresas.

Aún así, a grandes rasgos, entiendo importante subrayar cuanto sigue.

- a) Como primera consideración común, y siguiendo con cuanto establece el art. 48.2 LOI, en general, es de resaltar que todos los protocolos de acoso pactados, contienen un código de buenas prácticas. En ocasiones este código no puede considerarse como una declaración extensa de intenciones porque es en realidad una referencia breve y concisa, pero de una manera u otra, y eso es importante, en todos los protocolos implantados se hace constar expresamente que la empresa no va a tolerar actuaciones susceptibles de ser consideradas como constitutivas de acoso. Y se trata de dar difusión e informar de ello. A veces incluso se menciona que se formará a la plantilla a este respecto, aunque no es muy habitual.

etnia, la religión, etc., pero que, sin embargo, nada tienen que ver con el sexo o "género".

¿Acaso la víctima de acoso antes de exigir protección debe averiguar el motivo, causa o razón por la que se le está acosando?

No parece que eso sea lo que quiere el ordenamiento jurídico.

Lo que ocurre es que en la práctica, los convenios colectivos apenas mencionan el acoso desde la perspectiva de los riesgos psicosociales y por el contrario, éste sí se menciona en los planes de igualdad. De ahí, que a veces se crea que el empleador solo está obligado a prevenir el acoso en la empresa si éste obedece a un motivo sexual o si tiene que ver con el sexo de la víctima.

Es ciertamente inusual, en efecto, que los planes de igualdad no se refieran al acoso.

- b) Superada la fase del código de buenas prácticas, lo cierto es que por lo que se refiere ya más propiamente a las medidas que conforman internamente el protocolo de acoso, cabe diferenciar entre aquellos protocolos que ciñéndose a cuanto establece la LOI sólo van a resultar aplicables al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y, aquellos otros, que incluyen en su ámbito objetivo de aplicación al acoso moral “común”. Sorprende, a mi modo de ver gratamente, que sean muchos los protocolos que opten por esta última opción, lo que no sólo garantiza al empresariado cumplir también con las obligaciones preventivas a las que me refería, especialmente con cuanto le exige el art. 14 LPRL, sino que además con ello se le da seguridad jurídica a la víctima de acoso, pues con independencia del motivo por el cual se le acose contará con un procedimiento en su empresa para denunciar a su agresor.
- c) Por lo demás, llama la atención que en ocasiones el protocolo no solo incluya un procedimiento sino dos. Cuando es así, uno de ellos, recibe la denominación de informal, y es como una mediación entre las partes dentro de la empresa que, en caso de no acabar con acuerdo, da lugar a un procedimiento formal, con expediente informativo y resolutorio. Con todo, a este procedimiento formal también se puede acudir directamente en el caso de que el acoso sea muy gravoso y no resulte aconsejable acudir a la mediación que supone el procedimiento informal.
- d) Por lo que se refiere a las personas legitimadas para instar el procedimiento, lo cierto es que entre las regulaciones hay muchas diferencias. Además de la víctima, en ocasiones se permite denunciar a la representación sindical, a cualquier mando intermedio que tuviera conocimiento del acoso, instar de oficio el procedimiento por parte de la empresa, etc. Todo con las dudas de legitimidad

Campana contra todo tipo de acosos (sexual, por razón de sexo, psicológico...) en el ámbito laboral, de CCOO de Aragón, junto al Instituto Aragonés de la Mujer y la Unión Europea.

que, en mi opinión, ello plantea si no se cuenta con el consentimiento expreso de la víctima a esos efectos.

- e) La variedad de regulaciones se mantiene en lo que tiene que ver con los órganos competentes para instruir y, sobretudo, resolver los procedimientos que se han instado. Las regulaciones dan esa competencia a Recursos Humanos o al Relaciones Laborales; a la dirección de la empresa; a la dirección de la empresa con la ayuda de la representación sindical; o a una persona instructora que designa la empresa para llevar a cabo, a veces, solo el expediente informativo y reservándose la capacidad de decidir la empresa
- En otros muchos casos se designa una comisión. Y variedad de criterios en la constitución de comisiones también hay tantas como protocolos que las crean, tanto en lo que respecta a su denominación (instructora, decisoria, de ética, etc.) como en su composición, pero quede claro que los protocolos igual regulan comisiones para resolver los casos de acoso, que entienden que una sola persona puede ser competente para llevar a cabo por sí misma todo el expediente informativo. Aunque en la resolución ya se haga valer la voz de la empresa.
- f) Por lo demás suelen ser procedimientos en los que se insiste en la necesidad de actuar de forma consecuente con el derecho a la intimidad de las partes y que



suelen caracterizarse por unos plazos relativamente breves. También en cuestión de duración la regulación varía de unos casos a otros. A veces se marca un plazo máximo para el expediente informativo y un plazo máximo de duración más breve para resolver. Otras veces, en los casos en los que existe ese doble procedimiento formal e informal al que me refería, se marca un plazo más breve para la mediación que suele suponer el primero y un plazo de mayor duración para el procedimiento formal, etc.

No existe una regla precisa pero, en general, los plazos son razonables con la finalidad que persigue el protocolo de acoso: acabar con el conflicto de forma rápida, ágil y eficaz.

Además, en bastantes protocolos se prevé la posibilidad de separar a la persona denunciante y la persona denunciada como medida cautelar en tanto en cuanto dure el procedimiento.

- g) Por lo que se refiere a la resolución del conflicto, raramente se aprecia el derecho a recolocar a la víctima. Cuando se hace, además, se insiste en hacer constar claramente el derecho de la empresa a decidir si cambia a quien denuncia de puesto o no, con las críticas que a ello se le pueden hacer desde el punto de vista del deber de garantizar la seguridad y salud de la plantilla.
- h) En lo que tiene que ver con la sanción de quien agrede, de confirmarse que efectiva-

BASTA DE **ACOSO** EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Los ataques se producen en privado o ante testigos "mudos"

CCOO 

El acoso ocurre porque nadie lo impide

Si te **PROHIBEN** relacionarte o comunicarte con algún compañero o compañera

Si **MANIPULAN** tu correspondencia, reputación o trabajo

Si te **CAMBIAN** de puesto sin previo aviso

CONTACTA CON EL SINDICATO

Todas las empresas están obligadas por ley a tener protocolos contra el acoso

NO te quedes en silencio

NO dejes que vuelva a pasar

QUIEN CONOCE Y CALLA, CONSIENTE



SECRETARIA DE LA DONA

pl. nápoles y sicilia, 5 - 46003 Valencia - 963 882 122

dona@pv.ccoo.es - www.pv.ccoo.es

Todas las empresas están obligadas por ley a tener protocolos contra el acoso, era uno de los mensajes de este cartel elaborado por la Secretaría de la Dona de CCOO del País Valencià.

mente lo es, es llamativo que en algunos casos se entienda que su conducta sólo va a ser constitutiva de infracción grave. También me remito a lo que consta en el trabajo como crítica a realizar de tal regulación. Afortunadamente también es verdad que en otros muchos casos se considera constitutiva de infracción muy grave. Y, en otras ocasiones, no se concreta nada, señalando que la empresa, en su caso, adoptará las medidas necesarias o impondrá las sanciones correspondientes.

- i) La presencia de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, por lo demás, se prevé básicamente a propósito de tres situaciones distintas: 1) como receptora de la denuncia de la víctima; 2) como asesora de ésta; 3) como receptora de las conclusiones de la fase de instrucción o de todo el procedimiento, en general.

En ocasiones, aunque menos frecuente, la dirección de la empresa dice que buscará


Gemma Fabregat (Gemma.Fabregat@uv.es) es vicedecana de Asuntos Económicos de la Facultad de Derecho; profesora titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Derechos Humanos de la Universitat de València.



asesoramiento en la representación sindical, en general, para resolver. Pero, como digo, no es muy habitual.

Como se puede apreciar, por tanto, en lo implantado se aprecian procedimientos muy diversos en cuanto a ámbito objetivo de aplicación, legitimación, competencia para resolver, órgano instructor, duración, sanción y presencia de la representación sindical. Aún así, y no obstante todas las críticas que se le pueden hacer a ciertos aspectos puntuales de la regulación, en general, me parecen unos protocolos bien hechos y consecuentes con el fin que les debe ser propio: garantizar en la empresa un instrumento de tutela frente al acoso. Resultaría altamente positivo que el resto de empresas tomaran ejemplo e implantasen protocolos similares y, en mi opinión, mejor además si resultasen aplicables a todos los supuestos de acoso, como ya se hace en algunas ocasiones.

Con ello no solo el empresariado cumpliría con cuanto le exige la LOI y la LPRL sino que además la víctima de acoso tendría a su disposición un procedimiento ágil y seguro para hacer valer sus derechos en el ámbito interno de la propia empresa en la que se le agrede. Y de eso es al final, de lo que se trata.

Ojalá estas líneas contribuyan a hacernos un poco más conscientes de ello. 

informe

FECOHT: Protocolos firmados en FECOHT

Rosalía Pascual Moreno

LOS PROTOCOLOS sobre acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo firmados desde la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) se pueden dividir en dos modelos. Por un lado, los que disponían con anterioridad de un *Protocolo de prevención contra el acoso moral*, y lo que hacen es añadir las definiciones de la ley de igualdad sobre acoso sexual y por razón de sexo, no cambiando apenas nada más (1). Y por otro, las empresas que, aprovechando que tienen que hacer un plan de igualdad, introducen un objetivo específico como: *"Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo"*, y añaden además una medida a desarrollar: *"Revisar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo"* en un protocolo nuevo, aparte del acoso moral (2).

En cuanto a la ubicación de los protocolos dentro de los planes de igualdad también hay diferencias, aunque en la gran mayoría de ellos se encuentra en el área de salud laboral (3) –tan sólo hay uno que no está en el apartado de salud laboral y sí en el área de violencia de género (4) y en otros casos el protocolo está ubicado en un área aparte exclusivo del acoso (5)–.

También hay diferencias en cuanto a la comisión instructora. Por un lado en quién investiga los casos de acoso sexual y por razón de sexo, en donde hay a su vez dos situaciones,

Rosalía Pascual (rpascual@ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT).

los que sólo investiga la empresa en exclusividad (6) y en donde sí que existe intervención por medio de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y/o asesorías sindicales con conocimientos en igualdad (7). En cuanto al número de personas integrantes en la comisión también varía pues –salvo en el caso de que si es paritaria entre empresa y parte social (8)–, en la mayoría de los casos, la empresa o tiene toda la representación o la RLT es una sola persona que cuenta con la posibilidad de llevar algún asesoramiento externo (9).

En todos los protocolos firmados, hasta el momento, los gastos ocasionados por la RLT en la comisión instructora y las horas sindicales son por cuenta de la empresa.

La negociación de los protocolos es una parte muy importante de los planes de igualdad y la coparticipación junto con la empresa –en la investigación de la existencia de acoso sexual y por razón de sexo– sería una buena forma de eliminar este tipo de conductas, haciendo una buena intervención para resolver los casos con rapidez y contundencia.



CHARLIZE THERON PROTAGONIZÓ EN 2005 LA PELÍCULA EN TIERRA DE HOMBRES, DIRIGIDA POR NIKI CARO Y CUENTA LAS DIFICULTADES DE LA PROTAGONISTA CUANDO DECIDE EMPLEARSE EN LAS MINAS DE HIERRO DE MINESOTA, UN LUGAR COPADO HASTA LA FECHA EXCLUSIVAMENTE POR HOMBRES.



- (1) Son los casos de: El Corte Inglés, NH hoteles, Global Hoteles, Hoteles Internacionales.
- (2) Son los casos de: Grupo Zena, Zena Pizza, Ikea, KFC, Hijos de Luis Rodríguez, VIPs, Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest.
- (3) Ikea, KFC, Hijos de Luis Rodríguez, VIPs, Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Global hoteles, Hoteles Internacionales, Marionnaud.
- (4) Froiz distribución S. A.
- (5) Grupo Zena, Zena Pizza, Hoteles Internacionales, Grupo Champion.
- (6) NH hoteles, El Corte Inglés, Mercadona.
- (7) Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Froiz distribución S. A.
- (8) Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Froiz distribución S. A.
- (9) Grupo Zena, Zena Pizza, Grupo Champion.