



Curso formación

Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla

Por Olga Fotinopoulou

Prof. T.U: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UPV/EHU)

Olga.fotinopulos@ehu.es



Esquema exposición

- 1.- Aspectos introductorios generales: Acoso sexual y acoso sexista. Normativa, conceptos y elementos diferenciadores.
- 2.- Descripción de los mecanismos de tutela reparadora o reactiva.
- 3.- Tutela preventiva frente al acoso sexual y acoso sexista.
- 4.- Protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el Trabajo elaborado por Emakunde.



1.- Aspectos introductorios: Consideraciones generales.

- 1.- El acoso sexual y sexista en el trabajo son una 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.
- 2.- Las víctimas pueden ser hombres y mujeres, pero la mayoría de ellas son mujeres. Así, el acoso sexual y sexista se consideran formas de discriminación por razón de sexo que se producen no solo en el lugar de trabajo, sino en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.
- 3.- Es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y una forma de violencia de género.
- 4.- El acoso sexual y sexista es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Por eso las mujeres están mucho más expuestas, dado que han carecido tradicionalmente del citado poder y porque se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en la vida social y económica, y por ende, en el mercado de trabajo.




1.- Marco normativo.

■ Normativa OIT.

- Fundamentalmente Convenio nº 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958.

■ Normativa comunitaria.

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del PE 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso, la complementen.
- La Directiva 2006/54/CE del PE y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Conceptos en art. 2.1 c) sobre acoso y 2.1 d) sobre acoso sexual.
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al PE por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. COM (2007) 686 final.



1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

- **Constitución española**
- **Art. 9.2 CE** encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Art. 10.1 CE** señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público.
- **Art. 14 CE** establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Art. 15 CE** recoge que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos degradantes.
- **Art. 18 CE** garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- **Art. 35.1 CE** recoge que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. Sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- **Art. 53.2 CE** establece las garantías de tutela de derechos y libertades.

1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

■ **Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

■ **Artículo 7 LOIEMH. "Acoso sexual y acoso por razón de sexo"**

■ 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

■ 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

■ 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

■ 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

■ **Art. 48 LOIEMH. "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo"**

■ 1. 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.

■ Con esta finalidad se podrán 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.

■ 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

- **Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- Art. 9. Indemnidad frente a represalias.
- Art. 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- Art. 12. Tutela judicial efectiva.
- Art. 13. Prueba.
- Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
- Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.
- Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.
- Art. 51. Criterios de actuación de las AA.PP.
- Art. 61. Formación para la igualdad.
- Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en AA.PP.

1.- Aspectos introductorios: Marco normativo

- **Estatuto de los Trabajadores**
- **Art. 4.2 d) ET** los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
- **Art. 4.2 e) ET** establece como derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.
- **Art. 17.1 ET** declara que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.
- **Art. 54 ET.** Despido disciplinario. Concretamente art. 54.2.g) –acoso sexual y por razón de sexo.

1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

- **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**
- Art. 8.13 LISOS califica 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 del mismo"
- Art. 8.13 bis LISOS califica como infracción muy grave "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo"
- **Artículo 46 bis LISOS. Responsabilidades empresariales específicas.**
- 1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:
 - a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
 - b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
- 2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.
- En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, esta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 12 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:
 - a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
 - b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

■ Código Penal

- El Art. 184 CP recoge y tipifica el delito de acoso sexual.
- Art. 184.1 CP señala que el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses (multa mínima de 108.18 euros y máxima de 54.091.09 euros).
- Art. 184.2 CP establece que si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevalléndose 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, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses (multa mínima de 216.36 euros y máxima de 108.182.18 euros).
- Art. 184.3 CP establece que cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado primero del tipo general (multa mínima de 216.36 euros y máxima de 108.182.18 euros) y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado segundo de este mismo artículo.



1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

■ Código Penal

- El Art. 173 CP (reforma año 2010) recoge y tipifica el delito de acoso moral en el trabajo dentro del Título relativo a torturas y otros delitos contra la integridad moral.
- De este modo, se señala que: *"Con la misma pena (prisión de seis meses a dos años) serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"*
- Problemas
- 1) Requisitos: prevalimiento, luego quedan impunes los casos de acoso horizontal.
- 2) Diferencia entre actos hostiles o humillantes que no lleguen a constituir trato degradante. Dificultades para su aprehensión.
- Finalmente, delito configurado en el art. 316 CP (riesgo o contra la seguridad o salud laboral de los trabajadores). Nunca empleado en este contexto, ya que se recurre con carácter general al delito de trato degradante generico del art. 173 CP (sobre el particular, trabajos de la penalista Pérez Machio).



1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

- **Ley de prevención de riesgos laborales.**
- **Art. 14 LPRL. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**
- Establece el derecho y el correlativo deber del empresario a dispensar protección a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

1.- Aspectos introductorios: Marco normativo.

- **Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social. (modifica la LPL)**
- **Art. 26.2 LJS (art. 27.2 LPL).** Acumulación de acciones.
- **Art. 95 LJS (95 LPL):** Informe expertos. 95.3 LJS (Informe expertos en procesos de discriminación) y 95.4 LJS (Informe Inspección de Trabajo y de organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de entidades e instituciones habilitadas).
- **Art. 96 LJS (art. 96 LPL):** Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. Se añade párrafo 2 en relación con AT y EP.
- **Art. 182 LJS (art. 180 LPL).** Sentencia en proceso de tutela de derechos fundamentales.
- **Art. 183 LJS (art. 181 LPL).** Indemnizaciones.
- **Art. 184 LJS (nuevo)** – preferencia por procedimientos específicos a los que cabe acumular pretensión por vulneración de derechos fundamentales de acuerdo al art. 26.2 LJS.



CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual: Art. 7.1 LOI: *“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u. ofensivo”*
- Esta definición mejora lo dispuesto en otras definiciones previas ya que no exige que la víctima manifieste expresamente su indeseabilidad. Y tampoco exige que la víctima deba valorar qué comportamientos son aceptables y cuáles se consideran ofensivos.
- Se trata de una definición basada en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) – elemento objetivo de la conducta de acoso
- Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de Diciembre (RTC 1999/224) Califica el “acoso sexual” como una conducta con tendencia libidinoso, que no es deseada por la destinataria y lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora que genera un entorno laboral hostil e incómodo, objetivamente considerado y no puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes, que en este caso tienen como destinataria a una mujer, en las que se la trata como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal. Esta sentencia lo califica como atentado al art. 18 CE, pero no al 14 CE, aunque la sentencia señala que se derivaría el atentado a la discriminación por afectar en mayor medida a mujeres que a hombres.



CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

CHANTAJE SEXUAL

El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Sujeto activo: únicamente quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, etc.).

ACOSO AMBIENTAL

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Definida por STC 224/1999.

Sujeto activo: No hay relación jerárquica. Así pueden ser compañeros/as o terceras partes (clientela, proveedores, etc.).

No tiene por qué haber repercusión en sus condiciones de trabajo, pero si afecta a la motivación, la salud, etc..



CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

CHANTAJE SEXUAL

EXPLÍCITO: Cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.

IMPLÍCITO: Cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica implícitamente a su aceptación.

ACOSO AMBIENTAL

Las consecuencias son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno negativo de trabajo para la víctima, creando un ambiente ofensivo, degradante, humillante u hostil, lo que acaba interfiriendo en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Ej. Acoso sexual

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, de 29 de Septiembre de 2005: Existencia de acoso sexual en el trabajo: vulneración del derecho a la intimidad, integridad moral e igualdad por razón de sexo (AS 2005/2670)
- Las actrices, Daniela, Barbara y Maria Rosa, estuvieron prestando sus servicios, como ayudantes de recepción, en el Hotel S. sito en Las Palmas de Gran Canaria, entre el 6.11.2001 y el 14.9.2002, siendo el Director del mencionado hotel y representante de las sociedades explotadoras del mismo el co-demandado, Sr. Sebastián.
- Las reclamantes trabajaban en la recepción del hotel mediante un sistema de turnos por el que cubrían dicho puesto de trabajo las 24 horas del día, trabajando cada una de ellas de forma individual. Junto a dicha recepción, había una dependencia, separada por un panel de cristal, en el que había una televisión, un sofá y demás mobiliario; dependencia que era utilizada, con frecuencia, por el Director, Sr. Sebastián.
- Consta acreditado que en el periodo reseñado, el Director del hotel se dirigió a cada una de las actrices de la siguiente forma:
- A Daniela diciendole que "estaba muy rica", o que era "un guayabo", que se probara unos uniformes nuevos y, en ese momento, le tocó el pecho. En ocasiones, le ponía las manos en los hombros y, en una ocasión, le dijo que se probase unas joyas y la besó en el cuello. No recibió nunca proposiciones de índole sexual. La actrice en ningún momento manifestó verbalmente su rechazo a las acciones del representante de la empresa pero adoptaba una actitud de rechazo.
- A Barbara le dijo "que tenía el culo bonito", "que tenía las caderas marcadas", así como otros piropos. En ocasiones, le dio palmaditas en el culo y le tocaba las manos. La actrice le manifestó verbalmente, en una ocasión, que por favor no le cogiera las manos. Nunca le dijo que no le diera palmaditas en el culo pero mantenía una actitud de rechazo. En una ocasión le dijo que pasara a su despacho a probarse un uniforme nuevo y, cuando lo llevaba puesto, le tocó el pecho. También la llamó "golfa".
- A Maria Rosa que "tenía los pechos caídos", "las piernas torcidas", "que como mujer no valía nada", "que caminaba moviéndose de forma obscena", "que cuando salía de trabajar se iba a Vecindario a foliar con su novio", y "que si se lo pedía a alguna de sus compañeras, lo masturbaban". Le cogía las manos, le tocó los dedos de los pies y las piernas sentándose frente a su mesa. Le quitó un pelo del escote. Al salir de su mesa de trabajo y pasar junto a él, le tocaba la cadera por lo que tuvo que optar por dar un rodeo. Al regresar de vacaciones, el Director, en una ocasión, le pasó la mano por el pecho y el escote, la actrice se opuso verbalmente y lo empujó hacia atrás. El Sr. Sebastián reaccionó violentamente amenazándole con golpearla.
- Las mencionadas actrices acuden al Juzgado solicitando la extinción de su contrato de trabajo por vulneración de derechos fundamentales e interesan se condene tanto al Director del hotel como a las empresas explotadoras del mismo a indemnizarlas por los daños morales y psicológicos causados por el acoso sexual de aquel. La Sentencia dictada en Primera Instancia estima la demanda y condena a los demandados a abonar a Daniela y Barbara en 2.176,20 Euros y a Maria Rosa en 3.627,00 Euros;



Ejemplo de acoso sexual ambiental

Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 27 de Marzo del 2006: Acoso sexual; derecho a la integridad física y moral; protección de la mujer trabajadora; despido procedente (Recurso nº 649 / 2006).

- El actor, Felipe, ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada, Bingo, S.A., desde el 6 de Noviembre de 1981, con la categoría profesional de Técnico de juego y un salario de 1.328,50 Euros mensuales, con inclusión de pagas extras. Con fecha 9 de Mayo de 2005, el mencionado trabajador recibe una carta de despido disciplinario de la empresa, imputándole la comisión de las siguientes faltas:
 - - Cuando su compañera de trabajo, María, sube por las escaleras a la planta superior del bingo, le pone las manos debajo de la cintura y, con el pretexto de empujarla, la manosea, operación que hace de forma reiterada y con la oposición sistemática de la misma;
 - - Cuando la mencionada compañera guarda los billetes del cobro de los cartones en el bolsillo superior de la camisa, intenta cogérselos, tocándole el pecho, con la negativa de ella;
 - - Presiona continuamente a María para que acceda a tener relaciones sexuales, con frases como "conmigo no vas a tener problemas de embarazo porque soy un chico muy seguro ya que tengo hecha la vasectomía";
 - - Cuando la indicada se sienta en una banqueta alta junto al micrófono, para pronunciar "línea" o "bingo", le pone las manos en los muslos y rodillas, efectuando tocamientos con reiteración en dichas partes del cuerpo, con rechazo de aquella;
 - - Intenta perjudicar a su compañera manifestando a los Jefes de Sala que no es una persona preparada para su trabajo.
- Recurrido el despido ante el Juzgado de lo Social, es declarado procedente, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. La mencionada Sentencia es recurrida por el trabajador despedido.



Conceptos básicos: 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.
- Ej. STSJ/Andalucía (Málaga), Sala de lo Social de 25-10-1996 (AS 1996, 3699).
- En el supuesto queda acreditado que en una sección o departamento de charcutería de todos los trabajadores, siete de ellos tienen categoría de oficiales de 1º o 2º mientras que la actora ostenta la de vendedora y que todos los que trabajaban en dicha sección, excepto la actora, habían ascendido (de manera discrecional, es decir, sin previa convocatoria ni pruebas de ningún tipo). También queda demostrado que de los anteriores, la actora es la que menor retribución percibe (no sobre el salario base sino sobre mejoras que la empresa otorga). La actora tiene un horario disunto sin que la empresa lo justificara. Asimismo, ella tiene jornada partida, mientras que los demás tienen una jornada continuada. Queda acreditado que a pesar de las diferencias de categoría, la prestación de servicios y las funciones realizadas son en términos generales las mismas.
- El órgano jurisdiccional entiende que la discriminación se debe a la condición femenina de la actora (así como a su actividad sindical).



Conceptos básicos: Acoso por razón de sexo

- Otro supuesto –acoso por razón de maternidad-: STSJ Galicia, Contencioso-Admvo, de 29 de 11 de 2000.
- Servicio militar. La actora tiene un historial que califican de brillante. No le renuevan porque su superior le hace informe desfavorable (causa: su embarazo).
- Queda acreditado que el comandante la llamada despectivamente albondiga o albondinguilla por su natural aspecto físico de embarazada. Le obligaba a desempeñar tareas contraindicadas con su estado (subirse a escaleras para limpiar estantería, etc..). No se le suministro uniforme adecuado a su estado hasta 5 meses después de haberlo solicitado, etc..



De una visión reparadora a otra preventiva. Consideraciones generales en relación con el Acoso sexual y acoso sexista en el trabajo.

- Antes de describir los mecanismos de tutela reparadores existentes, conviene hacer alusión al marco de que surge la protección de la indemnidad sexual o por razón de sexo localizado –además de en el art 14 CE– en el art. 18.1 CE (intimidad). Vigencia directa ex art. 53.2 CE.
- Los mecanismos son de tres tipos
- A) Tutela penal: CP
- B) Tutela administrativa: LISOS
- C) Tutela laboral: ET

El objetivo general de estos mecanismos es garantizar un **triple resultado**:

- a) El más urgente destinado al **cese inmediato** de la conducta danosa
- b) **Satisfacción de la víctima**
- c) Evitar la reiteración del comportamiento: **efecto disuasorio**

Problemática: la perspectiva reparadora o reactiva –mecanismos defensivos o correctivos– no consiguen esos objetivos en la realidad.

Por eso, nuestra legislación interna –sobre todo a partir de la LOI– entiende necesario abogar por una intervención previa o preventiva con el fin de evitar los supuestos de violencia de género en el trabajo.



Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

■ 1) Tutela penal

CP: art. 184 –delito de acoso sexual

Tipifica el delito de acoso sexual a través de un tipo básico y tres agravados.

Tipo básico: solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para tercero.

Tipo cualificado 1: se sustenta en el prevalimiento de una situación de superioridad laboral.

Tipo cualificado 2: acoso sexual realizado con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas.

Tipo cualificado 3: acoso sexual cualificado por la especial vulneración de la víctima por razón de edad, enfermedad o situación.

CP: Art. 173 y 316

2) Responsabilidad civil derivada del delito

A la responsabilidad penal se le habría de añadir una indemnización destinada a compensar a la víctima (art. 109, 110, 120 CP)



Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

■ 3.- Tutela Administrativa

■ LISOS: art. 8.13 y art. 8.13 bis.

■ **8.13 LISOS**: *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*

■ **8.13 bis LISOS**: *el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*

■ **Otros**: Art. 46 bis LISOS (introducido por la LOI)- exclusión de los empleadores condenados mediante sentencia firme por actuaciones discriminatorias, de la posibilidad de obtener bonificaciones, subvenciones, exenciones o ventajas fiscales, así como la pérdida de las que vinieran percibiendo



Descripción de los mecanismos de Tutela reparadora o reactiva.

4.- Tutela laboral. Trinomio sanción-Indemnización-extinción.

4.1.- Trabajador:

4.1.1.- La rescisión indemnizada de su contrato de trabajo (art. 50 ET)

4.2.2.- El proceso especial de tutela de derechos fundamentales.

4.2.3.- Indemnización por daños y perjuicios.

4.2.- Empresario: El ejercicio de los poderes empresariales como instrumento garante de la indemnidad físico-psíquica del trabajador.

4.2.1.- La movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la modificación sustancial de las condiciones como vías de solución frente al riesgo psicosocial.

4.2.2.- La sanción disciplinaria a quien con su comportamiento provoque o favorezca el riesgo psicosocial.



Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- Como ha venido sucediendo con otras manifestaciones de violencia en el trabajo, la perspectiva preventiva del acoso sexual y sexista es esencial.

1.- Antes de la LOI:

- CE: art. 15 (Derecho a la vida y a la integridad física y moral); art. 40.2 (los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo).
- ET: art. 4.2.d) y art. 19
- LPRL: art. 14 y 15 –obligación empresarial de adoptar medidas organizativas suficientes para prevenir la violencia en los lugares de trabajo.



Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- **A partir de la LOI:** art. 5.4 LPRL (Política de prevención por parte de las AA.PP en materia de igualdad de género).
- Art. 48 LOI.
- La idea que inspira la regulación de la LOI en torno al acoso sexual y por razón de sexo es que una adecuada política de empresa en esa materia contribuye a que no se generen esas conductas. De ahí que al hilo de la regulación de los planes de igualdad en las empresas (artículos 45 a 49 LOI) se señale como contenido posible de los mismos medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y que se dedique un precepto al tratamiento de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48 LOI).



Tutela preventiva frente al acoso sexual o acoso sexista.

- La idea clave que inspira la regulación de la LOI en esta materia es que difícilmente se puede contribuir a la erradicación del acoso sexual y sexista si no se cuenta con la colaboración y el apoyo de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes (art. 48.2 LOI).
- De ahí la trascendencia de que los convenios colectivos integren en sus contenidos estas materias, en tanto manifestación del acuerdo entre empresas y/o sus representantes y la representación del personal en la lucha contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones, moral, sexual o por razón de sexo.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- **1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.**
- **2.- ÁMBITO DE APLICACION.**
- **3.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES**
- **4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.**
- **5.- TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES.**
- **6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**
- **7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.**
- **8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

■ 1.- Declaración de principios:

El primer paso en la prevención de estos fenómenos es la elaboración de declaraciones de principios en las que se establezca expresamente que no se tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo. Podría decirse que las declaraciones de este tipo son inútiles reiteraciones de los deberes derivados de la vigencia del derecho constitucional a no ser discriminado ni discriminada por razón de sexo, deberes que vinculan a empresas y trabajadores y trabajadoras a pesar de que no la integren en los convenios colectivos. No obstante, su inserción en ellos es muy recomendable ya que constituye el primer paso en la instauración de medidas para prevenir el acoso sexual (art. 48 y 62 L.OI).

La declaración de principios debe ir acompañada de una descripción de lo que se entiende por acoso sexual y de acoso por razón de sexo en tanto conductas que no se han de tolerar, definiciones que deben acomodarse a las legalmente establecidas

(3.-NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES).

2.- **Ámbito de aplicación:** Empresas de más de 50 personas en plantilla.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

4. PROCEDIMIENTO

El presente protocolo se articula entorno a dos modalidades procedimentales en función de la calificación que haya de darse a las actuaciones de acoso:

- Así, en el caso de que esas actuaciones puedan ser calificadas como **leves** se seguirá el **procedimiento INFORMAL**.

- En el caso de que las actuaciones sean constitutivas de acoso **grave o muy grave** o cuando **víctima no satisfecha con resultado procedimiento informal** se seguirá el **procedimiento FORMAL**.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

■ 4. PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL: ¿ANTE QUIEN SE PRESENTAN LAS DENUNCIAS?

- La base del éxito del procedimiento de prevención y del procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias, es que quienes hayan sido objeto de acoso sepan a quien recurrir y que esa persona goce de su confianza. La idea es que no se perciba la empresa como un ámbito hostil a la denuncia de estas conductas, por el contrario que resulte fácil decir no y que el procedimiento inspire confianza.
- Es conveniente que exista en la empresa una persona de confianza, tanto para empresario como para trabajadores, con una formación adecuada y específica en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que además de atender las denuncias y prestar asesoramiento y ayuda a quien lo solicite, pueda llevar a cabo las tareas de sensibilización de los trabajadores y de formación de personal y difusión de la política preventiva en la empresa.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- 4. PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL. ¿ANTE QUIÉN SE PRESENTAN LAS DENUNCIAS?
- **Supuesto a):** En aquellos supuestos en que en el convenio de aplicación se haya creado y exista de hecho una *Comisión de Igualdad*, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión.
- **Supuesto b):** En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que, siendo integrante del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación.
- la persona receptora de las denuncias se denominará **Asesor o Asesora Confidencial**, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

■ PROCEDIMIENTO INFORMAL

■ **Ambito de aplicación:** Supuestos calificados como leves

■ **Objetivo del procedimiento:** resolución del problema extrajudicialmente (en ocasiones basta con manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento)

■ **Plazo:** 7 días, ampliable en 3 días más en casos excepcionales y de imperiosa necesidad

■ **Procedimiento:**

■ A) Recepción de la denuncia verbal o escrita por la Asesoría confidencial (AC). Protección de confidencialidad del procedimiento, asignación códigos numéricos a las partes afectadas

■ B) Aunque se parte de la credibilidad de la denuncia, La AC iniciará búsqueda de indicios que confirmen la veracidad de aquella.

■ C) 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.

■ D) La persona denunciada podrá explicarse convenientemente



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- **PROCEDIMIENTO INFORMAL.**
- Durante el procedimiento se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.
- Del resultado del procedimiento informal la Asesoría dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

■ PROCEDIMIENTO FORMAL

- **Ámbito de aplicación:** Supuestos graves o muy graves o cuando la víctima no este satisfecha con la solución alcanzada en procedimiento informal.
- **Plazo:** 10 días, ampliable en 3 días más.

Inicio del Procedimiento: Denuncia, Valoración previa y medidas cautelares.

- **Denuncia:** oral o escrita ante AC por la víctima o tercera persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.
- Si ha habido procedimiento informal previo, entonces la denuncia constará por escrito.
- En caso contrario (no procedimiento previo) una vez confirmada la verosimilitud de la denuncia, la AC recabará la denuncia por escrito y firmada convenientemente por la víctima.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- PROCEDIMIENTO FORMAL.
- **Denuncia (Cont.):** La AC debe valorar en esta fase la denuncia (fuente, naturaleza o seriedad de la denuncia). Búsqueda de indicios suficientes que corroboren esta y en caso afirmativo actuará de oficio investigando la situación.
- - Garantía de confidencialidad de todas las denuncias formales.
- - Comunicación a la dirección de la empresa para la adopción de medidas cautelares (particularmente el alejamiento sujeto activo y pasivo), que no supongan para la víctima ningún perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.
- - Se informará a la Comisión de Igualdad, si existe.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- 2ª fase del Procedimiento formal.
- Superada la fase de denuncia y confirmados los indicios, la AC procederá a recabar –a través de los procedimientos de investigación que considere convenientes– datos suficientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia.
- 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.
- Asimismo, deberá darle audiencia (en presencia o no de la víctima a elección de esta última). Tanto denunciante como denunciado podrán solicitar la presencia de otra/s persona/s integrantes de los órganos de representación o, si lo consideran pertinente, de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- 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.




Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- 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 **proponer medidas disciplinarias**
- Traslado del Informe a la dirección de la empresa de manera inmediata y, si existiera, a la Comisión de Igualdad.
- **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.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- Procedimiento Formal. Garantías.
- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestiguen, ayuden o participen en las investigaciones sobre acoso. En el caso de que se produzcan represalias, estos serán resituídos a las condiciones en las que se encontraban con anterioridad.
- Asimismo, Se garantizará que no se produzcan represalias sobre otras personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo.
- En el caso de que se produzcan represalias contra las personas denunciadas, testigos o coadyuvantes, los sujetos serán sancionados.
- Por su parte, se sancionará a las personas responsables en el caso de que las denuncias, alegaciones o declaraciones se demuestren fraudulentas o dolosas (sin perjuicio de otras acciones que correspondieren en derecho).
- Si la AC no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia sea considerada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar con el denunciado. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

■ TIPIFICACIÓN FALTAS Y SANCIONES.

Tipificación: se clasifican en Faltas muy graves; graves y leves. Asimismo se atiende a circunstancias agravantes y atenuantes.

Sanciones: en función de la calificación de la falta atendiendo al principio de proporcionalidad.

Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

Faltas muy graves	Faltas graves	Faltas leves
<p>a) chantaje sexual b) acoso ambiental y el acoso sexista c) adopción de represalias d) hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial</p>	<p>a) invitaciones impúdicas o comprometedoras; b) gestos obscenos dirigidos a compañeros, compañeras o inferiores; c) contacto físico innecesario, rozamientos; d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios; e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual; g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; h) la impartición de órdenes vejatorias; i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; j) la orden de aislar e incomunicar a una persona; k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.</p>	<p>a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.</p>
<p>Agravantes: abuso de superioridad Reiteración de conductas ofensivas; alevosía</p>		<p>Atenuantes: No sanción anotada en expediente; haber procedido a reparar o disminuir los efectos de la falta.</p>



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

SANCIONES POR FALTAS LEVES	SANCIONES POR FALTAS GRAVES	SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.	Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.	- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.



Protocolo para combatir el Acoso sexual y sexista en empresas de más de 50 personas en plantilla.

- Otros aspectos del Protocolo:
- **6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**
- **7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.**
- **8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**



Otros ejemplos de protocolos adoptados

- Se va a exponer a continuación otros protocolos incorporados a CC.
- 1) CC nacional de ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE nº 162, de 5 de julio de 2010).
- 2) CC marco del Grupo de empresas E.ON España (BOE nº 60, de 11 de marzo de 2011).
- 3) VII CC de Renault España Comercial S.A (BOE nº 152, de 27 de junio de 2011).
- 4) CC interprovincial de la Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE nº 162, de 5 de julio de 2011).
- 5) III CC de supermercados Eroski (BOE nº 90, de 15 de abril de 2011).



Otros ejemplos

- Todos los protocolos analizados contienen declaración de ppos o una introducción en la que se comprometen a implantar el protocolo para garantizar el trato no discriminatorio y digno en el entorno laboral libre de acoso.
- El CC Renault desde el ppo establecen las conductas objeto de acoso sexual y sexista.



Otros ejemplos

- La referencia a la normativa es mínima en los protocolos analizados.
- En gral hacen referencia al art. 7 de la LOI y a la Recomendación de la Comisión europa de 1992 o no se dice nada. El protocolo propuesto por Emakunde es más completo en este sentido.



Otros ejemplos

- Incorporan procedimiento formal e informal (salvo CC Eroski, que incorpora ambos supuestos en el mismo trámite).
- Por lo que se refiere al **procedimiento informal**, denominado también trámite extraoficial se dice:
- "En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es factible, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual pueda ser el propio trabajador/a, o si el trabajador/a así lo decide y a su elección, sea una persona de la dirección de recursos humanos de la empresa, o su superior inmediato o bien un representante de los trabajadores/as quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho procedimiento puede ser adecuado para los supuestos de acoso laboral ambiental (CC Renault).
- "En atención a que, en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado... a fin de cesar en la misma. Si la persona interesada así lo decide, dicho trámite podrá llevarse a cabo a su elección por un representante de los trabajadores (unitario o sindical), por el superior inmediato o por un responsable del departamento de personal de la empresa" (CC comercio de papel).
- En general, todos se limitan a establecer lo antedicho.



Otros ejemplos

- **Procedimiento formal**
- - Establecido para cuando el informal no haya llegado a buen puerto, o bien cuando se trate de acoso sexual directo o por las circunstancias del caso.



Otros ejemplos

- Se designa **Comisión instructora** (Eroski), constituida por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as (cada parte nombra como máximo 2 representantes en la Comisión). Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el regional de personas, un jefe de personal, un médico o médica de empresa y/o un técnico o técnica de PRL.
- En otros casos, el escrito se dirige –elección del interesado– a un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa (CC metalgráfica; CC Renault; comercio de papel). Solo director recursos humanos (CC E.ON). Se traslada el escrito con copia a los representantes de los trabajadores, en ocasiones de manera ordinaria si el trabajador/a afectado no dicen lo contrario, y en otros solo si el trabajador/a afectado así lo expresa).
- El procedimiento formal por escrito (DENUNCIA). Se exige en todos los casos y se debe incorporar listado de incidentes lo más detallado posible. En general no señalan nada más, salvo el CC E.ON que señala los medios por los cuales puede hacer llegar el escrito (correo electrónico, correo certificado o cualquier otro medio), así como que se deba identificar al presunto acosador.
- En general, el procedimiento formal lo inicia la víctima, salvo en E.ON que se permite que sea iniciado por cualquier empleado que tenga conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones.



Otros ejemplos

- Una vez presentada la denuncia se inicia expediente que se basa en la confidencialidad.
- En general, en todos los casos este expediente se dirige a la averiguación y constatación de los hechos. Se pone en conocimiento de la Dirección Gral (E.ON) y se audiencia a todos los interesados, testigos, etc.
- En algún caso, se prevé que durante la tramitación de actuaciones, se posibilitara al denunciante y denunciado que si así lo desean y sea posible se proceda a un cambio en el puesto de trabajo (CC Renault y CC comercio de papel)
- En general el plazo del expediente no debe durar más de 15 días.
- Debe presentarse informe y levantar actas de lo acontecido.
- El procedimiento de Eroski es más completo que todos los demás.



Otros ejemplos

- Si se constata acoso, entonces procedimiento sancionador.
- Si no se constata –en ningún caso represalia para el denunciante–. Además se prevé supervisión para asegurarse de que no se produce el acoso y si es posible se procurará una organización del trabajo que impida el contacto entre los afectados.
- En algún caso se prevé que si hay falsa denuncia se proceda contra el denunciante disciplinariamente.
- En algún caso, se prevé que si el acoso es notorio no hará falta recurrir al procedimiento para establecer las sanciones.



Otros ejemplos

- En general se prevé la difusión del protocolo.
- Y en algún caso, se establece que el acoso sexual o sexista provocado o ejercido por individuos ajenos a la empresa (clientes, proveedores, etc..) dará lugar a la toma de las medidas oportunas.



Apunte conclusivo: condena complementaria a dar publicidad a la sentencia condenatoria de acoso

- En algún caso se ha solicitado que se haga pública la condena de la sentencia condenatoria de acoso laboral en los tablones de anuncios del centro de trabajo (como reparación complementaria por conculcación del derecho al honor ex extinto art. 181 LRL)
- En estos casos, los tribunales han aceptado cuando
- A) la conducta empresarial hubiese tenido publicidad (distinguiendo entre si dicha publicidad se circunscribe al centro de trabajo o se ha sobrepasado dicho ámbito)