

EL ACOSO EN
EL TRABAJO.
ANÁLISIS ESPECÍFICO
DEL RÉGIMEN
JURÍDICO DEL
ACOSO SEXUAL

Autor: Francisco Javier Soto Blanco.

Tutora: Carmen Pascual Allén.

Curso Puente de adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

EL ACOSO EN EL TRABAJO. ANÁLISIS ESPECÍFICO DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL ACOSO SEXUAL.

I.- Introducción.

II.- Régimen jurídico del acoso sexual.

1.- La regulación jurídica del acoso sexual anterior a la Ley de Igualdad.

A. En el ámbito comunitario:

B. En nuestro ordenamiento jurídico interno:

a) La regulación normativa.

b) La doctrina del Tribunal Constitucional.

2.- La Ley de Igualdad.

III.- El acoso sexual en la negociación colectiva.

1.- Cláusulas referidas al acoso sexual en el ámbito sectorial estatal.

2.- Especial referencia al Protocolo de acoso sexual de Renault SA.

IV.- Conclusiones.

V.- Bibliografía.

VI.- Páginas y enlaces de Internet consultados.

I.- INTRODUCCIÓN.

Este tema ha sido elegido debido a la gran problemática que supone hoy en día el acoso laboral, muchos son los casos, que por desgracia, escuchamos e incluso conocemos de acoso laboral, y en la actualidad es un problema de vital importancia por las consecuencias que, sobre todo, sufre la víctima y los de su alrededor, de ahí su importancia ya que al ser un tema muy delicado a veces se sufre en silencio sin que la víctima se atreva a dar el primer paso para luchar contra él, por diferentes miedos que le puedan surgir, como por ejemplo perder su puesto de trabajo y cabe recalcar que es un problema, en la mayoría de los casos intencionado para conseguir algo, que suele ser el abandono de la víctima del puesto de trabajo.

En primer lugar se va a dar una definición general del acoso laboral para comprender y poder delimitar su ámbito, por ello podemos decir que:

El acoso es una conducta llevada a cabo por una o varias personas, que hostigan, excluyen, etc, a otra persona (conocida como víctima), generando un ambiente intimidante, intimidatorio u ofensivo para la víctima, para que esta acepte algo que no desea.

Dada la definición general ahora se va a hablar de tres diferentes variables del acoso laboral.

Acoso moral o psicológico: es aquel que representa un ataque a la dignidad e integridad moral de la persona.

Acoso discriminatorio: es el que tiene su raíz en alguna de las causas de discriminación, raza, origen, religión, lengua, afiliación sindical, sexo, etc.

Acoso sexual: que consiste en un comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tiene como motivación específica forzar a la

víctima para que ceda, en contra de su voluntad, a los requerimientos del acosador.

Vistos los tres tipos de acoso, el trabajo se centra en el *acoso sexual*, ya que se considera un tipo de acoso muy particular y que resulta muy difícil, por parte de la víctima, como se ha dicho el poder darse cuenta de que esta sufriendo este tipo de acoso y lo difícil que supone para ella dar el paso de poner una posible solución para terminar con el, viendo como el Derecho recoge diferente normativa a diferentes niveles para afrontar este problema haciendo una breve referencia a algunas de las cláusulas que podemos encontrar en diferentes Convenios Colectivos.

II.- REGIMEN JURÍDICO DEL ACOSO SEXUAL.

1.- La regulación jurídica del acoso sexual anterior a la Ley de Igualdad.

A. En el ámbito comunitario:

Para comenzar este apartado hay que señalar que se van a tener en cuenta:

- El Código de Conducta de 1992.
- Las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2002/73/CE.
- La Directiva de 2006 54/CE.
- Y el Acuerdo Marco Europeo de 2007.

Todas ellas son anteriores a la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de Marzo de 2007 (en adelante Ley de Igualdad), destacando, tal y como dice la doctrina, que: *“la influencia del Derecho comunitario y su necesaria transposición al ordenamiento interno español, ha provocado que se afronten en la legislación interna las debidas alteraciones*

legislativas y éstas afronten directamente la cuestión del acoso sexual y su particular incidencia en el marco de las relaciones laborales y dichas modificaciones, por tanto, vienen dadas por el mandato de la Unión Europea (...) y regidas por el principio de subsidiariedad.”¹

CÓDIGO DE CONDUCTA SOBRE MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL

Tomando como punto de partida el año 1992 encontramos el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (en adelante Código de Conducta), que nace como anexo, de la Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, sobre la protección y dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y donde caben destacar algunas medidas como:

- El Código, basándose en la experiencia, *“pretende proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores”*.
- El objetivo del mismo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados.
- El Código recuerda que *hay “grupos específicos” a tener en cuenta que son más vulnerables como; mujeres divorciadas, mujeres jóvenes que se incorporan por primera vez a un empleo, lesbianas, etc. Haciendo referencia a que el acoso laboral, contamina el entorno laboral”*.
- El Código señala que *“corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulte aceptable y el que le resulte ofensivo”*.

¹ Serrano Argüello, N: “Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo”, Edita: Junta de Castilla y León. Consejería de de Economía y Empleo. 2009. Pág.: 37.

- *“Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido”, así lo afirma el código de conducta, así como que “los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados (...)”.*
- El apartado 5 del Código contiene las *“recomendaciones a los empresarios”* diferenciándose entre la *“Prevención”* (Apartado A) y los *“Procedimientos”* (Apartado B)

Apartado A; Prevención:

- a) *“Declaración de principios”*; que corresponde a la parte empresarial.
- b) *“Comunicación de la declaración de principios”* que ha hecho la parte empresarial.
- c) *“Responsabilidad”*, aludiendo, el Código, que todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores.
- d) *“Formación”*, el Código nos informa que *“un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto (...) es la formación de los directores y superiores”.*

Apartado B; Procedimientos:

El código afirma que la elaboración de procedimientos claros, una vez producido el acoso sexual, reviste una gran importancia. Y diferencia 5 procedimientos:

a) *“Resolución de problemas de modo informal”*. Lo que pretende el Código, en un primer orden, es que se solucionen el conflicto de una manera extraoficial.

b) *“Asesoramiento y asistencia”*. En el Código de Conducta se recomienda que el empresario nombre a una persona que de asesoramiento y asistencia a quienes sufran el acoso para que se pueda solucionar el problema, bien por la vía oficial o bien por la vía extraoficial. Dando por hecho que esta persona que asesora ha de tener la formación correspondiente.

c) *“Procedimiento de denuncia”*, una vez que se ve que la solución por la vía informal no es válida, se dará paso al procedimiento formal para atender la denuncia.

d) *“Investigaciones”*. Según el Código, las investigaciones oportunas que se realicen han de hacerse *“con tacto y con el debido respeto a los derechos, tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma”*.

e) *“Faltas contra la disciplina”*, el Código recomienda que *“las infracciones de la política de la empresa para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina (...)”*.

DIRECTIVAS 2000/43/CE, 2000/78/CE Y 2002/73/CE

El siguiente paso que podemos destacar son las **Directivas del 2000/43/CE, 2000/78/CE**. lo más destacable es que no dan una definición concreta ni se centran en el acoso sexual, ni en el acoso por razón de sexo, refiriéndose al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico incluyendo cualquier forma de discriminación contra la mujer, derecho ya reconocido en la Convención de las

Naciones Unidas, por lo que hay que dar el paso a la **Directiva 2002/73/CE de 23 de Septiembre**, donde se puede apreciar que con respecto a temas como la libre asociación, la tutela judicial, sanciones y un largo etcétera coincide con las dos Directivas Gemelas del 2000, mencionando, por ejemplo, en su segundo párrafo dentro del preámbulo, la igualdad de todas las personas frente a la ley protegiéndolas contra la discriminación constituyendo *“un derecho fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, incluyendo todas las formas de discriminación hacia la mujer (...)”*, ya que según nos dice la Directiva 2002/73/CE, la igualdad entre hombres y mujeres es una *“misión”* y un *“objetivo”* de la Comunidad.

Por su parte el párrafo octavo del preámbulo ya muestra los primeros indicios sobre el tema que nos ocupa y así, nos dice que; *“el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad (...) por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación”*.

Pero en esta ocasión ya se da paso a la definición concreta de acoso y de acoso sexual, concretamente en el artículo 2.2:

Acoso: “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Acoso sexual: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Vistas las Directivas anteriores hay que dar paso a la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa, también, a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, haciendo referencia en esta ocasión

a las definiciones de “acoso” y “acoso sexual” que encontramos en dicha Directiva en su artículo 2.1 c) y d), definiciones que no encontrábamos en las Directivas de 2000/43/ce y en la Directiva 2000/78/CE aunque cabe añadir, como señala la doctrina², la Directiva de 2006 no introduce modificaciones materiales o de contenido respecto de la Directiva 2002/72/CE, pero si las definiciones de acoso y de acoso sexual que se transcriben literalmente a las dadas en los párrafos anteriores expuestas en la Directiva 2002/73/CE.

Una vez expuestas las definiciones, la Directiva en su apartado 6, añade y afirma que *“el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (...)”* y *“dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo (...). Por lo que se deben prohibir estas formas de discriminación (...)”*.

Por su parte el apartado 7, de esta Directiva, nos dice que *“(...) debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional de tomar medidas para combatirlo (...) y prevenirlo (...)”*. Medidas todas ellas que se tendrán en cuenta, como se verá, en la regulación normativa de nuestro ordenamiento jurídico interno.

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO DE 26 DE ABRIL DE 2007

Para finalizar este punto y dar paso al siguiente hay que citar, en último lugar, antes de la Ley de Igualdad, el **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo**, de 26 de Abril de 2007, ya que es de especial interés recalcarlo porque parte del mismo sirve de base a lo que se desarrollará posteriormente.

² García Perrote, I: Relaciones Laborales, Nº: 4, Sección Doctrina Quincena del 23 de Febrero al 8 de marzo de 2008. Editorial: La Ley. Año: XXIV. Tomo 1. Pág.: 255.

Este acuerdo fue firmado en la fecha señalada por los interlocutores sociales, recordando que *“La Unión europea y los ordenamientos sociales, determinan y definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores frente al acoso y la violencia en el trabajo”*.

Dentro de este Acuerdo se señalan los diferentes tipos de acoso y dentro de ellos encontramos los siguientes:

- Físico, psicológico y sexual.
- El que supone un único incidente o el que comprende comportamientos más sistemáticos y reiterados.
- Entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceras personas como clientes, consumidores, pacientes, alumnos, etc.
- Desde casos menores de comportamientos irrespetuosos a actos más graves o serios, incluyendo comportamientos criminales que requieren la intervención de las autoridades.

La finalidad del Acuerdo sobre Acoso, como nos indica la doctrina³, es *“aumentar el conocimiento, sensibilización y comprensión de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes sobre el acoso laboral y proporcionarles unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y la violencia en el trabajo”*.

Por su parte, este Acuerdo aborda el procedimiento a seguir para que este sea el adecuado y para ello ha de afirmarse en las siguientes pautas, añadiendo que no hay que limitarse exclusivamente a ellas;

- Es interés de todas las partes que se actúe con la necesaria discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad.

³ García Perrote; “Ob. cit.”.

- No se debe desvelar ni facilitar información a quienes no están involucrados en el caso.
- Las denuncias y reclamaciones deben ser investigadas y analizadas.
- Todos los involucrados deben tener un trato imparcial.
- Las denuncias deben sustentarse con información detallada.
- Las acusaciones falsas no se deben tolerar y pueden ser objeto de medidas disciplinarias.
- La asistencia externa puede ser de ayuda.

Al igual que se señalaba en el Código de Conducta, el Acuerdo sobre Acoso, nos alude otra vez a que si el acoso o violencia ya se han producido, han de tomarse las medidas adecuadas pudiendo darse el despido al autor de las mismas. Por su parte la víctima recibirá apoyo y, si es preciso, ayuda para su reincorporación.

También nos vuelve a señalar que los empleadores, consultando con los trabajadores y sus representantes, han de establecer, revisar y controlar los procedimientos para asegurar que son efectivos, tanto para prevenir como para encauzar los supuestos que se puedan plantear.

Por último, señalar, que este Acuerdo, remite su implantación a los interlocutores sociales europeos que lo firman, de conformidad con los procedimientos y del espacio económico europeo, teniendo en cuenta las prácticas de cada país miembro.

B. En nuestro ordenamiento jurídico interno:

a) La regulación normativa.

La verdad es que la normativa española, así como otros ordenamientos jurídicos, siempre habían venido contemplando el reconocimiento de derechos, que bien podían servir para prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo, como el respeto a la intimidad del trabajador o a la consideración debida a su dignidad dentro de la relación laboral, y el interés comunitario, es el siguiente paso, para normalizar este asunto, y hace que se entienda necesario crear una protección concreta frente a este tipo de acoso.

Además, pronto el legislador nacional descubre que la efectividad de estos derechos genéricos comunitarios exige, utilizando sus propias palabras, “*una mayor clarificación*” a fin de que tales situaciones queden claramente integradas en la esfera de la tutela jurídica.

Siguiendo la doctrina⁴ nos encontramos con los “Planes de Igualdad entre hombres y mujeres, que habían puesto la primera base *parajurídica* para combatir el acoso sexual desde una perspectiva discriminatoria”. Así, fue en el Primer Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, y dentro de los objetivos concretos a impedir la discriminación por razón de sexo, donde se vinculó el acoso sexual al fenómeno discriminatorio, pues ya entonces se entendía que “*las mujeres están expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que se hace necesario prevenir este tipo de situaciones*”.

Partiendo de esta idea nacerá la Ley 3/1989, de 3 de Marzo, una norma que busca favorecer la igualdad de trato en el trabajo, donde por primera vez en nuestra legislación se introduce una referencia expresa al derecho de los trabajadores frente a cualquier ofensa de naturaleza sexual, reforma que llega a España por influencia directa de la normativa comunitaria aún en preparación. Así mediante la citada disposición de 1989 se daba una nueva redacción al Art. 4.2.e) de ET, reconociendo el derecho de los trabajadores “*a/*

⁴ Serrano Argüello, N; “Ob. cit.”. Pág.: 38.

respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual' estas reformas no afectarán tan sólo a las relaciones de trabajo regidas por el Estatuto de los Trabajadores sino que se extienden al empleo público.

Durante los años sucesivos, el legislador fue introduciendo algunas modificaciones que se enfrentan al acoso sexual en el ámbito laboral. Junto a esta actuación pública, también los negociadores comienzan tímidamente a incorporar dentro del régimen disciplinario de sus Convenios Colectivos como una falta grave o muy grave el acoso sexual. Un hecho destacable será la introducción legal, nueve años más tarde, de la infracción laboral por acoso sexual y su correspondiente sanción, a través de la Ley 50/1998, al entender que estamos ante un *supuesto socialmente sensible* que requiere la intervención legislativa.

Siguiendo esta línea legislativa y el proceso de transposición de las sucesivas Directivas comunitarias para la aplicación del principio de igualdad en el trabajo, podemos afirmar que este proceso de introducción al acoso en las normas laborales fue, en un primer momento, incompleto. En efecto la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre, que traspone e incorpora en nuestro derecho interno los nuevos términos relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo que incluían las Directivas anteriormente mencionadas⁵ que no incluían, como se ha dicho, el acoso sexual. Podría parecer a primera vista que aquella Ley descuidó hacer expresa mención a la discriminación por razón de sexo y por acoso sexual, pero no es un olvido atribuible al legislador del momento, como se explicará en el párrafo siguiente, ya que estas situaciones no se encontraban reguladas en ninguna de las Directivas referenciadas del año 2000 sino por la posterior Directiva 2002/73/CE como se ha explicado en el segundo punto de este apartado.

La reforma legal de Diciembre de 2003, de la que hablábamos anteriormente, introdujo un capítulo específico para la aplicación del principio

⁵ Directivas 2000/43/CE, de 29 de Junio y 2000/78/CE, de 27 de Noviembre.

de igualdad de trato, buscando el establecimiento de un marco legal apropiado para la consecución de la no discriminación en el trabajo, e incorporó las definiciones comunitarias de igualdad de trato y los conceptos de discriminación directa e indirecta y acoso; pero todos estos conceptos estaban referidos a las razones antidiscriminatorias mencionadas en las dos Directivas de 2000, directivas que, hay que volver a recordar, no contemplaban el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. No obstante esa norma si que modifica para los funcionarios públicos la regulación de las faltas contenidas en la Ley 30/1984 por situaciones de discriminación y acoso e incluye en su texto, junto a los otros acosos discriminatorios el acoso sexual. Por lo cual, si hubiera querido el legislador podría haber regulado otras cuestiones relativas al acoso sexual, en particular al ámbito de las relaciones laborales sometidas al Estatuto de los Trabajadores, en aquella norma legal, como lo hizo para los funcionarios públicos.

Finalmente se realiza una llamada a los Convenios Colectivos para que incorporen dentro de ellos aquellas medidas que estén dirigidas: 1º, a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, 2º, a favorecer la igualdad de oportunidades y 3º, a prevenir el acoso por las razones descritas (origen, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual).

Así pues la única referencia expresa al acoso sexual en las normas laborales españolas se encontraba, hasta el momento en el Derecho administrativo-sancionador laboral, al recoger la infracción que contempla el art. 8.13 TRLISOS *“Infracciones muy graves: (...) El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*. La transposición del Derecho Comunitario sigue, pues, incompleta en este punto, aunque se advertían signos de cambio. Así por ejemplo, la exposición de motivos de la *Ley orgánica de violencia de género de Diciembre de 2004* aconseja una regulación específica del acoso sexual laboral y lo calificaba como un elemento más de la llamada violencia de género.

Y ya será con la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de Marzo del 2007 cuando se aborde el acoso sexual con más detenimiento, Ley, que por su importancia se desarrollara a lo largo del segundo apartado.

b) La doctrina del Tribunal Constitucional.

Sentencias del Tribunal Constitucional.

Dentro de este apartado se tienen en cuenta a los autores José Fernando Lousada Arochena⁶ e Ignacio García Perrote⁷ que nos recalcan, la STC 224/1999 de 13 de Diciembre como una sentencia de gran interés sobre el tema que se estudia y que a continuación se comenta ya que fue la primera dictada en materia de acoso sexual laboral aunque eso sí, anterior a la Ley de Igualdad y se apoya en el Código de Conducta citado en este trabajo.

El punto de partida es el problema concretar el elemento antijurídico en el concepto de acoso sexual laboral, ya que son posibles dos puntos de vista:

a) En un sentido objetivo, sólo es antijurídico aquello que socialmente, con criterio de razonabilidad, se considere atentatorio a la dignidad de la persona.

b) Y, en un sentido subjetivo, la determinación de lo antijurídico queda en mano de la víctima, igualándose a lo indeseado. Partiendo de estos dos puntos, surgen otros intermedios, situaciones intermedias que son necesarias tenerlas en cuenta y poder solucionarlas.

⁶ Fernando Lousada Arachena, J, Relaciones Laborales Nº 3, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 1 al 15 Feb. 2000. Editorial LA LEY. Tomo 1. Pág. 811.

⁷ García Perrote; "Ob. cit."

Por un lado, el sentido objetivo obliga a realizar un juicio de valor, a dejar en manos del juez, de donde, si la valoración judicial no coincide con la de la víctima, un comportamiento para ella ofensivo quedará impune, y buscando evitar esta situación, se sostiene que, por otro lado, al ser distinta la percepción del acoso sexual por los hombres, el criterio debe ser el de la mujer, pero la solución que subrayan los diferentes autores es la de buscar un criterio alternativo por ser tan antijurídico lo ofensivo en sentido objetivo como lo indeseado en sentido subjetivo.

En esta sentencia el TC establece “*la doctrina constitucional sobre el acoso sexual*” con respecto a los siguientes criterios:

a) La objetivación del concepto de acoso sexual, en el sentido de que ha de tratarse de una conducta que genere, objetivamente, y no sólo para la víctima, un ambiente hostil, lo que “*no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima*”, es decir, que no dependa de las características personales del individuo, sino que sea una conducta que se pueda calificar como tal.

b) El carácter no deseado de la agresión así como el cuando, cómo y con qué “*contundencia*” ha de manifestarse ese carácter no deseado.

Pues bien, visto lo anterior esta sentencia anula la del Tribunal Superior de Justicia⁸, aún cuando reconocía que habían existido “*unas conductas por parte del empresario que objetiva y teóricamente pudieran tipificarse dentro del marco de la agresión sexual*”, sin embargo, estas conductas, no habían dado lugar a que “*esta se sintiese afectada (...) o intimidada en su libertad sexual (...)*” ya que la empleada no había tenido “*una negativa clara, terminante e inmediata a través de actos que pongan en relieve el rechazo*”,

⁸ STSJ Galicia de 9 de febrero de 1995, que a su vez revocó la sentencia 757/94, de 19 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo.

requisito que para el TSJ es un elemento esencial, ya que se alude en esta Sentencia, a que existía una relación amistosa entre trabajadora y empleado.

Por su parte la STC 224/1999 rechaza este planteamiento dado por el TSJ, señalando que *“lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso, es que aquél es unilateral e indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo, la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo”* por tanto, y según continua la STC 224/1999 en su razonamiento, *“parece razonable que, salvo casos extremos, una señal del carácter no querido de tal conducta por parte de su destinataria sea conveniente para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto”*, y es esto lo que ocurrió en este caso en concreto ya que la afectada al principio revelaba una aceptación airada, pero tras avances de la situación, dio a conocer su inconformidad comunicando lo sucedido, no sólo a otros compañeros, sino que reveló sus quejas a un amigo del propio empresario⁹, y por tanto recaía, siguiendo la línea de la Sentencia, sobre el empresario, la carga de probar que su comportamiento fue consentido o al menos tolerado por la trabajadora.

Y es desde un punto de vista general donde se comienza recordando, dentro de la Sentencia del TC *“el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el art. 184 del vigente Código Penal”*. Gráficamente, se puede decir que, no sólo el concepto laboral absorbe el penal, sino que, además, lo supera por arriba y por abajo. Por arriba, porque, cualquiera que sea el delito sexual cometido en el ámbito de una relación de trabajo, se incluye en el concepto laboral de acoso sexual. Y por abajo, porque, debido al carácter fragmentario del concepto penal, protector de mínimos, el concepto laboral de acoso sexual abarca multiplicidad de comportamientos no merecedores de sanción penal.

⁹ Hechos probados sexto y séptimo.

“Un paso más en ese camino”, continúa diciendo la Sentencia de amparo, “nos lleva al ámbito del Estatuto de los Trabajadores donde se proclama su derecho a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de naturaleza libidinosa art. 4.2 e)”, donde literalmente dice la norma estatutaria: a) se incluyen, además de las “ofensas verbales o físicas”, las “gestuales”; b) se habla de “tendencia libidinosa”, no “de naturaleza sexual”, lo que, superando ambigüedades de interpretación, permite distinguir la finalidad carnal del acoso sexual frente al acoso por razón de sexo.

Por tanto para la STC 224/1999 era claro que se daban *“elementos diferenciadores del acoso sexual”*:

- Ya que no hay duda de que se produce la conducta de acoso sexual debido a los tocamientos y comentarios que hubo.
- Además se exterioriza una conducta con un comportamiento que es recibido por la víctima como indeseado y que es de tal magnitud que llega a crear un clima no grato en el trabajo.
- Debido a la intensidad y reiteración de los hechos se ve afectada la salud de la trabajadora y generando, por los diferentes actos, un entorno laboral hostil. Padeciendo la víctima síntomas de tipo nervioso y la concediéndola la baja laboral el 17 de Octubre de 1994 (hechos probados décimo y undécimo).

En definitiva, la STC 224/1999 sienta el criterio siguiente:

Para que exista el acoso sexual, este, en primer lugar ha de exteriorizarse, bien por medio de una conducta, o por comportamientos físicos o verbales que se perciban como indeseados por parte del individuo afectado y que por tanto, dichas conductas o comportamientos, sean graves. En este sentido, esta

Sentencia, y teniendo en cuenta la jurisprudencia de otros países, ese carácter “hostil” no puede depender tan solo de la sensibilidad personal de la víctima, sino que debe ser “ponderado objetivamente”, teniendo bien presente las circunstancias concretas que se den en cada caso, ya que quedarían fuera del concepto de acoso sexual todas aquellas conductas que surjan como resultado de una relación asumida con total libertad y por supuesto, toleradas.

Por lo tanto, la carga de la negativa se suaviza, siendo suficiente, al efecto, el manifestar “incomodidad”, sin necesidad de un no expreso, menos aún contundente e inmediato, como sostenía la sentencia recurrida en amparo.

Esta doctrina fue reiterada con la misma argumentación por la STC 136/2001 de 18 de Junio, en el sentido de que; *“Para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”*.

Son por tanto, según esta última sentencia *“en primer lugar la objetividad y en segundo lugar, la gravedad del comportamiento, los presupuestos sobre los que se asienta la doctrina constitucional para la posible existencia de acoso sexual (...)”*.

2.- La Ley de Igualdad.

La evolución del Derecho comunitario ha provocado, por tanto, que el legislador español introduzca nuevas modificaciones en la normativa laboral, dando como resultado la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de Marzo del 2007 que se le atribuye el éxito de haber

introducido una noción de acoso sexual diferenciada de la de acoso por razón de sexo.

De esta forma se incorporan, en esta Ley las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo siguiendo los criterios de la Directiva Comunitaria:

Se considera 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”*.

Por otro lado, 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, desagradable u ofensivo”*.

En todo caso se entiende que los dos acosos, son discriminatorios. E, igualmente, equipara a un acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o expectativa a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, en ambos casos nos enfrentaríamos ante un chantaje sexual o acoso sexual de intercambio.

A su vez y teniendo presente la Ley de Igualdad, se da una nueva redacción al art. 4.2.e) ET en comparación con la expuesta al principio del punto “B. En nuestro ordenamiento jurídico interno: a) la regulación normativa”, que recoge expresamente como un derecho de los trabajadores: *“el respeto a 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”*. No será el único cambio que se introduce en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pues también recoge como causa de despido disciplinario el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, añadiendo éste a los otros acosos

discriminatorios que fueron incorporados como causa de despido disciplinario en 2003 por la Ley 62/2003 de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La propia Ley exige una acción preventiva que no sólo será exigible a los poderes públicos sino también a otros actores de la vida social, en particular a los protagonistas de las relaciones laborales. Por lo cual, en segundo lugar, se fijan por un lado los llamados planes de igualdad de las empresas y por otro las medidas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad. Los planes de igualdad de las empresas, entre sus contenidos, podrán contemplar medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Pero son todas las empresas (independientemente de su tamaño y de que sean públicas o privadas) y no solamente las obligadas a redactar planes de igualdad, las que deberán promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso (por expreso mandato legal del art. 48 de la LO 3/2007, que se desarrolla a lo largo de dos puntos bajo el título de *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*). En el texto legal se enuncian, a título meramente ejemplificativo, algunas posibles medidas, que deberán negociarse conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, como la *redacción de códigos de buenas prácticas*, la *realización de campañas informativas* o la *realización de acciones formativas*; y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir los citados comportamientos mediante la sensibilización de los trabajadores y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos acosadores que conocieran y/o pudieran surgir.

Como ha tenido ocasión de subrayar la doctrina¹⁰, puede llamar la atención que no hablen del comportamiento “*no deseado*”, como sí lo hace la Directiva 2006/54/CE, ni empleen las expresiones “*hostil*” y “*humillante*”, que asimismo figuran en la Directiva citada. Pero, aunque hubiera sido preciso que la Ley de Igualdad hubiera incorporado la precisión de que se ha de tratar de

¹⁰ García Perrote; “Ob. cit.”.

comportamientos no deseados, es claro que, además de que así lo dice la Directiva 2006/54/CE, el carácter no deseado es uno de los “*elementos definidores*” del acoso, como estableció la STC 224/1999 de la que se habla en el punto “B. En nuestro ordenamiento jurídico interno: b) la doctrina del Tribunal Constitucional”.

Con respecto a las diferentes consecuencias jurídicas que conlleva el acoso sexual, encontramos el Artículo 10; “*Consecuencias jurídicas de las consecuencias discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias*”, temas que habría que estudiar más a fondo debido a su complejidad, ya que esta Ley hace modificaciones en diferentes normativas como son el Estatuto de los Trabajadores, LPRL, LPL y LISOS.

Pero el eje principal sobre medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo lo encontramos dentro del Art, 48 de esta Ley, que se desarrolla a lo largo de dos puntos;

El primero de ellos nos habla de que serán las empresas las que promuevan un entorno de trabajo para evitar estos tipos de acoso y en el caso en que se den dar el cauce adecuad a las denuncias o reclamaciones.

Por su parte, el segundo punto hace mención a los propios representantes de los trabajadores, que deberán contribuir a la prevención de estos supuestos a través de la información y sensibilización, tanto a los trabajadores como a la empresa.

Para terminar con este punto habría que tener en cuenta el Art. 62 de la Ley de Igualdad; “*Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. En este protocolo las Administraciones públicas negociarán

con los representantes legales de los trabajadores, hecho a destacar, donde se mantendrán, como mínimo, los siguientes cuatro principios citados por la Ley, y que son:

- El primero de ellos, es *“el compromiso de la Administración General del Estado para prevenir este tipo de acoso”*.
- El segundo principio, consiste en *“instruir a todo el personal sobre la dignidad, el derecho a la intimidad así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres”*.
- En tercer lugar sería dar *“un trato de carácter reservado a las diferentes denuncias que pudieran plantearse”*.
- Y en cuarto lugar, *“identificación de las personas responsables de atender a las personas que formulen dichas denuncias o quejas”*.

Las previsiones citadas en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de las Administraciones Públicas pueden ser útiles para las empresas para tenerlas como referencia y no cabe duda que si se siguen los principios plasmados en el precepto, será difícil extraer la conclusión de que esa empresa no se ajusta a lo exigido por el art. 48 Ley de Igualdad.

III.- EL ACOSO SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.- Cláusulas referidas al acoso sexual en el ámbito sectorial estatal.

Visto todos los puntos anteriores no podemos dejar de lado a los Convenio Colectivos, ya que ellos, también, han de acogerse y encajarse a las normas recientes y sobre todo a las referentes al acoso sexual que es lo que nos ocupa ahora.

Pues bien, desde hace unos años, la mayoría de los Convenios Colectivos ya vienen añadiendo, en su régimen disciplinario, las faltas que atañen los comportamientos de acoso sexual, delimitando las infracciones sancionables en función del sector al que se refiera el Convenio Colectivo, aunque como veremos a continuación, no todos hacen una referencia expresa al acoso sexual como tal.

Para ver este punto vamos a empezar con el IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería¹¹, donde en su artículo 50 se habla expresamente del tema que estamos estudiado y se desarrolla bajo el título de *“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería”*, que se desarrolla a lo largo de tres puntos, donde se da una definición de lo que es el acoso sexual según el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se propone la adopción de un código de conducta siguiendo los pasos de la recomendación europea, código que enunciamos a lo largo del apartado segundo de este trabajo.

Por su parte, otro Convenio donde también se hace referencia al acoso sexual, le encontramos en el XXI Convenio Colectivo de Banca¹², aunque en este caso, y a modo de ejemplo, se ve que las diferentes redacciones que se den de las cláusulas, van a depender siempre de las partes negociadoras, ya que en este Convenio, en su artículo 53.8 se menciona el acoso sexual calificándolo como una falta muy grave *“El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo”*. Aunque bien es cierto que si leemos más detenidamente el articulado del mismo, vemos como en el artículo 56 se habla de la *“prevención del acoso sexual”*.

Por otro lado podemos ver como en el Convenio Colectivo para la Actividad de Baloncesto Profesional de la Liga Femenina Organizada por la

¹¹ Código de Convenio: 9910365, publicación: BOE 237 - 30/09/2010.

¹² Código del Convenio 9900585, publicación: BOE 196 - 16/08/2007.

Federación Española de Baloncesto¹³, no aparece ninguna cláusula expresa al acoso sexual o por razón de sexo, ni si quiera dentro del régimen disciplinario, artículo 39, que se limita a hacer mención al Anexo II del mismo Convenio pero que a su vez tampoco se pronuncia sobre el tema en cuestión.

También podemos citar el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección¹⁴, citando el *Capítulo X: Políticas de Igualdad* donde dentro del mismo y más concretamente en el artículo 109 se habla del “*acoso sexual y acoso por razón de sexo: (...) 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 (...)*”, por tanto en este caso si que encontramos una alusión más concreta del acoso sexual.

Cabe citar también el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viajes¹⁵, donde en el *Capítulo VIII: Infracciones y Sanciones*, se hace referencia al tema en cuestión, y más en concreto en el *Artículo 42: Faltas de los trabajadores*, en el punto 5 calificado como una falta muy grave: “*las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*”

Por su parte en el Convenio Colectivo de Aparcamientos y Garajes¹⁶, encontramos una vez más, que el acoso sexual viene calificado como una falta muy grave, así lo vemos en el Artículo 72.6 donde expone que: *los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.*

¹³ Código del Convenio: 9916915, publicación: BOE 13 - 15/01/2008.

¹⁴ Código del Convenio: 9904975, publicación: BOE 244 - 09/10/2008.

¹⁵ Código convenio: 9900155, publicación: BOE 240 - 05/10/2009.

¹⁶ Código Convenio: 9911445, publicación: BOE 210 - 31/08/2009.

Un ejemplo igual que los anteriores lo podemos ver en el III Convenio Colectivo Estatal de la Madera¹⁷, donde otra vez más el acoso sexual se califica como una falta muy grave, en este caso en el Artículo 23.

Y por último citar el XI Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil¹⁸, donde no se hace referencia en ningún momento al acoso sexual a lo largo de su articulado, ni si quiera en el apartado de faltas muy graves que, como hemos visto, es donde la mayoría de los Convenios recogen el acoso sexual.

Dentro de este punto y viendo que cada Convenio hace una valoración y clasificación más general o detallada del problema, de nuevo la doctrina¹⁹ nos indica que no es conveniente tampoco calificar todas las faltas como muy graves, sino que lo adecuado sería hacer una escala valorativa que estaría en manos de los negociadores.

También es necesario precisar que se sancionaran aquellas denuncias por acoso (entendido de forma general), que resulten, como dicen los criterios doctrinales²⁰ *“falsas o infundadas y/o que fueran realizadas con intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso”*. Esto quiere decir que la falsa denuncia no puede ser permitida pero hay que andar con cuidado ya que la prueba real de la existencia de acoso es muy difícil hasta el punto, como señala la autora de *“que se reconoce en no pocas ocasiones a las propias alegaciones de las partes y la credibilidad que de éstas se extraiga”* a falta de otros instrumentos o medios que prueben la existencia real del acoso²¹.

¹⁷ Código convenio: 9910175, publicación: BOE 293 - 07/12/2007.

¹⁸ Código Convenio: 9905615, publicación: BOE 70 - 22/03/2010.

¹⁹ Serrano Argüello, N; “Ob. cit.”. Pág.: 71

²⁰ Serrano Argüello, N; “Ob. cit.”. Pág.: 73

²¹ Un ejemplo claro de lo anterior lo encontramos en la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 29 de Enero de 2004, en el ámbito penal, donde se reconoce como suficiente para condenar la declaración de la víctima, ya que la forma de actuar el acosador suele ser, casi siempre, sin testigos.

Siguiendo esta línea y teniendo en cuenta la doctrina²² caben destacar dos puntos importantes extraídos de un documento que data del 2009, bajo el título de *“Género, Formación y Trabajo”* elaborado por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor), servicio técnico de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el primero de ellos, trata de que las víctimas de acoso sexual, como sabemos, presentan diferentes síntomas como por ejemplo estrés emocional, ansiedad, fatiga... pero lo que más nos interesa es lo que enuncia el segundo de los puntos, donde dice que *“el acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación más de las relaciones de poder (...)”* dando a entender que todo varía en función del rol que se atribuya tanto a hombres como a mujeres, ya que años atrás la mujer no tenía ningún tipo de poder partiendo de una situación, por tanto, más vulnerable, y obteniendo ese poder están más expuestas a ser víctimas *“bien porque han sido educadas por la sociedad para aceptar esa posición, o bien porque cuando tienen algo de poder se las percibe como competidoras”*. Y como bien dice esta doctrina²³ también los hombres pueden ser víctimas de este tipo de acoso pero en los países donde menos se han desarrollado políticas de igualdad para equiparar a hombres y mujeres, son estas últimas las que ocupan un mayor porcentaje de víctimas de acoso sexual, características que han de tener en cuenta los protagonistas de las negociaciones colectivas.

Llegados a este punto y teniendo en mente la prevención por parte del lado empresarial, es preciso hacerse una pregunta ¿el deber de prevención que el art. 14 LPRL impone al empresario abarca también la prevención frente al acoso sexual en la empresa? Donde la respuesta tiene que ser un si rotundo ya que teniendo en cuenta el art. 4 ET, el art. 1 LPRL y el art. 14 LPRL, la no adopción de medidas preventivas contra el acoso sexual constituye un incumplimiento de la normativa laboral y de la normativa sobre prevención de riesgos, por tanto dentro de las negociaciones colectivas el acoso sexual ha de ser tratado por parte de los negociadores para adoptar las medidas que sean necesarias.

²² Ceinos Suárez, A: “Mujer, trabajo y Seguridad Social, edición N° 1, Editorial LA LEY, Madrid, Diciembre 2010.

²³ Ceinos Suárez, A: “Ob. cit.”.

Por todo ello y como nos dice la autora; *“la negociación colectiva, y de modo más específico los protocolos antiacoso adoptados por las empresas, constituyen, al menos por ahora, una de las vías más apropiadas para luchar contra este tipo de violencia en el trabajo”*. Por ello son tres los puntos a destacar cuando se hace referencia al papel de la negociación colectiva en esta materia. En primer lugar, se tratará de conocer la noción de acoso sexual que maneja la negociación colectiva; en segundo lugar, hay que hacer referencia a los mecanismos concretos que se han introducido en los convenios para prevenir el acoso sexual y luchar contra él; y en tercer lugar, hay que prestar atención a las medidas sancionadoras que se suelen aplicar, de ahí que la mayoría de los Convenios Colectivos regulen en mayor o menor medida el acoso sexual dentro de su articulado como hemos visto al comienzo de este punto, aunque bien es cierto que no todos lo abordan desde el mismo punto de vista.

Para concluir este punto y tras el análisis de las manifestaciones de la autonomía colectiva y sus respuestas ante el acoso sexual, solo se puede concluir que los problemas sobre la prueba y los remedios, siguen siendo los principales obstáculos que hay que superar cuando se trata el acoso sexual en el trabajo.

2.- Especial referencia al Protocolo de acoso sexual de Renault SA.

Dentro del Convenio Colectivo de Renault S.A. a nivel estatal (Resolución de 15 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo de Renault España Comercial, SA.), si que encontramos un desarrollo del tema en cuestión, concretamente en el *Capítulo Noveno: igualdad efectiva de mujeres y hombres; Artículo 37: Protocolo acoso sexual*, donde se desarrolló un protocolo concretando que acciones pueden ser calificadas como acoso sexual y como realizar la prevención de las mismas.

Respecto a los Protocolos de Actuación, solo hemos visto que Renault S.A., es de las pocas empresas que disponen de uno de ellos y ello es debido a que son instrumentos que en la mayor parte de los casos son fruto de la autonomía colectiva y no suelen formar parte del cuerpo de convenio, y la mayoría de ellos suelen seguir un esquema similar al que coincide con las recomendaciones relativas al contenido de los protocolos que se realizan en el Código de Conducta Europeo mencionado anteriormente.

A continuación se expone, de forma resumida el protocolo de esta multinacional,

Declaración de principios:

Renault expresa su deseo y convicción de que todos los trabajadores/as sean tratados con dignidad, con las medidas que sean precisas, de un entorno laboral respetuoso con todos los empleados/as que integran la empresa. Por ello manifiestan su preocupación y compromiso en evitar y resolver cualquier tipo de acoso por razón de sexo que pueda llegar a producirse en la organización. Con ese fin la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, acuerdan regular a través de este protocolo el problema del acoso sexual en el trabajo estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir como para dar solución.

Protocolo:

Objeto:

El objeto del Protocolo es dar una definición clara y concisa de las situaciones y actitudes consideradas como acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer pautas de actuación en caso de que se produzcan.

Ámbito:

Este código de conducta afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios laborales en Renault SA, incluyendo al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada previstas en la legislación laboral y al personal contratado a tiempo parcial. El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Definición:

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y sabiendo, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima y estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio.

Se asimilarán a estas conductas prohibidas las acciones discriminatorias por razón de sexo consistentes en:

a) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

b) Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, denuncia o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Medidas preventivas:

- Comunicación de la declaración de principios: se garantizará el conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa de la declaración de principios sobre la materia.

- Responsabilidad: todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores/as y los directores y mandos tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito.

- Formación: esta materia será incluida en los programas de formación, que deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Procedimientos de actuación:

Los principios en los que el protocolo se basa son tanto la garantía de resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva así como la confidencialidad de los trámites que se hagan, concretamente se definen dos vías de actuación:

En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es posible, 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 o incómoda y que interfiere en su trabajo a fin de cesar en la misma. Dicho procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En segundo lugar y en aquellos casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal y este no resulte adecuado, se iniciará un

procedimiento formal, por medio de una denuncia escrita que incorporará una detallada relación de los hechos, dando una copia al mando superior y otra a la representación de los trabajadores, abriendo así un expediente informativo para aclarar todos los hechos. Todas las actuaciones formales han de concluir en un informe en el plazo de 15 días y sino fuera posible respetar este espacio de tiempo se utilizará el imprescindible. Si finalmente se demuestra el acoso sexual, se dará lugar a las sanciones previstas dando una protección a la víctima si fuese conveniente.

Para concluir con el protocolo hay que añadir que este procedimiento interno funcionará independientemente a las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Expuesto el Protocolo de Renault es interesante compararlo con el *Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*, expuesto en este trabajo, ya que el Protocolo se adecua al Código, que es la base a seguir cuando dentro de una empresa se quiere regular el acoso sexual por medio de un protocolo, ya que el objetivo principal es garantizar que no se produzca el acoso sexual y si este ocurre que se dispongan de procedimientos para solucionar el problema, como por ejemplo, las dos vías de las que se habla en el Código y que así recoge el Protocolo, la informal y la formal.

También podemos observar que el acoso sexual, según nos dice el Código es un comportamiento indebido del trabajador por lo que los empresarios han de ocuparse del problema y así se hace dentro del Protocolo de Renault, formando e informando a los trabajadores y a los mandos superiores, incluyendo también a los representantes de los trabajadores, como así señala el Código, para que, si se da el problema, sepan que hacer y cómo encauzarlo.

A su vez se puede observar en el punto 5 del Código de Conducta, que hace una serie de recomendaciones, y una de ellas es la diferenciación por un lado, de la prevención, y por otro, de los procedimientos a seguir y el Protocolo sigue esa recomendación haciendo, como se ve, lo propio, incluyendo una

declaración de principios y comunicándoles a todos los trabajadores, siendo la responsabilidad de todos ellos dar la ayuda necesaria para garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de todos los trabajadores.

Con respecto al punto que el Código de Conducta titula de “*Asesoramiento y asistencia*”, el Protocolo da este papel a la representación laboral, ya sea un procedimiento formal o informal.

Por último, el Protocolo coincide con el Código en que dándose el caso, las investigaciones internas se harán “*con tacto y con el debido respeto a los derechos de las personas involucradas*”, por la confidencialidad del tema. Coincidiendo también en el establecimiento de sanciones en función de la gravedad del asunto.

Por tanto, visto lo anterior, se puede concluir que el Protocolo de Renault es un claro ejemplo donde se ha tenido en cuenta el Código de Conducta y se ha elaborado siguiendo sus indicaciones para poder abordar la problemática del acoso sexual.

IV.- Conclusiones.

Para terminar con la exposición, hay que volver a resaltar la gran importancia que supone el acoso entendido de forma general y el acoso sexual de forma más concreta, debido a la dificultad que supone para la víctima de dar el paso y reconocer el problema para poder erradicarlo y poner así, la solución adecuada, ya que se trata de un tema muy delicado que ha visto, por desgracia, bastante tarde la luz a su eliminación y solución en relación con otros asuntos laborales, y que supone, para el individuo acosado, un problema de muy larga duración, para volver a tener una vida, tanto personal como laboral, en perfectas condiciones ya que afecta enormemente a esos dos ámbitos de la persona.

Actualmente se sigue trabajando en ello tanto a nivel comunitario como nacional para incluir mejoras y respuestas más concretas a cada caso, describiendo mejor los supuestos que se puedan dar para hacerle frente, y no olvidemos que es un problema que nos puede afectar a todos, ya sea de manera más directa o indirecta por ello no debemos dejarle de lado y tenerle siempre presente para dar nuestra ayuda y/o apoyo a quien lo necesite, porque el día de mañana, podemos ser nosotros mismos los que ocupemos el rol de víctima.

V.- Bibliografía.

- Ceinos Suárez, A, "*Mujer, trabajo y Seguridad Social*", edición Nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, Diciembre 2010.
- García Perrote, I, Relaciones Laborales, Nº 4, Sección Doctrina, Quincena del 23 Feb. al 8 Mar. 2008, Año XXIV, Editorial LA LEY
- Lousada Arochena, J, Relaciones Laborales, Nº 3, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 1 al 15 Feb. 2000, Editorial LA LEY
- Serrano Arguello, N, Rey Martínez F, Mata y Martín R; Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo.

VI.- Páginas y enlaces de Internet consultados:

- www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf
- www.conveniosjuridicas.com
- www.noticiasjuridicas.com
- www.oberaxe.es/files/normativas477b7770c6356/Directiva20200043CE
- www.prevenciondocente.com
- www.westlaw.es

