

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN SUPUESTOS DE ACOSO EN EL TRABAJO: BUENAS PRÁCTICAS PARA SU LIMITACIÓN O EXONERACIÓN

María Teresa Velasco Portero*

I. El acoso en el trabajo en el sistema normativo español. II. Las diferentes clases de acoso en el trabajo. III. La responsabilidad del empresario ante el acoso en el entorno laboral. IV. La planificación de la prevención y detección precoz del acoso, ¿obligación empresarial o buena práctica para evitar responsabilidades?. V. La prevención y detección del acoso en la negociación colectiva provincial andaluza

I. EL ACOSO EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA NORMATIVO ESPAÑOL

La figura del acoso en el trabajo es tan antigua como las relaciones humanas; sin embargo, su conceptualización y reconocimiento como patología laboral, así como la preocupación del ordenamiento por este problema es relativamente reciente. El texto originario del Estatuto de los Trabajadores no contenía ninguna referencia al acoso, ni laboral ni de naturaleza sexual, y tenemos que esperar hasta finales del año 2003 para que se recoja la primera. Se trata de una modificación al art. 4.2.e) del Estatuto, introducida por la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, que a partir de entonces reconoce que el trabajador tiene derecho a “la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Este artículo fue nuevamente modificado Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que perfila los conceptos, y establece el derecho a la protección “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”, siendo esta la redacción actualmente vigente.

La misma Ley 62/2003 también introdujo una nueva causa de despido disciplinario en el art. 54.2 del ET: “g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.” Dicho apartado fue igualmente modificado por la LOI, para introducir una referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, de manera que el texto vigente establece que se considera incumplimiento contractual grave “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. ”

De esta manera, nuestro Estatuto hace referencia expresa a dos tipos específicos de acoso (el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), sin definirlos, y guarda silencio sobre el que podríamos considerar “tipo general” dentro de las distintas modalidades de acoso en el trabajo, que es el acoso laboral o moral (también llamado *mobbing*). Esto no quiere decir que se una figura intrascendente para nuestro ordenamiento, ya que las conductas en las cuales consiste suponen un atentado contra un diversos derechos fundamentales de la persona. No cabe duda de que el centro sobre el que gravita el

* María Teresa Velasco Portero. Doctora en Derecho. Universidad Loyola Andalucía. Este trabajo se inserta en dentro de las actividades del Proyecto I+D “Buenas Prácticas Jurídico-Procesales en Derecho Laboral y Comunitario Para Reducir el Gasto Social con Coste Cero”. Proyecto DER 2012-32111 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

concepto de acoso moral en el trabajo es el de afectación a la dignidad personal¹, pero la propia doctrina judicial reconoce que, dado el carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, pueden verse comprometidos otros derechos fundamentales de la persona, como el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen, etc.²

II. LAS DIFERENTES CLASES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Aunque se pueden establecer distintas clasificaciones dentro del acoso (acoso vertical y acoso horizontal, acoso por parte del empresario o acoso por parte de compañeros o de terceros), en realidad los tipos básicos para nuestra legislación son los siguientes: el acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

a) *El acoso moral o laboral (mobbing)*: No está definido legalmente por lo que en su defecto se acude habitualmente a la definición de Heinz Leymann, pionero en la investigación del acoso en el ámbito laboral desde el punto de vista de la psicología. Los psicólogos consideran *mobbing* aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terroritation-LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo³. Hay que distinguirlo de otras situaciones como el estrés, la depresión, la ansiedad o el desgaste personal, que nacen exclusivamente del trabajo o de causas ajenas al mismo, pero no se deben a la acción de otros empleados, jefes o directivos.

La definición de Leymann que recoge la doctrina judicial difiere ligeramente de la anterior, y es repetida en multitud de sentencias: “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”⁴.

Dentro del tipo general de *acoso moral en el trabajo* los tribunales distinguen tres categorías, en función del bien jurídico afectado: en primer lugar el acoso laboral discriminatorio vinculado a circunstancias raciales o étnicas, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (recogido tanto por la ley 51/2003 de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como por la antes mencionada ley 62/2003), en segundo lugar el acoso laboral simple, no vinculado a ninguna de las causas anteriores y con carácter discriminatorio⁵ y, por último, el acoso laboral no vinculado a causa discriminatoria, con lesión indistinta o conjunta del derecho a la dignidad, a la integridad moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen⁶.

¹ [TSJ Baleares 30-12-05, EDJ 298116](#); [TSJ Madrid 4-1-06, EDJ 13968](#); [TSJ Aragón 24-1-06, EDJ 23934](#); [TSJ Extremadura 2-6-06, EDJ 248795](#)

² [TSJ Madrid 23-5-06, EDJ 103998](#); [24-4-06, EDJ 91789](#); [31-3-06, EDJ 67897](#); [TSJ Castilla-La Mancha 20-4-06, EDJ 53269](#).

³ MARTÍN Y PÉREZ, *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 2001.

⁴ Sirvan como ejemplo las SsTSJ CV de 25 -9-2001 y de 14-5-2003, así como la STSJ de Madrid de 6-2-2009.

⁵ [TSJ Cantabria 23-6-04, EDJ 71049](#)

⁶ [TSJ Castilla-La Mancha 20-4-06, EDJ 53269](#)

b) *El acoso laboral por razón de sexo*: De este tipo de acoso sí contamos con definición legal, contenida en el art. 7.2 de la LOI. Se trata de aquellos comportamientos realizados en función del sexo de la persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno –en el caso que nos ocupa entorno laboral- intimidatorio, degradante u ofensivo⁷. Según la propia LOI, el acoso por razón de sexo se considerará en todo caso discriminatorio (art. 7.3). Como vemos, se trata de un tipo de mobbing o acoso laboral, al que por su carácter discriminatorio la legislación ha optado por darle entidad propia.

c) *El acoso sexual en el trabajo*: Este tipo de acoso tiene unas características diferentes de las que presenta el acoso moral, y su configuración jurídica es distinta. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la LOI 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 la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1. LOI). Si se trata de un entorno laboral, estaremos entonces ante un acoso sexual en el trabajo que, al igual que el acoso por razón de sexo, se considera en todo caso discriminatorio (art. 7.3 LOI).

III. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO ANTE EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Una vez que el acoso se ha producido, el empresario es responsable ante la víctima y en algunos casos también ante la autoridad laboral y ante la propia sociedad, ya que concurren responsabilidades de tipo laboral, civil, administrativo e incluso penal. Esto es así incluso aunque no sea el empresario quien realiza materialmente el acoso, porque se trate de un acoso horizontal o bien de un acoso ascendente⁸. No olvidemos la importancia de los bienes jurídicos protegidos, que determina la amplia batería de medidas de protección que se ofrecen al trabajador afectado.

RESPONSABILIDADES LABORAL Y CIVIL DEL EMPRESARIO

a) Cuestión previa: acciones que puede ejercer el trabajador víctima del acoso

Antes de entrar a reflexionar sobre cuáles son las responsabilidades empresariales hay que tener en cuenta que la víctima puede ejercer diversas acciones tanto en el orden jurisdiccional como en el civil, dependiendo de cuál sea su pretensión. Consecuentemente, en cada procedimiento se determinarán las responsabilidades civiles y laborales de los distintos sujetos implicados. En la jurisdicción social (responsabilidad contractual), sus posibilidades son la de acudir al Proceso sobre tutela de derechos fundamentales regulado en el 175 de la LPL (para que cesen los efectos del acoso y se le reponga en su situación anterior, además de recibir la correspondiente indemnización, a la que se pueden añadir una adicional por vulneración de estos derechos y la dirigida a obtener una reparación adecuada del derecho al honor). También puede solicitar la extinción del contrato prevista en el art. 50 del ET, y recibir

⁷ Es una definición que la LOI toma directamente de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁸ En el acoso horizontal el acosador y la víctima se encuentran en un mismo nivel jerárquico en la empresa. En el vertical ascendente el acosador se encuentra en una posición jerárquicamente inferior mientras que en el acoso vertical descendente, que es el mayoritario y que puede ser ejercido incluso por el propio empresario, el acosador se encuentra en posición jerárquicamente superior.

la indemnización equivalente al despido improcedente. Tras la LOI, esta indemnización es compatible con la indemnización por vulneración de un derecho fundamental.

Por último, en aquellos casos en que el hostigamiento psicológico haya cesado, bien sea porque la empresa ha adoptado las medidas oportunas para poner fin al mismo, o bien porque el trabajador a consecuencia del acoso haya sido alejado temporal o definitivamente de su puesto de trabajo (como consecuencia de haber iniciado un proceso de incapacidad temporal o por haber sido declarado en cualquier grado de incapacidad permanente), el trabajador también puede acudir al Proceso ordinario para la reclamación de indemnización de daños y perjuicios.

Por otra parte, también puede existir una responsabilidad extracontractual, en cuyo caso será competente la Jurisdicción civil. Se trata de los supuestos de responsabilidad extracontractual derivada de daños morales o materiales producidos en el ámbito de una relación de trabajo, como sucede, por ejemplo, en los supuestos de responsabilidad derivada de accidente de trabajo. Por ello, si el acoso moral que genera situaciones de incapacidad temporal o permanente es considerado accidente de trabajo, se podrá reclamar ante la jurisdicción civil el abono de las indemnizaciones pertinentes, al amparo del lo establecido en el art. 1902 del CC. Existe además plena compatibilidad entre la responsabilidad contractual del art. 50 ET y la extracontractual del art. 1902 del CC, por lo que se puede acceder a la jurisdicción civil para demandar indemnización adicional a la que deriva de la resolución del contrato. Esta vía puede ser muy interesante para el trabajador, ya que la jurisdicción social sólo admite la compatibilidad indemnizatoria por vía excepcional y cuando se produzca la vulneración de un derecho fundamental, limitación que no tiene la vía civil.

b) La responsabilidad laboral

De lo anteriormente expuesto se deduce que el empresario puede tener responsabilidades de índole laboral, particularmente en el caso de que el trabajador solicite la extinción de su contrato con la indemnización equivalente al despido improcedente, prevista en el art. 50 ET, pero también aquellas otras acciones específicas en el marco del proceso social, como la de poner fin a la situación de acoso. Sin embargo, no está claro que quepa la extinción indemnizada del contrato cuando el acoso no proviene del empresario, y no se han producido modificaciones sustanciales del contrato que redunden en perjuicio de su formación o menoscabo de su dignidad. En los casos en que el acoso no es ejercido por el empresario sino por un compañero de la víctima o por un tercero parece lógico considerar que la única vía para justificar la resolución del contrato sería acreditar que el empresario ha incumplido gravemente sus obligaciones de prevención, detección y evitación de situaciones de acoso⁹.

c) La responsabilidad civil

Por lo que respecta a la indemnización civil, con la que se pretende la reparación de todos los daños derivados de la situación de acoso (daño emergente, lucro cesante, daños extrapatrimoniales por el sufrimiento derivado de la lesión del derecho fundamental...), está claro que **cuando es el propio empresario el acosador** existe un incumplimiento de sus deberes de respeto a la integridad física, dignidad e intimidad previstos en el art. 4 y 19 del ET, así como de las obligaciones de garantía de seguridad

⁹ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. , “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales”, en VELASCO PORTERO, M.T., (Dir.) *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*, (2ª edición) Tecnos, 2011, p. 119.

previstas en la LPL. Por tanto, el empresario incurre en una responsabilidad contractual del tipo previsto en el art. 1101 del CC, de la cual podrá conocer como hemos visto el orden jurisdiccional social¹⁰.

Sin embargo, hemos de preguntarnos nuevamente si existen responsabilidades civiles en el caso de que no sea el propio empresario el acosador. La respuesta tiene matices diferentes, dependiendo de la relación que tenga con la empresa la persona que ejerce el acoso.

Doctrina y jurisprudencia coinciden en afirmar que el empresario también puede responder civilmente **cuando el acoso provenga de un compañero de trabajo**¹¹. Esta responsabilidad es contractual, ya que se está ante incumplimientos contractuales de su obligación de prevención y se podrá sustentar con base en el art. 1.101 CC. Se deriva de las obligaciones generales que tiene el empresario en materia prevención de riesgos laborales, que concretan los derechos del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.1 d)) y el derecho 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. 4.1. d)) . El empresario, como ocurre con respecto a todos los riesgos laborales, tiene la obligación de evaluar el riesgo de que se produzcan situaciones de acoso y de adoptar las medidas necesarias para prevenirlo. Por ello, también en los supuestos de acoso entre compañeros, el empresario puede ser responsable civil, por no haber previsto y evitado el riesgo. La responsabilidad del empresario es clara cuando la situación de acoso haya sido denunciada y no haya adoptado las medidas oportunas para paralizar dicha situación. Sin embargo, en el caso de que el empresario desconociese la situación de acoso, los tribunales son más reacios a admitir su responsabilidad. En concreto, la STC 74/2007 establece que esa responsabilidad contractual existe, pero sólo para el caso de que la empresa tenga conocimiento cabal o, al menos, indicios serios del acoso. Siguiendo esta doctrina, la STS de 15 de diciembre de 2008 exoneró de responsabilidad al empresario porque consideró que desconocía la situación de acoso en la empresa

No obstante, la doctrina ha puesto de manifiesto que el empresario tiene la obligación de vigilar las condiciones en que se desarrolla el trabajo y prevenir posibles situaciones de acoso y, por ello, no cabe hablar de una exoneración absoluta de responsabilidad por desconocimiento, sino que habrá que analizar si el empresario fue diligente en la adopción de las medidas necesarias para detectar las posibles conductas de acoso.

Además de la responsabilidad contractual por incumplimiento de los deberes de prevención, podría existir también la llamada responsabilidad vicaria, recogida en el art. 1.903 CC, en virtud del cual el empresario responderá por los perjuicios causados por sus empleados en el ejercicio de sus funciones, salvo que demuestre que actuó con la diligencia debida para prevenirlos.

Por lo que respecta a los **casos en que el acosador es un tercero** (ya sea un cliente o un trabajador de una ETT, por ejemplo), habrá que aplicar la misma regla de que la responsabilidad empresarial depende de que se hayan adoptado o no las medidas necesarias para detectar y detener la situación de acoso, por lo que si la empresa actuó con pasividad responderá ante el trabajador (STSJ Canarias, de 7-1-1998).

Y, para el caso de que el acosador sea un trabajador de una ETT, habrá que estar a la delimitación de responsabilidades entre ETT y empresa usuaria que establecen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el art. 16.2 de la Ley de Empresas de

¹⁰ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *op. Cit.* p. 123.

¹¹ Sobre este tema y el siguiente, vid. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *op. Cit.* p. 123 a 125.

Trabajo Temporal (LETT)¹². Si la empresa usuaria, en el cumplimiento de su obligación de vigilar y adoptar las medidas de prevención necesarias para prevenir y evitar situaciones de acoso, descubriese la existencia de una situación de acoso, deberá comunicarlo a la ETT para que adopte las medidas disciplinarias oportunas frente al trabajador acosador. En caso de no hacerlo responderá, por ello. Por su parte, la ETT tiene la obligación de adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas frente al trabajador acosador, ya que el poder disciplinario corresponde a la ETT y no a la empresa usuaria (art. 15.1 LETT)

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL EMPRESARIO

En segundo lugar, hay que recordar que la LISOS (Ley de infracciones y sanciones en el orden social) contempla distintos tipos de sanciones al empresario por las situaciones de acoso que se hayan producido en la empresa. En concreto, su art. art. 8.13 considera infracción muy grave el acoso sexual que se produzca en el ámbito de la dirección de la empresa, cualquiera que sea el sujeto activo del acoso. Por su parte, el art. 8. 13.bis LISOS califica como infracción grave el acoso por razón de sexo o discriminatorio, que se produzca en el ámbito de dirección de la empresa siempre que el empresario tuviera conocimiento del mismo. De acuerdo con lo dispuesto en el primer artículo, el empresario responderá como infracción muy grave por el acoso sexual que haya tenido lugar en su ámbito de dirección, cualquiera que haya sido el sujeto activo del mismo. Parece que se trata de una responsabilidad objetiva del empresario que responde incluso aunque desconociera la existencia del acoso, no obstante, aunque parece más adecuado entender que cuando el empresario haya adoptado todas las medidas necesarias para prevenir, detectar y evitar situaciones de acoso y, a pesar de ello, no haya conocido tal situación, podrá exonerarse de responsabilidad¹³.

El acoso por razón de sexo tiene un tratamiento más suave en la LISOS, ya que para incurrir en la infracción muy grave prevista en el art. 8. 13.bis, se exige que el empresario conociera el acoso por razón de sexo. No podemos dejarnos llevar por una interpretación literal de este precepto, y pensar que cuando el empresario desconociera la situación de acoso se exonerará de responsabilidad. Hay que recordar que el empresario tiene deberes de prevención y protección, por lo que en los casos de que el desconocimiento se produzca por desidia podrá ser sancionado conforme a lo dispuesto en el art. 12.16 LISOS, cuando se pueda afirmar que un ejercicio regular de los dichos deberes de prevención debiera haberle llevado a descubrir la situación de acoso.

Ya que en ambos casos se trata de una infracción muy grave, la sanción a la que puede dar lugar, según el art. 40.1.c) LISOS será de multa, cuya cuantía variará desde 6.251 euros cuando se imponga en grado mínimo hasta 187.515 euros cuando se imponga en grado máximo.

Junto a estas sanciones específicas para los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, el empresario podrá ser sancionado administrativamente por otras posibles situaciones de acoso entre compañeros, con base en el mencionado art. 12.16 LISOS que recoge la infracción por incumplimiento de sus obligaciones de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABILIDAD PENAL

¹² Vid. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

¹³ En este sentido, RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., op.cit., p. 127.

En los supuestos más graves, el acosador puede incurrir en un delito de acoso sexual previsto en el 184 del CP o en los delitos contra los derechos de los trabajadores previstos en los arts. 311 y 316 CP o en los delitos genéricos de amenazas (art. 169 CP) o coacciones (art. 172 CP) o bien en el recientemente tipificado delito de acoso laboral previsto en el nuevo 173.1 CP¹⁴. Es un tema complejo, que excede los límites de este trabajo (que es estrictamente laboral), aunque no queríamos dejar de reseñar esta posibilidad.

IV. LA PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN PRECOZ DEL ACOSO, ¿OBLIGACIÓN EMPRESARIAL O BUENA PRÁCTICA PARA EVITAR RESPONSABILIDADES?

De la exposición realizada se desprende la gran importancia que tiene el hecho de que el empresario haya tomado las medidas adecuadas de prevención y detección precoz de las situaciones de acoso a la hora de delimitar su responsabilidad.

A pesar de ello, nuestra legislación no establece de manera específica la obligación empresarial de establecer Planes ni Protocolos estructurados para prevenir y erradicar el acoso en la empresa. Tan solo contamos con lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, según el cual las empresas tienen el deber de tener “una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados”, especificando además los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos.

La legislación es más precisa en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con respecto a los cuales el art. 48.1 LOI establece que “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.”¹⁵. Por otra parte, el art. 45 de la LOI establece que determinadas empresas (como regla general, aunque no solo, las que tengan más de 250 trabajadores) tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, entre cuyos contenidos debe estar obligatoriamente, las materias de acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 46 LOI).

Poniendo en relación estos preceptos con lo establecido en la LISOS, entendemos que las empresas que estén obligadas a tener Plan de Igualdad deberán contemplar en el mismo un Protocolo antiacoso sexual o por razón de sexo. El resto de las empresas, pese a estar obligadas a promover las condiciones para que no se produzcan estos dos tipos de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias, si no lo hacen a través de un protocolo no serán sancionadas (la LISOS no contempla sanciones por ausencia de estas medidas).

¹⁴ En la redacción dada por la Ley 5/2010 de 22 de junio.

¹⁵ Para las empresas públicas, en cambio, el art. 62 LOI establece el deber de negociar con los representantes de los trabajadores un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Sin embargo, una vez cometido el acoso, y detectado por la empresa, deberá adoptar las medidas necesarias para impedirlo, para no incurrir en el mencionado tipo del 8.13 LISOS, calificado como falta muy grave¹⁶(el acoso por razón de sexo será infracción siempre que, conocido por el empresario, no tome las medidas necesarias para impedirlo).

Se puede afirmar entonces que todas las empresas tienen deber de elaborar protocolos preventivos para evitar el acoso en la empresa, cuyo incumplimiento no tiene, aparentemente, sanción alguna; por otra parte, tienen también el deber de elaborar protocolos defensivos, cuyo incumplimiento está sancionado como infracción muy grave.¹⁷

En todo caso, aunque no sea una obligación del empresario elaborar estos protocolos, es evidente que su existencia y el buen funcionamiento de sus mecanismos serán un elemento muy importante para la exoneración de responsabilidad empresarial en los casos en que el acoso llegase a pesar de todo a producirse. Como hemos señalado anteriormente, la responsabilidad civil del empresario en los casos en los casos en que no es él mismo el que ejerce el acoso depende en gran medida de que se hayan adoptado o no las medidas necesarias para detectar y detener la situación de acoso, ya que si la empresa actuó con pasividad responderá ante el trabajador.

Entendemos, por tanto, que la adopción de medidas de detección y prevención del acoso y el establecimiento de Protocolos es una buena práctica a fomentar dentro de las empresas.

V. LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PROVINCIAL ANDALUZA

A pesar de lo interesante que es tanto para empresarios como para trabajadores la toma de conciencia de que las relaciones laborales son un campo abonado para las situaciones de acoso, y la implantación de medidas para su prevención y detección precoz, la realidad de nuestra práctica empresarial nos demuestra que los Protocolos son una excepción dentro de la gestión de los recursos humanos.

Como tantos otros temas, es olvidado o pospuesto, tanto por los representantes de la empresa como por los trabajadores.

Prueba de la escasa importancia que se presta en la práctica a este tema es el tratamiento que se le da en los convenios colectivos. Como muestra, hemos analizado los convenios colectivos de ámbito provincial correspondientes a las ocho provincias

¹⁶ 8.1. “Son infracciones muy graves: 13. 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. 13 bis. 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.”

¹⁷ Maneiro Vázquez, Y. y Miranda Boto, J.M, “Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los protocolos antiacoso”, en VELASCO PORTERO, M.T., *Mobbing*,op.cit., p. 69.

andaluzas, vigentes a fecha 2-10-2013¹⁸. En total, tan solo 93 convenios hacían algún tipo de referencia al acoso, aunque la gran mayoría se limitan a tipificar el acoso sexual (y solo este, curiosamente) como infracción muy grave. Es un número muy escaso de convenios, dada la importancia que tienen los derechos fundamentales que están afectados. Sin embargo, hay algunas excepciones importantes a esta desatención generalizada a las medidas de prevención y protección, y merece la pena comentarlas.

Convenios que únicamente se ocupan del acoso para tipificarlo como infracción muy grave

Como hemos dicho, son la gran mayoría. Además, curiosamente, tan solo se tipifica expresamente el acoso sexual, omitiendo cualquier tipo de referencia al acoso por razón de sexo o al acoso laboral¹⁹; las sanciones por infracciones muy graves suelen ser la de despido pero, en algunos casos, se prevé el traslado forzoso a otra localidad, lo que en el caso de que se trate de un acosador es una medida interesante para la víctima²⁰.

Este tipo de menciones, tan abundantes, no podemos considerar que sean una adecuada medida de prevención, puesto que ni siquiera recogen los mínimos legales, en el sentido de que el acoso por razón de sexo tiene la misma protección por parte de nuestro ordenamiento que el acoso sexual. No hay definiciones, no hay declaración de intenciones por parte de la empresa ni tampoco fórmulas para que el trabajador pueda reclamar de manera interna para que cese el acoso.

Convenios con alguna mención de tipo declarativo, o de repulsa

¹⁸ En Almería 15, en Cádiz 17, en Córdoba 7, en Granada 7, en Huelva 4, Jaén 14, Málaga 7, y en Sevilla 22.

¹⁹ Sin ánimo de exhaustividad, podemos mencionar, por ejemplo, en la provincia de Almería, el convenio de SANIDAD. Convenio Colectivo de Establecimientos de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de carácter privado mercantil de Almería 2011-2014, el de OFICINAS Y DESPACHOS. Convenio Colectivo Provincial de trabajo para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general para los años 2013-2015; el de la MADERA. Convenio Colectivo del sector Industria de la Madera de Almería, el del sector TRANSPORTES POR CARRETERA. Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera de viajeros de Almería, el de la LIMPIEZA. Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Almería, el del PAN. Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Industria de la Panadería de Almería y el del CEMENTO. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Derivados del Cemento. En Sevilla, el Convenio PAN. Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Sevilla. SANIDAD. Convenio Colectivo del sector Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos de Sevilla. , el de PASTELERIAS Y CONFITERIAS. Convenio Colectivo del sector Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrone de Sevilla y provincia, el del CEMENTO. Convenio Colectivo para sector de Derivados del Cemento de Sevilla. En Málaga, el de PAN. Convenio Colectivo de aplicación a las empresas y trabajadores de la actividad de fabricación y venta de pan de Málaga, el de los AUTOMÓVILES. Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Málaga, el del CEMENTO. Convenio Colectivo del sector de derivados del Cemento de Málaga. En Granada, el de CLÍNICAS, Convenio Colectivo de trabajo para el sector de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de Granada, el del PAN. Convenio Colectivo de trabajo para la Industria de la Panadería de Granada.

²⁰ Es el caso de los convenios del ACEITE. Convenio Colectivo del sector «Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla» y el de la ACEITUNA. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla.

La referencia convencional al acoso se limita a una declaración de carácter muy general, en términos parecidos a los siguientes: “De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica²¹.”

Otros convenios colectivos se limitan a definir los distintos tipos de acoso²² o solo alguno de ellos²³.

Este tipo de regulaciones del tema tampoco podemos decir que sean una buena práctica a potenciar. Las declaraciones de intenciones y las manifestaciones de repulsa son por supuesto necesarias pero a todas luces insuficientes para evitar el problema, ni tampoco para acreditar que el empresario está tomando las medidas adecuadas de prevención que le eximirían de responsabilidad.

Convenios que otorgan a la Comisión Paritaria las competencias en la materia

Algunos convenios, de entre aquellos que tienen una regulación limitada e insuficiente del tema, le atribuyen a la Comisión Paritaria competencias en este sentido. Se trata de una medida poco afortunada, dada la naturaleza del problema, que exige un procedimiento más cercano a la víctima, que genere confianza y discreción. Como ejemplo, podemos citar el art. 53 del Convenio Colectivo del sector de Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla:

²¹ **FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES.** Convenio Colectivo de trabajo del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería. El mismo tenor literal lo encontramos en el de **ALIMENTOS.** Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería. **HOSTELERIA Y TURISMO.** Convenio Colectivo del Sector Hostelería y Turismo de Almería. Un texto parecido, también generalista, lo encontramos en el **TRANSPORTES POR CARRETERA.** Convenio Colectivo del de Empresas de Transportes por Carretera de Mercancías de Almería, otro también similar en el de **OFICINAS Y DESPACHOS.** Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2010 a 2013 del sector Despachos de Graduados Sociales de Almería. También encontramos declaración de intenciones en el sentido de que el acoso es una conducta inaceptable en la empresa en el convenio del sector de la **CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS.** Convenio Colectivo de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Córdoba. Similares declaraciones de intenciones similares las encontramos en el Convenio Colectivo del sector de la Madera de Córdoba, también en el de **INDUSTRIAS EN GENERAL.** Convenio Colectivo del Sector Comercio, Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos y Mobiliarios de Oficina de Sevilla.

²² Es el caso por ejemplo del Convenio Colectivo del sector Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.

²³ Como el caso del Convenio Colectivo del Sector de Operadores Logísticos de Sevilla que únicamente define lo que se considera mobbing, comprometiéndose a hacer un esfuerzo en evitarlo, compromiso que no se concreta en nada.

“Cláusula de acoso sexual. Para evitar acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas: A) La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito. B) La comisión Paritaria velará por el exacto cumplimiento de los derechos en el centro de trabajo, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.”²⁴

No queremos decir que la Comisión Paritaria del convenio no deba tener competencias en este sentido, sino que remitir a dicha instancia la vigilancia y control del cumplimiento de los derechos de protección de los trabajadores en este tema es una medida poco eficaz.

Convenios que recogen un conjunto completo de medidas prevención-actuación frente al acoso

Son los menos, pero no por ello podemos restarle importancia. Suelen tener una estructura parecida a la que el art. 62 de la LOI señalaba que debían tener los Protocolos antiacoso sexual y por razón de sexo en la Administraciones Públicas. Dicho artículo establecía que el protocolo tenía que comprender, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de los responsables de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Podemos hablar entonces, siguiendo a MANEIRO y MIRANDA²⁵, de la existencia de varios tipos de normas: unas normas de actuación preventiva, otras de actuación reactiva y, por último, de una serie de medidas de seguimiento.

Entre las normas preventivas se encuentran todas aquellas destinadas a la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, no discriminación y acoso, la información sobre el acoso, la identificación de lo que ha de entenderse por comportamiento inadecuado, así como el deber de la dirección y los superiores jerárquicos de poner en práctica políticas antiacoso. De entre los convenios analizados, tan solo tres contienen un auténtico protocolo antiacoso, al menos con medidas de

²⁴ Lo mismo ocurre en el Convenio Colectivo de Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla, en el de **TINTORERIAS Y ESTABLECIMIENTOS DE LAVADO Y PLANCHADO**. Convenio Colectivo del sector de Lavanderías Industriales de la provincia de Huelva 2013, 2014 y 2015. **CINEMATOGRAFÍA**. Convenio Colectivo provincial de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica, en el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba, en el Convenio Colectivo del sector de industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba y en el Convenio Colectivo del sector de Salas de Exhibición Cinematográfica de Córdoba

²⁵ “Las obligaciones de la empresa...” op. Cit., pp. 78-80.

prevención y medidas reactivas. Son el Convenio colectivo del sector Metal de Córdoba (BOP 4/9/2013), el de la Ayuda a Domicilio de Sevilla y Provincia (BOP 24/8/2013) y el Convenio colectivo del Sector de Hostelería e Sevilla, (BOP 20/5/2010). También hay uno que contiene lo que podríamos llamar un Protocolo esquemático, casi un “esbozo”, que es el de Oficinas y Despachos de Málaga²⁶.

Entre las *normas preventivas* se encuentran todas aquellas destinadas a la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, no discriminación y acoso, la información sobre el acoso, la identificación de lo que ha de entenderse por comportamiento inadecuado, así como el deber de la dirección y los superiores jerárquicos de poner en práctica políticas antiacoso. En varios convenios se han encontrado medidas de este tipo, aunque no se establezcan después protocolos de actuación²⁷

Entre las *normas relativas a la actuación reactiva*, MANEIRO Y MIRANDA mencionan las siguientes posibilidades:

- a) Ante quién y cómo ha de presentarse la denuncia
- b) Identificación de los derechos y deberes de la víctima y del presunto acosador
- c) Definición de otras posibles actuaciones paralelas a adoptar durante la resolución del caso
- d) Designación de un responsable o mediador
- e) Respeto a la intimidad de los afectados durante el proceso
- f) Establecimiento de plazos breves para la tramitación

Ya hemos dicho que solo tres de los convenios analizados contemplan auténticos Protocolos, en el sentido de establecer este tipo de medidas. Hay alguno que contempla la creación de una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, con la función de desarrollar medidas de igualdad, pero no podemos decir que esto sea una auténtica medida reactiva.²⁸

De ellos, el más interesante y completo es el establecido en el Convenio colectivo del sector de Hostelería de Sevilla, ya que el del Convenio del Metal de Córdoba es muy escueto y el del sector de ayuda a domicilio es algo más extenso pero, en realidad, solo es el establecimiento de unas líneas generales de actuación que deberán seguir las

²⁶ Ya que, brevemente, define las conductas y señala lo siguiente: “**Artículo 15. Procedimiento de actuación.** En el término de un año desde la publicación del presente convenio (6/10/2010) en las empresas de 50, o más trabajadores, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto: 1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. 2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará a nivel de empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento. 3. Las organizaciones firmantes del presente convenio, en la comisión mixta paritaria evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos”.

²⁷ Convenio colectivo Confeiterías y Pastelerías de Córdoba, Convenio colectivo de Industrias panificadoras de Córdoba, Convenio colectivo del Sector Comercio, Maquinaria Industrial Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos electrodomésticos y Mobiliarios de Oficina de Sevilla, Sector Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (que además crea una Comisión Paritaria de Igualdad)

²⁸ Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Sevilla,

empresas del sector, que adquieren el compromiso de establecer un Protocolo de Actuación contra el acoso sexual. No se regula de manera concreta el procedimiento a seguir en los casos en que un trabajador esté sufriendo el acoso, solo se dan indicaciones generales de cómo debe ser el procedimiento.

Por tanto, valorando en todo caso cualquier actuación tanto de las empresas como de los convenios en el sentido de concienciar a sus trabajadores de la existencia de este problema, de formarlos para que no se produzca y de describir las situaciones que suponen acoso, consideramos que la auténtica buena práctica empresarial es la de crear una instancia dentro de la empresa en la que se puedan tramitar con las debidas garantías de sumariedad y confidencialidad este tipo de denuncias. El trabajador tiene que saber dónde acudir, y debe estar seguro de la empresa indagará sobre el problema con absoluta indemnidad para el denunciante, y que se tomarán las medidas para el cese inmediato de la conducta y la sanción del acosador. Esto es lo que garantiza la protección de la víctima y, por otra parte, la exoneración de responsabilidades de la empresa.

Sería recomendable, por tanto, que los convenios colectivos incluyeran este tipo de regulación, al estilo de la efectuada en el convenio colectivo de la Hostelería de Sevilla, aunque añadiendo algún procedimiento de evaluación periódica ²⁹.

²⁹ Reproducimos la regulación del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Sevilla (BOP de 20 de mayo de 2010), por considerarlo buena práctica empresarial: “Artículo 38.º ACOSO SEXUAL.

MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO.

I. DEFINICIÓN.

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

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

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de

empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.»

II. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acososexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como Anexo I del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Procedimiento informal.—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 el propio trabajador explique 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 trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente 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.

2. Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

– Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.

– La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

– La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

– Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

– La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

ANEXO

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. 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, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 32.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.”