

las concepciones psicológicas de *mobbing*. No obstante, se trata de extremos difícil de probar en un juicio, por tanto, no resulta recomendable tenerlo en cuenta como elemento constitutivo del acoso laboral sino, más bien, como un elemento que agrava el acoso.

2. *Producción de un daño en la víctima*. Se trata de otro elemento que puede concurrir pero que no debe ser considerado constitutivo del acoso. Además, de la dificultad de la comprobación del daño psíquico, lo cierto es que no es necesario que se produzca, basta con que la conducta tenga la idoneidad para producirlo, esto es, que se trate de la creación objetiva de un clima degradante y humillante.

4. ANÁLISIS DEL TRATAMIENTO DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LOS DIVERSOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

Al tratarse de un análisis cualitativo y no cuantitativo, se hará una valoración crítica de las diversas disposiciones relevantes de los convenios colectivos en materia de acoso por razón de sexo, teniendo como referencia el marco legal antes estudiado. Seguidamente haremos el análisis crítico por temas de los convenios colectivos, para pasar en el epígrafe siguiente a señalar las propuestas de *lege ferenda*.

A. Declaración de Principios. Uno de los primeros aspectos a valorar es si conviene o no una Declaración de Principios contra el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva. La finalidad pedagógica que estas declaraciones pueden tener, sobre todo en lo que se refiere a la prevención del acoso y al compromiso de los directivos de las empresas y los agentes sociales por erradicar estas prácticas, no es nada desdeñable. En efecto, varios convenios colectivos así lo establecen con diferentes términos y distinta sistemática. Más allá de la nomenclatura de la que nos ocuparemos en el siguiente párrafo, pues en muchos casos se refieren al acoso moral en general, o la figura próxima del acoso sexual, de diversas maneras los convenio colectivo se ocupan de declarar con claridad y, a veces con rotundidad, la necesidad de no tolerar estas prácticas y de crear un ambiente libre de acoso.

1. Un primer grupo de convenio colectivo lo hacen siguiendo la normativa de la LOI, dentro de la declaración de principios de igualdad entre hombres y mujeres o antidiscriminatorios. Así lo hacen el convenio colectivo Autonómico de Tintorerías y Quitamanchas, Lavanderías y Establecimiento, de Lavado y Planchado (art. 33); el convenio colecti-

vo de Sector de Palencia de Transportes de viajeros por carretera (art. 51); el convenio colectivo de Sector de Palencia de Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería (Cap. 7); convenio colectivo de Palencia de Transporte de Mercancías por Carretera (art. 51); convenio colectivo de Sector de Segovia de Siderometalurgia (art. 51); convenio colectivo de Sector de Valladolid de Industria Siderometalúrgica (art. 51).

2. Similar al grupo anterior por considerar vinculado al derecho de igualdad, pero en los que se destaca una declaración expresa sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los siguientes: convenio colectivo de Sector de León de Transporte Urbano de Viajeros (art. 33: Acoso sexual y acoso por razón de sexo); idéntico al anterior: convenio colectivo de Sector de León de Comercio de la Piel (art. 26); convenio colectivo de Sector de León de Comercio de Alimentos (art. 33); convenio colectivo de Sector de León del Comercio Metal (art. 34), convenio colectivo de Sector de León de Industria y Comercio de la Vid (art. 35); convenio colectivo de Sector de León de Industria Textil (art. 28); convenio colectivo de Sector de León de Almacenistas de Materiales de Construcción (art. 42); convenio colectivo de Empresa de León Distribuidoras GLP (art. 32).

3. Como desarrollo de los Planes de Igualdad futuros. Siendo una variante del caso anterior, se destaca en estos casos, su clara vinculación a los planes de igualdad. Así lo hace el convenio colectivo de Sector de Segovia de Aparcamientos (art. 42: Concepto y contenido de los planes de igualdad). Además, los 3 Planes de Igualdad de Castilla y León poseen declaraciones de principios frente al acoso por razón de sexo.

4. Como declaración general de principios contra el acoso moral en el trabajo, destaca el convenio colectivo Autonómico del Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades de Castilla y León (art. 50.5).

5. Claramente incidiendo en la adopción de medidas preventivas contra el acoso sexual, moral y por razón de sexo, el convenio colectivo de Empresa de Valladolid del Ayuntamiento de Peñafiel (art. 38).

6. Como disposición adicional de futuras negociaciones. Así, el convenio colectivo de Empresa de Valladolid Productos Casado SA, donde las partes se comprometen a negociar sobre el acoso moral y el acoso sexual (Disposición Adicional Segunda). En este caso se expresa claramente el *desideratum* de realizar un futuro desarrollo de los aspectos más relevantes de la prevención y sanción del acoso por razón de sexo.

B. Introducción de definiciones/nomenclatura. Este es quizás el aspecto más relevante del tratamiento del acoso por razón de sexo en la negociación colectiva, puesto que importa determinar la relevancia de introducir definiciones y, si se considera relevante su introducción, qué definición resulta conveniente. El problema no puede desvincularse de la cuestión de la nomenclatura, ya que como es sabido, el *nomen juris* da contenido a la definición. Vamos a dividir los problemas para su debido tratamiento.

1. ¿Resulta relevante la adopción de definiciones de acoso por razón de sexo en el convenio colectivo? Indudablemente la respuesta es positiva dado que, como ya se ha dicho, la negociación colectiva resulta un instrumento idóneo para regular de manera más detallada las conductas que se consideran prohibidas, adecuando la regulación a las relaciones laborales concretas. También las finalidades pedagógicas y de certeza de la negociación colectiva sólo son posibles si se establecen definiciones, con el objeto de que las partes sepan con cierta claridad aquellos comportamientos que se consideran intolerables. Sobre esto destacan las declaraciones de los actores sociales en los trabajos de campo. Así, las expertas: “se debe de realizar un esfuerzo, tanto sindical como empresarial, para introducir en todos los convenios colectivos el tema del acoso en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones con cláusulas bien explicitadas sobre lo que conforman conductas de acoso”. Los representantes sindicales también inciden en ello: “Desde la negociación colectiva debería intensificarse la preocupación por esta temática proponiendo una buena definición sobre los que es o no acoso, con protocolos de actuación y tipificando la gravedad de las conductas llegando incluso al despido disciplinario. En este sentido los representantes sindicales afirma que: *“hay problemas en saber qué es acoso sexual y galanteo legítimo de una persona hacia otra por eso es necesario especificar muy bien qué es y qué no es acoso”* (VS1); *“La definición de lo que constituye acoso debe de quedar muy bien explicitada incluso con ejemplos de conductas de lo que es o no acoso y así evitar subjetividades... cuando te arrinconan contra una pared es algo objetivo que te están acosando, pero qué ocurre cuando es un piropo y otro más y miradas insinuantes ... ahí cada uno lo interpreta de una manera porque hay ciertas conductas machistas que están tan normalizadas que hay gente que ni se da cuenta de que realmente es un acoso”* (AS1); *“en los casos de acoso hay que tener las cosas muy claras y muy bien regulado en el convenio, incluyéndose además de una definición, un repertorio de las conductas que constituyen acoso del tipo que sea, cuáles son las medidas preventivas, cuáles las correctoras, las sanciones, los procedimientos de denuncia, etc.. y así*

evitar tener que recurrir a las interpretaciones porque estas son siempre partidistas de uno o de otro” (ZS1). Los trabajadores entrevistados en el estudio también destacan: “No hay, en general, una idea clara, especialmente entre los/as jóvenes trabajadores/as, qué conductas son susceptibles de ser consideradas acoso por razón de sexo: “yo no sé si me discriminaban o qué pero me sentía demasiado bien tratada por mis compañeros hombres como si fuese una niña y yo quería que me trataran como los demás.... en cambio un ingeniero mayor siempre me decía y tú ¿qué haces aquí?... no sé si me lo decía por ser mujer o por ser joven...la cosa es que en los dos casos era incómodo para mí y me hacía sentirme insegura” (trabajadora joven GD2)”.

En los CC estudiados un porcentaje de aproximadamente el 5% introduce definiciones. Ahora bien, el universo de posibilidades de estas definiciones es amplio:

- a. Convenios colectivos en los que se da la misma definición para el acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo: convenio colectivo de Sector de León de Transporte Urbano Transporte Urbano de Viajeros (art. 33), convenio colectivo de Sector de León de Comercio de la Piel (art. 26); convenio colectivo de Sector de León de Comercio de Alimentos (art. 33); convenio colectivo de Sector de León del Comercio Metal (art. 34), convenio colectivo de Sector de León de Industria y Comercio de la Vid (art. 35); convenio colectivo de Sector de León de Industria Textil (art. 28); convenio colectivo de Sector de León de Almacenistas de Materiales de Construcción (art. 42); convenio colectivo de Empresa de León Distribuidoras GLP (art. 32). También contiene una definición de acoso moral y sexual unitario los siguientes convenio colectivo: convenio colectivo de Sector de Palencia de Transportes de Viajeros por Carretera (art. 51); el convenio colectivo de Sector de Palencia de Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería (Cap. 7); convenio colectivo de Palencia de Transporte de Mercancías por Carretera (art. 51); convenio colectivo de Sector de Segovia de Empresas de Aparcamientos (art. 44).
- b. Definiendo el acoso moral: convenio colectivo de Sector de Ávila de Oficinas y Despachos (art. 24: *mobbing* y/o violencia en el trabajo el III convenio colectivo Autonómico de Televisiónes Locales y Regionales de Castilla y León (art. 23)¹⁵, el convenio colectivo

¹⁵ En esta definición destaca la consideración de riesgo psicosocial, la consideración abusiva de la conducta y la relación de ejemplos de éstas (gestos, palabras, comportamiento, actitud, etc.: “Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se

Autonómico de Empleados de Fincas Urbanas (art. 46)¹⁶; convenio colectivo de Empresa de Palencia Ayuntamiento de Baltanás (art. 32); convenio colectivo Empresa de Salamanca Ayuntamiento de de Ledesma (art. 25)¹⁷.

- c. A veces encontramos definiciones de acoso moral sin ninguna nomenclatura, normalmente dentro de la relación de faltas, así: convenio colectivo de Empresa Ayuntamiento de Salamanca (art. 108, 2). Esto, por supuesto, supone un déficit importante porque la víctima ni el agresor pueden darle nombre al comportamiento y, aunque exista un gran consenso en términos generales sobre su contenido, puede haber casos controvertidos que no quede claro si encuadrarlos o no en el acoso por razón de sexo.
- d. Claramente define el acoso sexual por razón de sexo, distinguiéndolo del acoso sexual, del acoso moral y el acoso discriminatorio: convenio colectivo de Empresa de Segovia Ayuntamiento de San Ildefonso-La Granja (Disposición Transitoria 5ª) y el convenio colectivo de Empresa de Valladolid Grupo Antolín (art. 66), sobre los cuales comentaremos más adelante. También el convenio colectivo Interprovincial (Madrid, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia) de Marroquinería (art. 82)¹⁸ da una definición de acoso por razón de sexo idéntica a la anterior aunque la nombra “acoso” simplemente, pese a que al

manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

¹⁶ Esta definición de acoso moral está cargada de elementos: “*Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral*”. Destaca la incorporación del elemento de intencionalidad: perseguir anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, con lo cual se regula la forma más grave de acoso con chantaje, dejando las conductas más leves sin protección legal.

¹⁷ Esta definición de acoso moral resulta bastante consensuada, más escueta que la anterior: “*Se considera falta muy grave el acoso moral en el trabajo, entendiéndose por tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada*”.

¹⁸ “*Artículo 82. Acoso sexual o por razón de sexo. El acoso: 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*”. Luego define el acoso sexual.

titular el art. “Acoso sexual o por razón de sexo” y distinguirlo del acoso sexual, se entiende claramente que estamos ante un acoso por razón de sexo.

- e. En algunos casos se introducen definiciones de acoso por razón de sexo pero dentro del derecho a la no discriminación, confundiendo así esta forma de acoso con el acoso discriminatorio. El convenio colectivo de Sector Interprovincial de Valladolid, Segovia de Siderometalurgia, en la declaración de principios, así lo hace¹⁹. Como ya se ha dicho, esta consideración del acoso como una infracción al derecho a la no discriminación, entendiendo todo acoso como discriminatorio proviene de las Directivas europeas y de la Ley de Igualdad. Bien está recordar que no todo acoso tiene carácter discriminatorio y que no puede identificarse acoso con discriminación.
- f. Finalmente decir que en 2 de los 3 Planes de Igualdad de Castilla y León encontramos definiciones sobre acoso por razón de sexo que corresponden a la de la LOI. Así lo hacen y el Plan de Igualdad de ASPRODES (Salamanca) dentro del Código de conducta frente al acoso sexual y por razón de sexo y el Plan de Igualdad de Severiano Gestión de la misma manera.

2. Problemática de la nomenclatura y problemática conceptual. De los convenio colectivo estudiados anteriormente en los que se introducen definiciones de acoso, se desprende gran confusión conceptual debido a que se utilizan diversos nombres para definir comportamientos cuya definición no corresponde a la conceptuada por las leyes ni por ningún marco conceptual, traicionando así la finalidad pedagógica que puede representar la negociación colectiva en la prevención y sanción del acoso por razón de sexo. Conviene, pues, ordenar las diversas nomenclaturas y las definiciones correspondientes. El asunto resulta aún más complicado cuando agregamos el elemento de sistemática adoptada.

En primer lugar la confusión mayor se da con el acoso sexual. Como se ha visto, en varios casos, con las dos nomenclaturas acoso sexual y acoso por razón de sexo se da una sola definición con un mismo contenido. Ello tiene quizás una explicación histórica: el acoso sexual ha sido la primera figura regulada y luego se han introducido las re-

¹⁹ Esta definición se repite, como puede verse claramente confundiendo acoso con discriminación: “Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

gulaciones del acoso por razón de sexo y así también debe haber sido en los convenios colectivos. Como ya se ha dicho, el acoso sexual tiene un componente libidinoso claro, un ataque a la libertad sexual en el sentido que el agresor pretende doblegar la voluntad de la víctima de disponer de su sexualidad, mientras que en el acoso por razón de sexo no hay esta intencionalidad. Otra diferencia importante es que mientras en el acoso sexual basta una conducta prohibida encuadrable en tal concepto (dada la gravedad que supone intentar atentar contra la libertad sexual de una persona), en el acoso moral y el acoso por razón de sexo el carácter reiterativo, sistemático es un elemento fundamental de la figura. Por tanto, no es posible entender la relación del acoso por razón de sexo con acoso sexual como una relación de género a especie, siendo el acoso sexual un tipo cualificado de acoso por razón de sexo²⁰, puesto que no se comparten los elementos fundamentales.

En menor medida, pero también se identifica acoso moral con acoso sexual. En estos casos existe una verdadera confusión conceptual dado que en el acoso moral no hay una intencionalidad de doblegar la libertad sexual. Si se entiende el acoso por razón de sexo como una clase de acoso moral, como así lo entendemos, cabe evocar todas las consideraciones antes expuestas.

En otros se identifica acoso moral con acoso por razón de sexo, aquí estamos confundiendo el todo por la parte, pues una clase de acoso moral es el acoso por razón de sexo. En este caso sí hay una relación de género a especie. Ahora bien, puede entenderse si existe una regulación del acoso moral ha de darse por comprendido el acoso por razón sexual, a no ser que se entienda que esta conducta posee un plus de gravedad. Sólo podría comprenderse que sí lo tiene si se trata de hechos que poseen además un carácter discriminatorio, algo que puede suceder en muchos casos. Esto es, si el acoso tiene su origen por el sexo, la raza, la religión, la orientación sexual, etc., cosa que analizaremos seguidamente.

Confundiendo con el acoso discriminatorio. Estos casos recurrentes tienen una explicación histórica: tanto las directivas europeas como la LOI han insistido en que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen carácter discriminatorio. Ahora bien, como se ha dicho, no siempre el acoso por razón de sexo tiene carácter discriminatorio. En los casos en que así suceda sería un plus de gravedad de la con-

²⁰ Como lo hacen algunos autores. Cfr. SERRANO ARGÜELLO, REY MARÍNEZ, MATA MARTÍN, *Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo*, Universidad de Valladolid, 2009, p. 52.

ducta que, de acuerdo al criterio de proporcionalidad que rigen todo tipo de sanciones, permitiría graduar la sanción de manera más grave. La práctica de identificar acoso sexual y acoso por razón de sexo con discriminación puede tener efectos perversos, pues probando que no hay discriminación podría quedar impune la conducta de acoso. Por tanto, no es baladí distinguir acoso sexual y acoso por razón de sexo de la discriminación.

Sin ninguna definición aunque prohibiendo “cualquier tipo de acoso”: convenio colectivo de Sector de Salamanca Clínicas Dentales (art. 28). Se destaca en este caso la utilización de la nomenclatura genérica de acoso como una especie con una serie de clases, pero al no dar ninguna definición volvemos al vacío de las leyes laborales que poco han ayudado a esclarecer qué es el acoso por razón de sexo.

La casuística observada de uso de nomenclaturas, más allá de las definiciones, en los diversos convenios colectivos de Castilla y León es realmente asombrosa, superponiendo nombres²¹, redundando en la clasificación, lo cual no ayuda nada a clarificar el contenido de los conceptos.

Finalmente, en cuanto a la nomenclatura conviene, como se ha insistido, poner orden en este desconcierto relacionando los conceptos y estableciendo la posibilidad de regulaciones conjuntas, con lo cual ha de quedar por sentado lo siguiente:

1. Acoso moral, laboral o *mobbing* son nomenclaturas distintas para un mismo concepto, por tanto, se pueden usar indistintamente, aludiendo al acoso en general en el trabajo. Por consiguiente su regulación, al ser primigenia, genérica, no impide la regulación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Antes, bien éstas últimas amplían la protección a formas de acoso vinculadas al sexo de la víctima.
2. Acoso sexual y acoso moral son dos figuras distintas, que no pueden asimilarse en ningún caso puesto que el primero tiene por finalidad algo extra-laboral que es doblegar la libertad sexual de la víctima. Conviene pues, dos regulaciones distintas.
3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son también distintas figuras que comparten algunos elementos comunes, pero no existe relación género/especie en ningún caso. La intencionalidad

²¹ Quizás porque en las diversas negociaciones colectivas se van agregando derechos y no se produce una reformulación de la anterior normativa que a veces afecta el nuevo convenio colectivo.

de doblegar la libertad sexual en el primer caso y el carácter sistemático en el segundo, como elementos sustanciales respectivamente, hacen que cada figura tenga carácter autónomo. Conviene pues dos regulaciones distintas, aunque pueda ser conjunta.

4. En ningún caso ha de identificarse acoso laboral, acoso sexual, ni acoso por razón de sexo a discriminación. Habrá supuestos de acoso por razón de sexo que además exista un componente discriminatorio, pero no se pueden asimilar. Hacerlo puede tener un carácter perverso conllevando las posibilidades de impunidad. Por tanto, necesariamente ha de haber dos regulaciones distintas.

Los 3 Planes de Igualdad utilizan correctamente la nomenclatura de acoso por razón de sexo, aunque el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benavente, al no introducir definiciones no podemos saber cuál es el contenido del mismo. Este Plan también, aunque en el encabezado se refiere tanto al acoso sexual y por razón de sexo, en el desarrollo de las disposiciones sólo se refiere al acoso sexual, quizás intentando comprender con esta nomenclatura el acoso por razón de sexo erróneamente.

3. ¿Dónde introducir definiciones? Aunque este es un aspecto vinculado a la sistemática adoptada que, por su relevancia, daremos un tratamiento específico en el próximo epígrafe dado que trasciende al problema de las definiciones, ahora conviene reseñar que la introducción de definiciones suele estar en: la declaración de principios, declaración de derechos, salud laboral, régimen disciplinarios o en disposiciones transitorias. No obstante, existe una gran casuística, como veremos más adelante (Epígrafe 4.3). Por supuesto que de lo que se trata es de introducir una definición idónea sobre todo, siendo la cuestión sistemática relevante aunque de segundo orden respecto a la necesidad de contar con una definición. Es decir, más vale que haya una definición, aunque no esté sistematizada en el lugar correcto. Ahora bien, de introducir una definición ha de tratarse de disposiciones declarativas de derechos en:

- a. *Salud laboral*. En estos casos se atiende a la afección a la salud psíquica que suponen estas conductas de acoso. En efecto, el acoso moral, como género del acoso por razón de sexo, es considerado como riesgo psicosocial y, por tanto, objeto de la normativa de prevención de riesgos laborales²². Por supuesto que esta dimensión de la regulación incide en los aspectos preventivos

²² Cfr. SERRANO OLIVARES, *El acoso moral...*, ob. cit., pp. 105 y ss.

y comprometen al empresario en sus deberes jurídicos de prevención de la salud en el trabajo, por lo cual resulta altamente recomendable. Claramente tratan el acoso por razón de sexo o el acoso moral como un problema de salud laboral el III convenio colectivo Autonómico de Televisiones Locales y Regionales de Castilla y León (art. 23: “el factor de riesgo psicosocial”), el convenio colectivo Autonómico de Oficinas y Despachos (dentro del Cap IX Seguridad y salud laboral, art. 24. Seguridad y salud laboral principios generales, regula el *mobbing* y/ o violencia en el trabajo), el convenio colectivo Autonómico de Personal Laboral de Universidades de Castilla y León (art. 50: seguridad y salud laboral) y el convenio colectivo Empresa de Salamanca Ayuntamiento de de Ledesma (art. 25: salud laboral).

- b. *Derechos de los trabajadores*. Por supuesto que la salud laboral, el respeto a los derechos de los trabajadores frente a comportamientos pluriofensivos en el ámbito del trabajo son cuestiones que deben incorporarse a los catálogos de derechos laborales en los convenios colectivos. Dentro de esta clasificación de derechos laborales encontramos las definiciones de acoso por razón de sexo de carácter discriminatorio, como manifestación del derecho a la igualdad y a la no discriminación, como expresión de la LOI, que, como se ha dicho anteriormente, resulta altamente criticable. Si, por tanto, estamos ante derechos laborales, pero no necesariamente de carácter antidiscriminatorio.
- c. *Planes de Igualdad*. En los 3 Planes de Igualdad de Castilla y León encontramos disposiciones sobre el acoso sexual y por razón de sexo. Ahora bien, debe destacarse que mientras en los Planes de ASPRODES y Severiano Gestión se introducen definiciones claras, en el del Ayuntamiento de Benavente sólo se habla de medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo, no definiendo los contenidos.

4. ¿Qué definición es idónea? Destaca, sin duda, el convenio colectivo de Empresa de Segovia Ayuntamiento de San Ildefonso- La Granja (Disposición Transitoria 5^a) que establece: “*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 u entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”. Los 2 Planes de Igualdad que incorporan definiciones (el de ASPRODES y Severiano Gestión) también incorporan esta definición. Se observa que esta definición es similar a la que acogen las directivas europeas y la LOI,

señalando sus elementos fundamentales. En cambio la definición del convenio colectivo de Empresa de Valladolid Grupo Antolín (art. 66), incorpora las palabras “conductas no deseadas” muy criticadas por la doctrina porque impone a la víctima la necesidad de probar este extremo, lo cual resulta a veces una doble victimización y conlleva impunidad. Cabe señalar también, que de las 21 definiciones encontradas en los convenios colectivos de Castilla y León sólo una resulta idónea, esto es, distingue claramente del acoso sexual y el acoso laboral (moral o *mobbing*) del acoso discriminatorio.

5. ¿Conviene o no poner conductas a título de ejemplo? Encontramos varios convenios colectivos que además de establecer una definición de acoso moral, señalan ejemplos, para que los trabajadores sepan más ciertamente a qué casos se refiere. Consideramos esta práctica altamente pedagógica, por tanto recomendable, tal y como lo demandan los actores sociales en nuestro trabajo de campo, como más arriba se ha expuesto. Así lo hacen los convenios colectivos de Sector de Palencia de Transportes de Viajeros por Carretera (art. 51); convenio colectivo de Sector de Palencia de Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería (Cap. 7); convenio colectivo de Palencia de Transporte de Mercancías por Carretera (art. 51); convenio colectivo de Sector de Segovia de Empresas de Aparcamientos (art. 44): “A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- *Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.*
- *Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.*
- *Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.*
- *Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.*
- *Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.*
- *Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.*
- *Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.*
- *Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional”.*

Como puede verse, esta relación de comportamientos resulta bastante explícita de conductas consideradas acoso moral. Por supuesto que no estamos propiamente ante el acoso por razón de sexo, pero como lo hemos dicho, el acoso por razón de sexo es una subespecie del acoso moral, laboral o *mobbing*, con una particularidad: que el acoso está vinculado al sexo de la víctima. Esta relación, por otro lado, al no ser taxativa, no excluye comportamientos análogos, más bien ayuda al intérprete a entenderlos comprendidos en él.

C. Sistemática adoptada. Este es un asunto nada baladí. Hay que señalar en primer lugar la relación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, puesto que su tratamiento ha sido conjunto en las Directivas, leyes y en varios convenio colectivo. Es importante considerar dónde se introduce una definición y dónde se introduce alguna disposición acerca del acoso por razón de sexo, pues ello denota el contenido, el ámbito de protección, si estamos ante disposiciones de carácter preventivo, sancionador o declarativo. Por supuestos que una opción no excluye a la otra, sino en todo caso resultan complementarias, pues lo idóneo es una regulación integral que cubra todas las opciones de regulación. Las siguientes son opciones observadas en los distintos convenio colectivo de Castilla y León que ya hemos valorado anteriormente pero conviene sistematizar:

1. Disposiciones declarativas.
2. Disposiciones sancionadoras.
3. Disposiciones preventivas.
4. Disposiciones adicionales.
5. Planes de Igualdad.

D. Sistema disciplinario. Sin duda la presencia más destacable de disposiciones acerca de acoso por razón de sexo en los convenios colectivos de Castilla y León se encuentra en el régimen disciplinario, como faltas graves o muy graves. Ahora bien conviene reconocer que, en todo caso, se encuentran en mucho menor medida que las disposiciones de acoso sexual.

1. Así, consideran faltas muy graves el acoso sexual obviando el acoso por razón de sexo: convenio colectivo Autonómico Gerencia Regional de Salud (art. 48), convenio colectivo de Sector de León de Transporte Urbano de Viajeros (art. 33: Acoso sexual y acoso por razón de sexo, aunque estén regulados ambos, dice: “*La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre fal-*

*ta muy grave*²³); idéntico al anterior: convenio colectivo de Sector de León de Comercio de la Piel (art. 26); convenio colectivo de Sector de León de Comercio de Alimentos (art. 33); convenio colectivo de Sector de León del Comercio Metal (art. 34), convenio colectivo de Sector de León de Industria y Comercio de la Vid (art. 35); convenio colectivo de Sector de León de Industria Textil (art. 28); convenio colectivo de Sector de León de Almacenistas de Materiales de Construcción (art. 42); convenio colectivo de Empresa de León Distribuidoras GLP (art. 32). También sólo consideran faltas muy graves el acoso sexual: convenio colectivo de Empresa de Palencia Autobuses Urbanos (art. 57), convenio colectivo de Sector de Salamanca Confitería, Pastelería y Bollería (art. 21), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Terradillos (art. 31), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Balneario de Ledesma (art. 12), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Cruz Roja (art. 46), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Residencia de Mayores Caja Duero (art. 33), convenio colectivo de Empresa de Salamanca de Transportes (art. 49), el convenio colectivo de Empresa de Valladolid Mancomunidad Pinoduro (art. 27: claramente el acoso sexual y el acoso por orientación sexual, no el acoso por razón de sexo), convenio colectivo de Empresa de Zamora Ayuntamiento de Morales de Toro, convenio colectivo de Empresa de Zamora Cruz Roja, convenio colectivo de Empresa de Zamora Ayuntamiento de Coreces. En todos estos casos vemos cómo el gran protagonismo se lo lleva el acoso sexual frente al acoso por razón de sexo, incluso frente al acoso moral.

2. Ahora bien, un grupo de convenios colectivos sí consideran faltas el acoso por razón de sexo, en casi todos los casos faltas muy graves: convenio colectivo de Sector de Ávila de la Madera (art. 27: “*el acoso sexual o el acoso por razón de sexo*”), convenio colectivo de Empresa de Burgos Diputación Provincial (art. 45; aunque resulta redundante: “*el acoso moral, sexual y por razón de sexo y el acoso laboral*”), convenio colectivo Empresa de Segovia San Cristóbal (art. 48: “*Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial... y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*”), convenio colectivo de Empresa de Segovia la Granja de San Ildefonso (Disposición Transitoria 5^a), convenio colectivo de Empresa de Segovia Ayuntamiento de Ólvega (art. 36), convenio

²³ Sería posible interpretar que al regular los dos casos en el mismo artículo, y al hacer alusión de la existencia sólo de acoso sexual, se entienda que este concepto incluye el acoso por razón de sexo (relación de género a especie), pero en el ámbito de la determinación de faltas no se puede realizar interpretaciones analógicas, por lo que no cabe dicha interpretación.

colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Peñafiel (art. 40: “*El acoso sexual, moral o por razón de sexo*”), convenio colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Boecillo (art. 21: “*El acoso moral, sexual y por razón de sexo*”). Cabe destacar que es el único caso que hemos observado que son considerados faltas graves no muy graves).

3. En otros se hace alusión al carácter de falta muy grave al acoso moral, laboral o *mobbing* obviando su expresión más específica del acoso por razón de sexo: convenio colectivo Autonómico de Empresa de Hemoterapia y Hemodonación (art. 3), convenio colectivo de la Fundación General de Valladolid (art. 39: “*El “mobbing” o acoso psicológico*”), convenio colectivo de la Fundación Siglo (art. 33), convenio colectivo de Empresa de Ávila del Ayuntamiento de Sotillo (art. 34), convenio colectivo de Empresa de Ávila del Ayuntamiento de Barco de Ávila (art. 34), convenio colectivo de Empresa de Burgos Diario de Burgos SA (art. 60: “*El acoso moral, laboral y sexual*”, lo cual resulta redundante en los dos primeros casos), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Clínicas Dentales (art. 28), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Ledesma (art. 25), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Salamanca (art. 108: define el acoso moral pero no lo nombra), convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Alba de Tormes (art. 33: interesante destacar que considera falta grave el acoso sexual y falta muy grave el acoso laboral), convenio colectivo de Empresa de Segovia Cruz Roja (art. xx), convenio colectivo de Empresa de Segovia Fundación de la Residencia de Ancianos de Riaza (art. xx), convenio colectivo de Sector Soria de Hostelería (art. 35: “*El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico...orientación sexual o género*”, más próximo al acoso discriminatorio), bastante similar el convenio colectivo de Sector de Valladolid de Hostelería (art. 6), convenio colectivo de Sector de Salamanca de Hostelería (art. 59: “*El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial...orientación sexual o género*”), convenio colectivo de Empresa de Valladolid Hispanomoción (art. 38: “*El acoso sexual o moral*”), convenio colectivo de Sector de Zamora (art. 27: “*El acoso sexual, moral o psicológico*”).

4. En otros casos se considera falta grave el acoso por razón de sexo pero próximo al acoso discriminatorio²⁴. Así sucede en el convenio co-

²⁴ Esta técnica puede tener su origen en que se ha introducido después las figuras de acoso y para no introducir un nuevo inciso, se le agrega al comportamiento discriminatorio. También puede ser por el entendimiento general de los acosos como conductas discriminatorias, antes apuntado. En todo caso esta técnica es errónea porque da lugar a interpretaciones confusas.

lectivo de Sector de Salamanca de Industrias de la Madera (art. xx, 23º: “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”), convenio colectivo Empresa de Segovia San Cristóbal (art. 48: “*Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial... y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*”). En otro inciso se refiere al acoso laboral también.), convenio colectivo de Empresa de Segovia Ayuntamiento de Ólvega (art. 36).

5. Destaca por su singularidad la disposición del convenio colectivo de Empresa de Valladolid Grupo Antolín: art. 66: “*Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave*”: y, luego define el acoso por razón de sexo dándole el nombre simple de acoso. En este supuesto se puede observar la consideración de carácter discriminatorio del acoso por razón de sexo, la consideración de grave o muy grave, según el caso, de la falta y, por último cabe destacar la omisión de la nomenclatura propia de acoso por razón de sexo, prefiriendo la muy genérica de acoso.

6. En los Planes de Igualdad, sobre este tema, se observa que 2 de ellos, el de ASPRODES y Severiano Gestión se limitan a establecer que se aplicará el régimen disciplinario dispuesto por el convenio colectivo y la legislación vigente. En el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benavente no hay ninguna referencia.

7. En el ámbito disciplinario también resulta importante cuestionarse si se debe tipificar la conducta con claridad y qué tipo de tipificación resulta idónea. La mayoría de las disposiciones encontradas sólo hacen referencia nombrando el acoso entre las distintas faltas. No encontramos disposiciones que definen en el régimen disciplinario el acoso por razón de sexo claramente. El principio de taxatividad del ámbito penal cuyo trasvase al ámbito sancionador resulta recomendable, dice de la necesidad de establecer tipificaciones claras y precisas. Se trataría de lo que antes consideramos como definiciones que ya dijimos resultan recomendables. La cuestión es que no cabría establecer dos veces definiciones. La pregunta subsiguiente es ¿dónde resulta más recomendable establecer una definición de acoso por razón de sexo, en el ámbito general o en el régimen disciplinario? Teniendo como premisa que más vale establecer una definición en cualquier parte del texto, parece bastante lógico recomendar que la definición esté en la declaración de principios generales y en el régimen disciplinario se haga una remisión. Total, la unidad del convenio colectivo posibilita la taxatividad del sistema de sanciones.

8. Por último, resulta interesante dilucidar si conviene o no establecer disposiciones sobre la gravedad de la falta. En efecto, uno de los temas olvidados del régimen de sanciones de los convenios colectivos en general y sobre el acoso por razón de sexo en particular es el de la graduación de las faltas o, lo que es lo mismo, la vigencia del principio de proporcionalidad. La realidad de supuestos en los que se incorporan elementos que agravan la conducta o situaciones que no siendo de una entidad suficiente como para tildarlas de “muy graves” quedarían fuera de la sanción, motivan la reflexión acerca de la consiguiente regulación. Como apunta LOUSADA²⁵: “¿Qué opción negocial es la más adecuada? Ciertamente, la opción negocial de calificar el acoso sexual como infracción muy grave sin establecer criterios en orden a la proporcionalidad de la sanción, presenta la ventaja de evitar la degradación arbitraria de la sanción del acoso sexual grave por parte de las empresas. Ahora bien, si el acoso sexual no es grave, el empresario, al no poder imponer una sanción proporcional a la gravedad de la conducta, tenderá a dejarla impune, lo cual es otro riesgo importante. De ahí que la mejor opción sea establecer un abanico más amplio de posibilidades sancionadoras..., precisar muy bien cuáles son los criterios de diferenciación de los tipos graves y muy graves”. En el caso del acoso por razón de sexo la opción es primero establecer una definición escueta con los elementos fundamentales (falta grave) y luego establecer agravantes (falta muy grave): Las agravantes más recurrentes en el acoso por razón de sexo podrían ser:

1. *El prevalimiento de una posición de superioridad jerárquica.* Cuando el agresor es jefe de la víctima y puede imponer con más facilidad condiciones vejatorias a la víctima por el deber de obediencia que rige en las relaciones laborales. En estos casos puede producirse el chantaje y el acoso discriminatorio.
2. *El abuso de la situación de vulnerabilidad de la víctima.* Se trata de acosos en los que el agresor se aprovecha de la precariedad laboral, la situación de embarazada, la situación de necesidad económica (madre soltera, madre de hijos numerosos, madre separada, etc.), o la situación de indefensión en general (viuda, persona mayor, discapacidad, etc.).
3. *El uso de amenaza de despido u otra grave imposición laboral vinculada con el empleo.* Estamos ante un claro supuesto de acoso laboral que indudablemente adquiere mayor gravedad pues se

²⁵ “El acoso sexual..., ob. cit., p. 391.

trata de que en este caso tiene la finalidad última de buscar la eliminación física de la víctima del lugar de trabajo.

E. Medidas de prevención. Se ha recalcado ya la relevancia de la prevención respecto a las conductas de acoso por razón de sexo, esto es, de la responsabilidad principalmente del empresario de crear un entorno no propicio para estos comportamientos. Ahora bien, a los efectos de comprender los alcances de estas necesarias medidas preventivas vamos a desarrollar los siguientes acápite:

1. Declaración de la necesidad de prevención. Varios convenios colectivos se ocupan de declarar la necesidad de prevenir el acoso en el trabajo. Si bien, suelen ser declaraciones generales frente a las diversas formas de acoso, consideramos esto como un avance importante para la prevención del acoso por razón de sexo, puesto que esta es una forma específica de acoso.

- a. Como declaración general frente al acoso moral o al acoso en general: el convenio colectivo Autonómico de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León (art. 50. Seguridad y Salud: Declaración sobre el acoso moral en el trabajo), convenio colectivo Autonómico de Televisiones Locales y Regionales de Castilla y León (art. 23. Prevención del acoso en el trabajo), convenio colectivo de Sector de Ávila de Industrias Panaderas (art. 4: “...la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo”), convenio colectivo de Sector de Ávila de Oficinas y Despachos (art. 24), convenio colectivo de Sector de Burgos de Industria Siderometalúrgica (art. 64), convenio colectivo de Empresa de Segovia Horno del Espinar (Disposición Adicional Segunda: Acoso Moral y Acoso Sexual: “Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la vinculación de cualquier tipo de acoso con la salud del trabajador/a, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal el ámbito de la Empresa”).
- b. En algunos casos sí se refieren al acoso por razón de sexo: convenio colectivo de Sector de Segovia de Aparcamientos (art. 42: Concepto y contenido de los planes de igualdad: “...prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”), convenio colectivo Interprovincial de Marroquinería (art. 82: Acoso sexual o por razón de sexo: “Las empresas deberán evitar estas situaciones y arbitrar procedimientos específicos para su prevención...”), convenio colectivo de Sector de Segovia de Transportes por carretera (art. 50: “La Empresa deberá promover condiciones de trabajo que

eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo...”), convenio colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Peñafiel (art. 38: Prevención y actuación ante el acoso sexual, moral y por razón de sexo).

- c. En algún caso destacar que las medidas preventivas sólo se refieren al acoso sexual, así el convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Ledesma (art. 25), que pese a regular tanto el acoso moral como el acoso sexual, cuando se refiere a la prevención sólo la hace en relación al acoso sexual.

2. ¿Quiénes son los responsables de la prevención?

- a. El empresario, los directivos o la Administración. Resulta llamativo que en el trabajo de campo los empresarios no reconozcan la existencia de acosos en su empresa: “Ninguno de los responsables empresariales consultados piensa que en su empresa se producen conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o psicológico contra los/las trabajadores/as de su empresa y consideran que, quizás, por ello no suelen formar parte de las tablas reivindicativas sindicales las medidas preventivas y/o represivas e ninguno de los tipos de acoso *“aunque se habla de ello no se suele llevar junto con otras reivindicaciones ya que es un tema muy sensible”* (EV 2), *“es algo que queda en la mente pero no es un hecho”*(EV3)”. Así el convenio colectivo de Sector de Ávila de Oficinas y Despachos (art. 24: Seguridad y salud laboral principios generales: *“Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede desembocar en daño físico y mental para la salud de los trabajadores”*, convenio colectivo de Sector de Burgos de Industria Siderometalúrgica (art. 64. Prevención y tratamiento del acoso: *“Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso...”*, convenio colectivo de Empresa de Palencia Ayuntamiento de Baltanás (art. 32: *“El Ayuntamiento se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan”*; ahora bien, destacar que sólo se refiere al acoso sexual cuando el mismo art. también regula el acoso moral); convenio colectivo Interprovincial de Marroquinería (art. 82: *“Las empresas...”*), convenio colectivo de Sector de Segovia de Transportes por carretera (art. 50: *“La Empresa...”*),

convenio colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Peñafiel (art. 38: *“Desde el Ayuntamiento se fomentarán medidas encaminadas a evitar el acoso, tales como...”*).

- b. Los representantes sindicales. Encontramos declaraciones de compromiso de los representantes sindicales en el tema: el convenio colectivo de Sector de León de Transporte Urbano (art. 26: *“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamiento de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”*). En idénticos términos también: convenio colectivo de Sector de León de Comercio de la Piel (art. 26); convenio colectivo de Sector de León de Comercio de Alimentos (art. 33); convenio colectivo de Sector de León del Comercio Metal (art. 34), convenio colectivo de Sector de León de Industria y Comercio de la Vid (art. 35); convenio colectivo de Sector de León de Industria Textil (art. 28); convenio colectivo de Sector de León de Almacenes de Materiales de Construcción (art. 42); convenio colectivo de Empresa de León Distribuidoras GLP (art. 32), convenio colectivo de Sector de Segovia de Transportes por carretera (art. 50: *“Con esta finalidad podrán establecerse medidas que podrán negociarse con la Representación Sindical...Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento o pudieran propiciarlo”*).
- c. Las Comisiones de Igualdad. Dada la escasez de estos planes en Castilla y León se encuentran pocas referencias a la misión de las mismas en el ámbito de la prevención del acoso por razón de sexo. Sólo el convenio colectivo Interprovincial de Marroquinería (art. 82) dice claramente: *“...La Comisión por la Igualdad actuará de inmediato”*. En el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benavente se dispone que a esta comisión le corresponde *“conocer lo que ocurre en materia de...acoso”* y también: *“propondrá medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, así como atender las posibles quejas o denuncias que se puedan dar”*. En el Plan de Igualdad de ASPRODES se otorga un papel importante en los procedimientos de actuación (Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual, llama la atención la referencia sólo al acoso sexual

cuando todo el Anexo se titula acoso sexual y acoso por razón de sexo), estableciendo que el procedimiento informal “*podrá ser llevado a efecto por un miembro de la comisión de igualdad*”, mientras que en el procedimiento formal la denuncia “*se deberá dirigir a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad*”. En el Plan de Igualdad de Severiano Gestión el papel de la Comisión de Igualdad es más modesto: “*La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en la empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada*”. Nuevamente se observa el olvido del acoso por razón de sexo.

- d. Todos los trabajadores: El convenio colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Peñafiel (art. 38), contiene una disposición interesante: “- *Responsabilidad: todos los empleados y empleadas tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Los responsables de personal deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito*”. Con ello el convenio colectivo se ocupa de responsabilizar a todos los trabajadores en la prevención de conductas de acoso, especialmente el acoso laboral, que suele ser una conducta perpetrada por varios trabajadores. Ahora bien, responsabilizar a todos puede ser también responsabilizar a nadie, por tanto, parece positivo que luego se focalice la responsabilidad en los responsables de personal.

3. ¿Qué medidas de prevención? El convenio colectivo Interprovincial de Marroquinería (art. 82) es el único que claramente se refiere a “*arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones...*” Además, debe destacarse que dispone: “*En las empresas se elaborará un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de Igualdad*”. Convenio colectivo de Sector de Segovia de Transportes por carretera (art. 50: “*La Empresa deberá... arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones...podrán establecerse medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*). Convenio colectivo de Empresa de Segovia Horno del Espinar (Disposición Adicional Segunda: “*...ambas partes se comprometen en la elaboración de un protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad...*”),

convenio colectivo de Empresa de Valladolid “Productos Casado SA” (Disposición Adicional Segunda: *“ambas partes se comprometen a la elaboración de un protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales”*).

4. ¿Cuál es el protocolo de actuación? Sólo encontramos procedimientos de actuación en: el convenio colectivo de Empresa de Salamanca Ayuntamiento de Ledesma (art. 25) aunque solamente referido al acoso sexual, pese a que el mismo artículo regula también el acoso moral; el convenio colectivo de Empresa de Segovia Horno del Espinar (Disposición Adicional Segunda: *“Protocolo en el que se expresará claramente qué se entiende por acoso moral, cómo identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo como, si procediera, disciplinario”*). Sin duda, el más desarrollado es el convenio colectivo de Empresa de Segovia Ayuntamiento de San Ildefonso-La Granja (Disposición Transitoria 5ª), siguiendo lo establecido en la LOI²⁶.

El convenio colectivo de Empresa de Valladolid Grupo Antolín (art. 66) establece un procedimiento prolijo de actuación con plazos que merece la pena destacar:

“Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada

²⁶ Dicho Protocolo debe contener al menos los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración 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.
 - Con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas y judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección del centro.
 - La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Dentro de la obligación de la empresa de prevenir y sancionar estos hechos.
 - Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. Ocupándose posteriormente de su seguimiento.
- Cualquier medida adoptada en este Acuerdo será reconocida para las parejas de hecho, sin tener en cuenta su orientación sexual, aunque no estén inscritas en el registro de parejas y lo justificaran con un certificado de convivencia.

y/o los representantes de los trabajadores. Ante ella, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

La tramitación del expediente no podrá exceder de diez días hábiles. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada”.

El convenio colectivo de Empresa de Valladolid Ayuntamiento de Peñafiel (art. 38: Prevención y actuación ante el acoso sexual, moral y por razón de sexo), establece medidas en los ámbitos de: Comunicación / Responsabilidad / Formación, haciendo así alusión a los tres sectores de prevención más importantes: *“Desde el Ayuntamiento se fomentarán medidas encaminadas a evitar el acoso, tales como:*

- Comunicación: Garantizando la interrelación entre la Administración, la representación social y los trabajadores.*
- Responsabilidad: todos los empleados y empleadas tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Los responsables de personal deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.*
- Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados para ello”.*

5. PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

Una vez detectados los principales problemas observados en los convenio colectivo de Castilla y León respecto a la regulación del acoso por razón de sexo, resulta conveniente sistematizar las principales propuestas que consideramos necesarias para prevenir y sancionar estas conductas en el seno de las relaciones laborales. Importante es, en primer lugar, un compromiso de tanto empresarios como representantes sindicales para incorporar disposiciones en los convenios colectivos sobre las diversas formas de acoso en los siguientes términos.

En el trabajo de campo realizado por la Profesora Ibáñez se observa cómo dentro de la negociación colectiva este tema no es tratado aunque