



La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Los protocolos de acoso

Harassment protocols

EVA DíEZ-ORDÁS BERCIANO *

*Counsel del Departamento Laboral
de Garrigues Abogados*

Resumen. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres supuso un antes y un después en muchas materias relacionadas con la igualdad, entre ellas, en lo relativo con la elaboración de los protocolos de acoso sexual. A lo largo de los diez años transcurridos desde su existencia y en cumplimiento del mandato legislativo contenido en dicha Ley, se han publicado gran diversidad de protocolos y, aunque en todos ellos el objetivo común permite encontrar ciertas similitudes, podemos concluir que hay tantos tipos de protocolos de acoso como protocolos existentes. Pero no solo es importante conocer el contenido de los protocolos existentes a la fecha, sino que, en este campo, es especialmente relevante conocer las eventuales consecuencias a las que se puede enfrentar una empresa por las acciones (u omisiones) que adopte en relación con esta materia. Por este motivo, en el presente trabajo, además de analizar el contenido de una muestra de protocolos de acoso, se hace referencia a los criterios emitidos por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para determinar los comportamientos (u omisiones) punibles y las sanciones que pueden aplicarse en cada uno de los casos.

Palabras clave: negociación colectiva, protocolos de acoso, igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Abstract. The entry into force of Organic Law 3/2007, of March 22, 2007 governing the effective equality between men and women marked a turning point for many issues relating to equality, including the creation of sexual harassment protocols. During the ten years that have passed since it came into existence and, in compliance with the legislative mandate contained in the Law, a wide range of protocols have been published and, although the common goal allows for certain similarities, we can conclude that there are as many types of harassment protocols as existing protocols. However, not only is it important to be aware of the protocols that currently exist, but also particularly relevant in this field to be aware of the possible consequences that companies face as a result of their acts (or omissions) in this regard. Therefore, in addition to analyzing the content of a sample of harassment protocols, this study also deals with the criteria established by the General Directorate of Labor and Social Security Inspection to determine what acts (or omissions) are punishable and the penalties that may be applied in each case.

Keywords: collective bargaining, harassment protocols, equality, sexual harassment, gender-based discrimination.

Sumario: 1. Introducción. 2. Normativa aplicable. 3. Contenido de los Protocolos de acoso. 4. Consecuencias derivadas de las actuaciones o de la falta de actuación del empresario.

* eva.diez-ordas@garrigues.com

1. Introducción

Parece obvio que no puede existir igualdad si se produce una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que no es atendida correctamente.

La articulación de protocolos de acoso se trata de una medida que puede prevenir situaciones susceptibles de afectar gravemente a la salud de la persona que padece el acoso e impactar en la propia organización empresarial donde se produce.

Tras una breve referencia a la normativa aplicable, en el presente trabajo se trata de resumir el contenido principal de una muestra de protocolos de acoso analizada, para, posteriormente, adentrarnos en las principales consecuencias que se pueden derivar para el empresario por las actuaciones (u omisiones) que adopte en relación con esta materia, tanto desde el punto de vista de la prevención como en el tratamiento de una situación de acoso efectivamente producida.

2. Normativa aplicable

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (“Ley de Igualdad”), establece por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Con anterioridad a esta norma, esta materia únicamente estaba regulada por los siguientes preceptos:

- El artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores que, en su redacción anterior a la Ley de Igualdad, establecía el derecho de los trabajadores al respeto a su dignidad, comprendida la protección frente a *“ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual”*.
- El artículo 14 de la Ley 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”), que establece el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- El artículo 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”), que establecía como infracción muy grave *“El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*.

La Ley de Igualdad define, en su artículo 7, el concepto “acoso sexual”, perfilándolo como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*; y el acoso por razón de sexo, definiéndolo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

También es importante tener en cuenta que la Ley de Igualdad considera que ambos comportamientos deben calificarse como discriminatorios o un acto de discriminación por razón de sexo (apartados 3 y 4 del citado artículo 7):

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

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

Tras esta importante novedad, la Ley de Igualdad establece (artículo 48) la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, promoviendo procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular al respecto.

La Ley de Igualdad continúa indicando que, con la finalidad anterior, podrán establecerse medidas, tales como, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, imponiendo, eso sí, la obligación de que dichas medidas sean negociadas con la representación de los trabajadores.

Finalmente, la Ley de Igualdad va más allá, imponiendo asimismo obligaciones a los representantes de los trabajadores, que *“deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.*

Obligación similar a la referida anteriormente para las empresas se establece en el artículo 62 de la Ley de Igualdad para el caso de las administraciones públicas que, en cumplimiento de lo establecido en dicho precepto, deben negociar con la representación legal un protocolo de actuación con inclusión, al menos, de los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 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.
- 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.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

3. Contenido de los Protocolos de acoso

La obligación establecida en el artículo 48 de la Ley de Igualdad se suele cumplir a través de la negociación colectiva, incorporando el protocolo de actuación como parte del

convenio colectivo, suscribiéndolo como anexo o como instrumento específico en virtud del compromiso asumido en el convenio.

Del examen de diversos protocolos de acoso sexual existentes podemos concluir que existen tantos protocolos de acoso sexual como empresas o convenios colectivos, debiendo destacar lo siguiente:

- Existen multitud de protocolos cuyo ámbito no se ciñe al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sino que pretenden cubrir también las situaciones de acoso laboral¹. Aunque el tratamiento conjunto de todas las situaciones de acoso es criticado por la doctrina especializada en la materia, lo cierto es que la propia Dirección General de la Inspección de Trabajo, en las Guías y Criterios emitidos al respecto², realiza un análisis conjunto de todas las situaciones de acoso que se pueden producir en el trabajo.
- Muchos protocolos contienen una serie de principios básicos (*“todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas hostiles (...)”*, etc.)³.
- Los protocolos pueden incluir también definiciones del concepto de “acoso sexual”, generalmente reiterando la definición legal⁴. Aunque existen casos en los que se profundiza en la definición de comportamientos no permitidos, incluyendo incluso ejemplos de situaciones de acoso sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual, piropos o comentarios sexuales, gestos o miradas insinuantes, etc.⁵; acercamiento físico excesivo o innecesario, envío de mensajes, etc.⁶).
- Existen protocolos que contienen una relación de medidas preventivas del acoso (por ejemplo, formación e información, realizando campañas divulgativas y de concienciación⁷; la integración del personal de nuevo ingreso⁸; la puesta en conocimiento de los trabajadores del protocolo⁹; promoción de iniciativas formativas¹⁰).
- Se suelen establecer dos fases en el procedimiento¹¹: una fase informal (en el que

¹ Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOE de 21 de octubre de 2013); I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora (BOE de 24 de abril de 2008); Convenio Colectivo de acción e intervención social (BOE de 22 de junio de 2015).

² Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo; y Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

³ I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes (BOE de 8 de abril de 2013); Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE de 10 de febrero e 2016); Convenio Colectivo de acción e intervención social.

⁴ Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.; I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS (BOE de 29 de noviembre de 2011); XXII Convenio Colectivo de banca (BOE de 5 de mayo de 2012); Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad; Convenio Colectivo general de la industria química (BOE de 9 de abril de 2013).

⁵ Convenio Colectivo Importaco Frutos Secos (BOE de 17 de marzo de 2015).

⁶ Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 11 de julio de 2013).

⁷ Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.

⁸ I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora.

⁹ Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS.

¹⁰ Convenio Colectivo Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio e industrias cerámicas (BOE 21 de mayo de 2014); Convenio Colectivo general de la industria química; Convenio Colectivo de acción e intervención social.

¹¹ Convenio Colectivo de acción e intervención social; I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora; Convenio Colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 20 de junio de 2013).

la persona interesada manifieste, directamente o a través de un representante, que la conducta no es bien recibida) y una fase formal (mediante la instrucción de un expediente informativo/disciplinario), que suele requerir:

- Denuncia escrita.
- En ocasiones, nombramiento de una comisión instructora¹² o de igualdad¹³.
- Fase de prueba, incluyendo la audiencia a los interesados y a la RLT. Carácter confidencial de las declaraciones.
- Posibilidad de suspensión, cambio de puesto de los interesados u otras medidas cautelares, mientras se tramita el expediente.
- Conclusiones y, en su caso, adopción de medidas.

4. Consecuencias derivadas de las actuaciones o de la falta de actuación del empresario

Con independencia de lo establecido en los protocolos de acoso y de las críticas y mejoras que la mayor parte de los expertos en la materia proponen, es importante conocer las consecuencias a las que se puede enfrentar una empresa como consecuencia de las acciones que adopte o de su pasividad o falta de actuación en relación con esta cuestión.

Para ello acudimos al Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, de fecha 19 de febrero de 2009; y la Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, emitida por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como complemento del Criterio Técnico 69/2009.

En concreto, el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo fue emitido como consecuencia de todas las novedades legales¹⁴, jurisprudenciales¹⁵ y en materia de negociación colectiva a nivel europeo y nacional¹⁶ que se habían producido años antes en relación con todas las materias relacionadas con el acoso.

El Criterio es una guía de actuación para los inspectores de trabajo en relación con todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo (concepto que comprende to-

¹² Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPs.

¹³ Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, S.A.

¹⁴ La Ley de Igualdad y la trasposición de diversas Directivas comunitarias sobre Igualdad de Trato y no Discriminación en 2003, a través de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

¹⁵ La jurisprudencia en relación con el acoso moral y, especialmente, la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 62/2007 y 160/2007, en las que se reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivado por la organización del trabajo.

¹⁶ Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral (año 2004), traspuesto al marco de negociación colectiva español por el ANC 2005; y Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo (2007), traspuesto por el ANC 2007.

das las formas de acoso y maltrato en el trabajo); fijando los conceptos, determinando los comportamientos que se consideran punibles y las sanciones aplicables.

En relación con la materia que nos ocupa, el Criterio hace referencia a la obligación contenida en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, para concluir que la obligación de arbitrar los procedimientos referidos en el citado artículo puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales y, por lo tanto, el incumplimiento de dicha obligación puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales:

(i) Infracciones laborales

En primer lugar, el Criterio recuerda que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 LISOS, el sujeto responsable de las infracciones laborales únicamente puede ser empresario, pudiendo incurrir en responsabilidad tanto por acción como por omisión, aunque en ambos casos debe existir algún indicio de dolo o negligencia en su actuación. El empresario es también responsable por las conductas constitutivas de acoso realizadas por el personal de la empresa o por personal externo, siempre que quede acreditado que habiendo conocido, o debiendo conocer los hechos, no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la referida situación. Una vez aclarado lo anterior y entrando en los preceptos que tipifican las conductas calificadas como infracciones laborales:

- El artículo 8.13 LISOS tipifica como infracción muy grave *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de las mismas.”*
- A su vez, el artículo 8.13 bis LISOS, bajo la misma gravedad, castiga el *“el acoso por razón de (...) sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

En el primero de los casos se tipifica la conducta activa del empresario, que siempre será constitutiva de infracción. En el segundo se incluye una conducta que engloba varios actos y sobre la que el empresario únicamente será responsable por haber adoptado una conducta pasiva una vez conocidos los hechos.

En supuestos en los que no existe una situación de acoso, el Criterio considera que el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 48 de la Ley de Igualdad sería constitutivo de la infracción prevista en el artículo 7.10 LISOS:

“Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves (...)”.

(ii) Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Del mismo modo que ocurría en el caso de las infracciones laborales, en los supuestos de incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el responsable es el empresario. Tal afirmación encuentra su fundamento en el artículo 14.2 LPRL¹⁷.

Sin embargo, en esta materia, la responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal y por otros empresarios presentes en el centro de trabajo o por el titular del centro (artículo 24 LPRL), por lo tanto, las medidas para prevenir o intervenir ante situaciones de acoso deben ser adoptadas por varias empresas.

En cuanto a los preceptos que tipifican las conductas calificadas como infracciones en materia de prevención de riesgos laborales podemos distinguir entre las infracciones por falta de prevención de los riesgos psicosociales y las infracciones por falta de intervención ante la identificación de riesgos psicosociales:

- Las infracciones por falta de prevención son generalmente infracciones graves:
 - La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión o no llevar a cabo las medidas que se establezcan en las evaluaciones (artículo 12.6 LISOS).
 - No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, cuando se han detectado riesgos psicosociales (artículo 12.2. LISOS).
 - El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo (artículo 12.8 LISOS).
- Las infracciones por falta de intervención que pueden ser aplicadas por la Inspección de Trabajo son las siguientes:
 - La pasividad o falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en ma-

¹⁷ “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

teria de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (artículos 11.4 LISOS), grave (artículo 12.16 LISOS) o muy grave (artículo 13.10 LISOS).

- En el caso de que el empresario conozca o sospeche que una baja por enfermedad del trabajador puede deberse a una situación de estrés o violencia en el trabajo, e incumpla la obligación de realizar una investigación al respecto, esa pasividad puede ser constitutiva de una infracción grave (artículo 12.3 LISOS).
- En el caso de que la intervención deba ser llevada a cabo por varios empresarios presentes en el centro de trabajo, la falta de adopción de las medidas de coordinación y cooperación previstas en la normativa de aplicación podría suponer una infracción grave (artículo 12.13 LISOS) o muy grave (artículo 13.7 LISOS).

Tras realizar la exposición de los preceptos legales que pueden ser aplicados en cada caso, el Criterio Técnico da las pautas para solventar situaciones de concurrencia de infracciones. Como regla general, la solución que se propone en casos de concurrencia es la aplicación de la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.

A este respecto, merece la pena recordar el importe de las sanciones previsto en el artículo 40 LISOS. Concretamente, el artículo 40.1 LISOS establece que las infracciones en materia de relaciones laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Por otro lado, el apartado 2 del referido artículo, prevé el régimen sancionador en casos de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Por su parte, la Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo, emitida como comple-

mento al Criterio Técnico antes referido, identifica en primer lugar las notas características de un comportamiento constitutivo de acoso sexual.

En este sentido, se considera que el acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (bilateral), ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos que se dirijan de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Asimismo y centrándonos en las consecuencias que para la empresa puedan derivarse en esta materia, la Guía recuerda la posibilidad del Inspector actuante de iniciar un procedimiento de recargo de las prestaciones de la Seguridad Social.

El recargo o aumento de prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando los mismos sean debidos a incumplimientos empresariales en materia de seguridad e higiene se encuentra actualmente establecido en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.”

La Guía explicativa establece los dos requisitos que se consideran necesarios para la formulación de propuestas de recargo de prestaciones por parte de la Inspección:

- (i) En primer lugar, se prevé como requisito principal el inicio del procedimiento sancionador en el orden social frente a la empresa por hechos y circunstancias relativas a actos de violencia y acoso en el trabajo que contemple al menos una infracción en materia de prevención de riesgos laborales sin perjuicio de la aplicación de las normas del concurso de infracciones, salvo en los supuestos excepcionales en que este procedimiento no puede ser iniciado o que se trate de personal al servicio de una administración pública en el que esta facultad no puede ser ejercida.
- (ii) El segundo de los requisitos es que el inspector actuante estime que la infracción del empresario en materia de prevención de riesgos laborales haya sido la causa de la lesión sufrida por el trabajador accidentado.

Finalmente, no se reputará como requisito imprescindible que la contingencia haya sido declarada previamente como profesional por parte de la Entidad Gestora, ya que ésta puede en cualquier caso pronunciarse a este respecto en el propio procedimiento.

Como conclusión a lo anterior, considero que el conocimiento por parte de las empresas de las eventuales consecuencias que se pueden derivar por su actuación u omisión en relación con las situaciones de acoso (tanto para ellas, en lo relativo a sanciones y recargos de prestaciones; como para la persona o entorno que lo sufre, en lo referente a enfermedades profesionales o ambiente laboral) es fundamental para que, efectivamente, los protocolos de acoso se implanten y se apliquen, debiendo resaltar que los protocolos de acoso, al igual que sucede con los planes de igualdad, deberían ser un instrumento “vivo” en la empresa (o como parte del convenio colectivo sectorial, en su caso), que se adapte con el tiempo a las circunstancias de la misma y de la realidad social de cada momento, todo ello con el objetivo de cumplir la finalidad para la que son aprobados: la prevención y el amparo de las situaciones de acoso sexual.