

LOS PROTOCOLOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO JUDICIAL LABORAL

Laura Cristina Morell Aldana

Magistrada-JAT TSJCV. Juzgado de lo Social nº 4 de
Castellón

Delegada de Igualdad TSJCV y asesora confidencial
suplente frente al acoso TSJCV

Tratamiento del acoso en el ámbito de la carrera judicial

- II Plan de igualdad de la carrera judicial.
- Delegadas de igualdad.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial
- Asesoras confidenciales.

II Plan de igualdad de la carrera judicial

- Acuerdo de **16 de septiembre de 2021**, de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno el **30 de enero de 2020**.
- Publicado en el BOE de 15 de noviembre de 2021.
¿Inmediata entrada en vigor?
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-18675

II Plan de igualdad de la carrera judicial: 20 ejes de actuación

- 1. Acceso a la carrera judicial.
- 2. Promoción profesional.
- 3. Formación profesional.
- 4. Conciliación.
- 5. Estabilidad territorial.
- 6. Seguridad y salud.
- **7. Acoso y violencia.**
- **8. Lenguaje no sexista.**
- 9. Retribuciones
- 10. Actuación inspectora y disciplinaria.

II Plan de igualdad de la carrera judicial: 20 ejes de actuación

- 11. Relaciones internacionales.
- 12. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- 13. Gestión de la edad.
- **14. Imagen de la justicia.**
- 15. Información y participación.
- **16. Redes de igualdad y conciliación.**
- **17. Transversalidad de la igualdad.**
- **18. Juzgar con perspectiva de género.**
- 19. Informe anual.
- **20. Seguimiento, revisión y ejecución del Plan de Igualdad.**

Eje 7: Acoso y violencia

- Eje del II Plan de igualdad obedece a **mandatos constitucionales y legales**:
 - **CE** (art. 14.1)
 - **LOIEM** (art. 51 mandato igualdad admón.)
 - **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
 - **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (art. 12 promoción condiciones de trabajo).
 - **TRET** (arts. 4.2.e), y 54.2) / **TREBEP** (95.2b): acoso laboral horizontal, vertical-ascendente o vertical-descendente, de dirección de gestión, disciplinario, otras motivaciones)

Eje 7: Acoso y violencia

- Eje del II Plan de igualdad obedece a **mandatos constitucionales y legales**:
 - **LPRL** (acoso moral).
 - **TRLISOS** (art. 8)
 - **LRJS**: arts. 96, 151, 286 y art. 2.e) competencia para conocer las reclamaciones de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral, corresponde al orden social.
 - **CP** (art. 184 *mobbing*); **LRJSC-A** (art. 19.1.i); **LEC** (art. 11 bis); **Ley general de sanidad** (art. 18.9)
 - **Criterio Técnico 69/2009** sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Eje 7: Acoso y violencia

- Eje del II Plan de igualdad obedece a **mandatos constitucionales y legales**:
 - **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: promoción condiciones laborales anti acoso sexual y acoso por razón de género. Arts. 45.1 y 48 LOIEMH diagnóstico previo y depósito medidas.
 - **Ley 10/2021, de 9 de julio**, de trabajo a distancia (art. 4.4).
 - **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
 - **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Eje 7: Acoso y violencia

- Eje del II Plan de igualdad obedece a **mandatos constitucionales y legales**:
 - Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (**COM (2007) 686 final**).
 - **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
 - **Recomendación núm. 19** sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Eje 7: Acoso y violencia

- **Objetivo general:** garantizar la implementación del **Protocolo** de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial.

7. Acoso y violencia: actuaciones CGPJ

- Promover medidas generales – individuales para la **protección miembros carrera judicial víctima violencia de género o familiar.**
- Promover establecimiento de **mecanismos de coordinación** con el resto de cuerpos de la admón.de justicia para la solución de situaciones de acoso-conflicto interpersonal entre personas de diferentes cuerpos.
- Proporcionar **formación especializada** a los/as asesores/as confidenciales en contenidos de género.
- **Divulgación periódica** del contenido del Protocolo.

La Delegada de igualdad

- **Protocolo** de las delegadas y los delegados de igualdad de la Carrera Judicial elaborado y validado por la Comisión de Igualdad en su reunión de 23 de marzo de 2021. Acuerdo adoptado por la Comisión Permanente en su reunión de **15 de abril de 2021**.
- Integrante de la **Carrera Judicial**, encargada **de coordinar, promover y difundir las actuaciones no jurisdiccionales necesarias para ejecución del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial** en el ámbito territorial correspondiente a un determinado Tribunal Superior de justicia, en particular en materia de **conciliación** de la vida personal, familiar y profesional y **corresponsabilidad**.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial

- <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero-n/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/Protocolo-frente-al-Acoso/>
- El **17 de febrero de 2016** fue publicado en el BOE, elaborado conjuntamente por la Comisión de Igualdad del CGPJ y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, y aprobado por acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 17 de febrero de 2015.
- **Guía de aplicación del Protocolo. Recomendaciones** relativas al **nombramiento** de las personas llamadas a ejercer el cargo de Asesoras Confidenciales. Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 25 de febrero de 2016.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial

- El acoso vulnera **derechos fundamentales** (arts. 14,15,17,18 CE) y **constitucionales** (art. 35 derecho al trabajo). Poderes públicos han de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (**art. 40.2 CE**).
- El acoso puede ser constitutivo de **faltas disciplinarias** LOPJ (417.13º, 418.5º y 419).
- El Protocolo se constituye como un **procedimiento informal de solución**, antes de que el daño se haya actualizado (actuación disciplinaria).

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial

- **Objetivos generales:** prevención primaria (evitar), prevención secundaria (tramitar y resolver) y prevención terciaria (recuperación). Con/sin denuncia.
- **Objetivos específicos:** informar, formar y sensibilizar, tramitar y resolver quejas, garantizar seguridad, integridad y dignidad personas afectadas.
- **Ámbito:** víctima-victimario de la carrera judicial. Conjuntamente con protocolos AGE cuando víctima-victimario no C.J. También a Jueces de Paz. Voluntariedad vocales-personal CGPJ.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial

- **Definiciones y listado no exhaustivo de conductas:**
 - **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. **Discriminatorio.**
 - **Acoso por razón de sexo** (o acoso sexista): 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. **Discriminatorio.**
 - 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.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial

- **Definiciones y listado no exhaustivo de conductas:**

- **Acoso:** toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Discriminatorio.
- **Acoso psicológico o moral en el contexto profesional:** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.
- **Acoso (Acuerdo Marco Europeo):** cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial: asesor confidencial frente al acoso

- **Prevención primaria:** declaración principios vinculante CGPJ. Promoción cultura anti acoso. Órganos de gobierno.
- Ejecución de la prevención primaria: **el asesor confidencial frente al acoso.**
 - Ámbito TSJ.
 - Publicidad nombramiento.
 - Relación directa C.I. y C.N.S.S.
 - Escrupuloso deber de secreto. No puede ser llamado actuaciones posteriores disciplinarias.
 - Funciones: tramitación procedimiento informal de solución. Asesorar y apoyar a la víctima.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial: prevención secundaria

• Procedimiento informal de solución:

- Instrumento a favor de la víctima / preventivo.
- Garantizar derecho a ambiente de trabajo libre de acoso.
- Informal, rápido, confidencial, sin necesidad de acudir vía disciplinaria.
- No se aplica ante situaciones delictivas o de especial gravedad.
- Queja puede ser remitida de cualquier forma. No registros.
- Voluntariedad.
- Audiencia víctima, victimario. Nueva audiencia víctima. Segunda queja = apertura procedimiento disciplinario formal.
- Garantía de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad, inmunidad.

Protocolo frente al acoso en la carrera judicial: prevención terciaria

- Apoyo CGPJ víctimas acoso para la recuperación de su **proyecto profesional perjudicado** por la conducta acoso, tras sanción disciplinaria o sentencia penal no firme.
 - Situación administrativa.
 - Recuperación merma formativa.
 - **Garantía del derecho a la protección integral de la salud.** Aspecto psicológico.
 - Asistencia sanitaria y asistencia psicológica.
 - Trámite prestaciones como CP derivadas de AT.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, nº 1062/2022, de 29 de marzo: el ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral se diferencia por el perjuicio causado** (derechos laborales vs. Integridad psíquica) y requieren de medios de prueba distintos.
 - “(...) situación fáctica de acoso moral se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima - injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad - encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-. Tales manifestaciones externas del acoso moral , sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información -creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros-, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, nº 1062/2022, de 29 de marzo:** Pero de todas formas se impone **distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio - abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales.** En el primero se agreden derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, nº 1062/2022, de 29 de marzo:** No obstante, el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas, de modo que ni todo conflicto es manifestación de un acoso moral , de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto, ni la ausencia de un conflicto explícito elimina la existencia de acoso moral , al resultar factible la existencia de un acoso moral subrepticio. Aunque, unido a otros indicios, **la existencia de conflicto explícito puede ser un indicio** -un indicio **no determinante** a la vista de la posibilidad de existencia de un conflicto sin un acoso moral - de la existencia de un acoso moral.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, n.º 2131/2022, de 14 de junio: necesidad de acreditación** de la actitud hostigadora, degradante o amenazadora que vulnera el derecho a la dignidad, integridad física y psíquica. “(...) requisitos que viene exigiendo la doctrina judicial, que exige su interpretación restrictiva, para diferenciarla de otras situaciones, como el mal ambiente laboral, e incluso la percepción subjetiva del acoso por parte de la trabajadora (...)”, FJº2º.
- **STSJCV, Sala de lo Social, n.º 2863/2022, de 27 de septiembre: procede distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio - abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales.** Mientras que en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, n.º 926/2022, de 15 de marzo: extinción del contrato por voluntad del trabajador art.50 TRET por incumplimientos empresariales que son vulneradores de forma grave de las obligaciones del empleador. “(...) Los mecanismos del "mobbing " -en su variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones-) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo ("mobbing " horizontal) como al personal directivo ("bossing"), el que incluso puede ser sujeto pasivo ("mobbing " vertical) (...)"**. FJ^{07º}.

Algunos pronunciamientos judiciales sobre el acoso

- **STSJCV, Sala de lo Social, n.º2688/2022, de 6 de septiembre: el concepto de acoso moral no puede ser objeto de interpretación amplia.** “(...) no toda falta de respeto y consideración que pueda tener lugar en el marco de las relaciones laborales, puede identificarse con un ataque a la dignidad de la persona y al derecho constitucional reconocido en el **artículo 10 CE**, pues para que ello fuera así sería necesario que tal atentado estuviera dotado de una intensidad suficiente, cualitativa o cuantitativamente que lo hiciera intolerable. Lo mismo se puede decir respecto de las ofensas verbales que se producen en las relaciones interpersonales, de modo que, a efectos de determinar su gravedad, es necesario ponderar una serie de circunstancias como son el modo y lugar en que se producen, la propia entidad de las palabras emitidas, la persistencia de la ofensa, etc. (...)”, FJº2º.

**El desarrollo de una sociedad se mide
por el lugar que ocupa la mujer en ésta.
Fourier, 1974**

¡Gracias por su atención!

Castellón, 14 06 2023