



TRIBUNAL DE CUENTAS

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE  
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL  
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS**

**Aprobado por el Pleno el 23 de diciembre de 2013**





TRIBUNAL DE CUENTAS

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

---

Aprobado por el Pleno del Tribunal el 23 de diciembre de 2013

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ÁMBITO, OBJETO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
- III. CONCEPTOS: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING
- IV. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO
- V. CREACIÓN DEL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES
- VI. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL
- VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL
- VIII. CONCLUSIONES



## I. INTRODUCCIÓN

1. La Constitución Española de 1978, reconoce como derecho fundamental *«la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...»* (artículo 10), estableciendo asimismo que *«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...»* (artículo 14); *«todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes»* (artículo 15); *«se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»* (artículo 18.1); *«todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»* (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios se promulga, por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente al acoso de tipo sexual y acoso por razón de sexo, y por otro lado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante LEBEP, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

Así, el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b).



La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas conductas, inadmisibles e injustificables, han sido también sancionadas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que señala en su preámbulo XI "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Del mismo modo en su artículo 184.1 se establece que: "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses"

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

2. El Tribunal de Cuentas, (en adelante TCu), en su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso laboral en el seno de la Institución, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas específicas para dicha prevención y dar cauce a



las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Es responsabilidad de todas las personas que conforman esta Institución, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integra.

## II. ÁMBITO, OBJETO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del TCu.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo, deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, en ocasión de fiscalizaciones fuera de la sede del Tribunal).

El objeto de este protocolo es establecer, en el ámbito del TCu, un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en los términos que se establecerán en el apartado siguiente.

El procedimiento de actuación debe cumplir las garantías siguientes:

**Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por letrado/a en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias o reclamaciones presentadas o en proceso de investigación.



***Diligencia:*** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

***Contradicción:*** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

***Restitución de las personas afectadas:*** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales del o de la afectada, el Departamento en cuestión deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, de acuerdo con ella y dentro de las posibilidades organizativas.

***Prohibición de represalias:*** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

### **III. CONCEPTOS: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING**

#### ***ACOSO SEXUAL:***

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante LOIEMH, dispone en su artículo 7.1, que "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."



### ***ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:***

De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El acoso es un fenómeno distorsionador de las relaciones laborales y una de las formas más denigrantes de discriminación y maltrato de la persona en el mercado laboral. Normalmente, ambos tipos de acoso (acoso sexual y acoso por razón de sexo) se dan acumulativamente y los sufren en su mayoría las mujeres.

Tanto uno como otro tipo de acoso, puede producirse por parte de la persona jerárquicamente superior hacia su subordinado/a, o a la inversa, y también entre iguales e incluso por terceros. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (artículo 7.3 LOIEMH), como también lo es 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 (artículo 7.4 LOIEMH).

### ***ACOSO LABORAL O MOBBING:***

Se entiende como acoso laboral -o, en su terminología inglesa, "*mobbing*"- la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones malintencionadas, sistemáticas y mantenidas en el tiempo contra una persona.



## IV. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 1. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

#### A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.

#### B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

### 2.- Listado de referencia de conductas que son acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:





- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

### **3.- Listado de referencia de conductas que son acoso por razón de sexo**

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier comportamiento degradante basado en el mero hecho de ser mujer, u hombre.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

## ***V. CREACIÓN DEL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES (OTAC)***

Se crea el Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales que será el indicado para recibir todas las denuncias referidas a cualquier tipo de acoso que pudiera producirse. También designará en cada caso al instructor o instructora que ha de llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo lo establecido en este protocolo.



## TRIBUNAL DE CUENTAS

Para que el procedimiento se desarrolle con las máximas garantías es necesario que el Instructor/a sea una persona con formación en estos temas. También es aconsejable que las denuncias sean estudiadas en un ámbito reducido y siempre por las mismas personas evitándose así criterios dispares. En este sentido el OTAC, al inicio de cada año natural, nombrará a dos personas para que se encarguen alternativamente de la instrucción de estos procesos, haciéndose público dicho nombramiento por los medios habituales.

Este Órgano estará presidido por quien ostente la Presidencia de la Comisión de Igualdad y conformado por las siguientes personas designadas por periodos anuales: dos por la Comisión de Gobierno, y una persona por cada uno de los siguientes colectivos: Comité de Prevención, Junta de Personal y Comité de Empresa. Estará asistido por un Letrado o Letrada.

En caso de tener que dirimir alguna de las cuestiones que se les planteen mediante votación, el reparto de votos será el siguiente:

- Presidente o Presidenta de la Comisión de Igualdad: un voto
- Representantes de la Comisión de Gobierno: dos votos
- Comité de Seguridad y Salud: un voto
- Junta de Personal y del Comité de Empresa: dos votos

El recuento total es de seis votos.

## VI. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Para prevenir y evitar situaciones de acoso en el TCu, la Comisión de Igualdad divulgará este Protocolo a través de todos los medios a su alcance y al menos por correo electrónico, anunciándolo en los tableros de anuncios y en la Intranet.

Las acciones que se emprendan en este sentido han de dirigirse:

1. Por un lado, a la *prevención* de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad



entre mujeres y hombres. Fundamentalmente, esto se ve facilitado por la implementación de acciones de sensibilización, de diferentes formas y estancias: códigos de buenas prácticas, información respecto a la tipificación de las conductas que se consideran acoso y de las sanciones que acarrea etc...

2. Por otro lado, a la provisión de *mecanismos de actuación* ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias. Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que, de forma paralela, se desarrollen procedimientos que permitan que las personas afectadas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que incide en su salud y su trabajo, con las garantías de privacidad y objetividad precisas.

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

## **1. - LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN**

La persona afectada o cualquier otra que tenga conocimiento de alguno de los actos de acoso descritos, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante el OTAC. La denuncia será por escrito y no podrá ser anónima. Se presentará ante cualquiera de los instructores nombrados, bien por correo electrónico, bien presencialmente.

Una vez recibida la denuncia por el OTAC, la persona que ostente su Presidencia convocará, en el plazo de dos días, una reunión para que, tras un primer análisis de los datos, se inicie la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo, bien con el nombramiento del Instructor/a, bien inadmitiendo a trámite dicha denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.



Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el OTAC podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

En el anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet del TCU, en el apartado específico para ello.

## **2.- LA INSTRUCCIÓN**

El Instructor/a elaborará un informe de valoración inicial que presentará ante el OTAC, en un plazo máximo de diez días naturales desde que se presentó la denuncia, documentando por escrito todas las actuaciones de la instrucción. En caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado. Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, el Instructor/a, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a en la materia.

Como primera actuación de la instrucción, se recabará de la persona denunciante la información que se considere necesaria. De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona afectada si fuera distinta a la denunciante, y con la persona denunciada a fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le atribuyen y obtener su versión.

Posteriormente, el Instructor/a decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

## **3.- LAS MEDIDAS CAUTELARES**

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, cautelarmente podrá



determinarse la separación de la persona afectada y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas que se adoptarán por el Presidente/a del Tribunal de Cuentas conforme a lo establecido en el artículo 20 c) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

#### **4. - LA RESOLUCIÓN**

El OTAC, a la vista del informe remitido por el Instructor/a, en el plazo de 15 días naturales podrá:

a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b) Según se recoge en la LEBEP y en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del TCu, suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 de noviembre de 2002, cuando del informe se deduzca la existencia de acoso ordenará, mediante la resolución oportuna que se notificará a las partes, la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se elevarán las actuaciones a la Unidad concernida y, en su caso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida promoviéndose, de considerarlo oportuno, el expediente correspondiente.

Las denuncias falsas, alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.



## VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento implicado, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles represalias o situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo tanto a la persona afectada como a la denunciante si fuera distinta después de una denuncia de acoso de cualquier tipo.

Por otra parte, el OTAC realizará un registro y seguimiento estadístico, desagregado por sexo, de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, o laboral producidos en cada Departamento, informando del mismo a la Secretaría General del Tribunal.

La Comisión de Igualdad realizará un informe anual evaluando el grado del cumplimiento del protocolo.

## VIII. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia de este Protocolo, se resumen a continuación los principios que deberían regir en todo momento en esta materia:

- El TCu no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todo el personal del TCu tiene la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y a quienes tengan personas a su cargo se les encomendará específicamente la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.



## TRIBUNAL DE CUENTAS

- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas por acoso, serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Se garantizará en todo caso un trato imparcial y no se presumirá la culpabilidad del denunciado/a.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- No se tolerarán ni las acusaciones falsas ni las represalias, y serán ambas objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá pues, ante todo, la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.



ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

DATOS DE QUIEN FORMULA LA DENUNCIA

Nombre y apellidos:

Teléfono de contacto

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Sexo

M.

H.

Centro de trabajo

Unidad Directiva

Vinculación laboral:

Funcionario/a

Laboral

Eventual

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA