

**GUÍA DE APLICACIÓN 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**



## **ÍNDICE**

### **¿POR QUÉ UN PROTOCOLO ANTIACOSO PARA LA CARRERA JUDICIAL?**

#### **¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

- 1. OBJETIVOS GENERALES DEL PROTOCOLO: LA PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA.**
- 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO.**
- 3. EL VALOR HERMENÉUTICO DE LOS OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.**

### **¿A QUIÉNES SE APLICA EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

- 1. SUJETOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN:**
  - 1.1. Ámbito propio de aplicación: los jueces y las juezas.**
  - 1.2. Ampliaciones del ámbito subjetivo de aplicación.**
- 1.3. Sujetos excluidos del ámbito de aplicación y actuación proactiva del Consejo General del Poder Judicial para la consecución de un ambiente libre de acoso y violencia en la Administración de Justicia.**
- 2. REGLAS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO SEGÚN LOS SUJETOS IMPLICADOS:**
  - 2.1. Aplicación íntegra cuando ambos sujetos implicados están incluidos en su ámbito de aplicación.**
  - 2.2. Reglas de aplicación cuando uno de los sujetos implicados no está incluido en su ámbito de aplicación.**
  - 2.3. El caso de Vocales y del personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial.**

### **¿A QUÉ CONDUCTAS SE APLICA EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

- 1. APROXIMACIÓN GENERAL A LAS CONDUCTAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.**
  - 2. EL ACOSO SEXUAL.**
  - 3. EL ACOSO SEXISTA.**

**4. ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA COMO ACTOS DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE SEXO / GÉNERO.**

**5. ACTOS DE CHANTAJE Y ACOSO AMBIENTAL.**

**6. LOS ACOSOS DISCRIMINATORIOS.**

**7. EL ACOSO MORAL.**

**8. ACOSO Y VIOLENCIA.**

**¿CÓMO LAS PERSONAS A QUIENES SE APLICA EL PROTOCOLO PUEDEN CONTRIBUIR A SU MEJORA?**

**¿QUÉ ES LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y CÓMO SE REGULA EN EL PROTOCOLO ANTIACOSO?**

- 1. LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y SU RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN PRIMARIA DE ACOSO Y VIOLENCIA.**
- 2. LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL Y SU CONTENIDO VINCULANTE.**
- 3. LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

**¿QUÉ ES EL ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL Y CÓMO SE REGULA EN EL PROTOCOLO ANTIACOSO?**

- 1. EL ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL Y SU RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN PRIMARIA DE ACOSO Y VIOLENCIA.**
- 2. LA DESIGNACIÓN DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**
- 3. EL ESTATUTO DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**
- 4. LAS FUNCIONES DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**

**¿CUÁNDO SE PUEDE ACUDIR AL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN Y CÓMO SE TRAMITA?**

**¿CUÁNDO SE DEBE ACUDIR AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO FORMAL Y, EN SU CASO, A LA VIA PENAL?**

**¿QUÉ GARANTÍAS SE APLICAN AL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN Y AL DISCIPLINARIO FORMAL?**

**¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN TERCIARIA Y CÓMO SE REGULA  
EN EL PROTOCOLO ANTIACOSO?**

**¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE  
LA CARRERA JUDICIAL?**

## **¿POR QUÉ UN PROTOCOLO ANTIACOSO PARA LA CARRERA JUDICIAL?**

Esta pregunta está contestada en el preámbulo 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, pues en él se detallan las normas jurídicas básicas a todos los niveles normativos que obligan a adoptar medidas preventivas de acoso y violencia (mandatos constitucionales, normativa comunitaria, legislación interna, protocolos antiacoso de la administración pública). Particularmente, la normativa comunitaria y los protocolos antiacoso de la Administración General del Estado aparecen como unas referencias claras en las cuales se ha inspirado el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial.

### **MANDATOS CONSTITUCIONALES**

El acoso y la violencia vulneran, según los casos, los derechos fundamentales reconocidos en la CE a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), a la libertad personal (artículo 17) y al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Además, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcional, vulneran el derecho al trabajo (artículo 35). También el artículo 40.2 de la CE encomienda a los Poderes Públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

### **NORMATIVA COMUNITARIA**

En cuanto al acoso sexual, aparece en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y, junto con el acoso sexista, en la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que ha sido objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla a la discriminación por motivos de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

## LEGISLACIÓN INTERNA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48). Dentro de este marco normativo, la Administración General del Estado debe negociar con la representación legal del personal a su servicio un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional 6ª de la LOIEMH).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).

El Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173).

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que dentro de su ámbito se deben entender comprendidos también los riesgos psicosociales.

## PROTOCOLOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011).

Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE de 8 de agosto de 2011).

También en el Preámbulo se recuerda que el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado el 14 de febrero de 2013 por el Pleno del CGPJ, se refiere, dentro del Eje Estratégico “Seguridad y Salud en el Trabajo”, a la necesidad de “desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral” (Punto V.1). Aquí el mandato general que se deriva de las normas antes mencionadas, aparece ya concretado en relación con la Carrera Judicial.

Igualmente se nos recuerda en el preámbulo del Protocolo que el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial establece “favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja”, o, lo que es igual, “favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio” (Punto V.2).

## PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

### V. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Promover, a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del CGPJ, la integración de la igualdad y conciliación en las actividades de elaboración y desarrollo del plan sobre riesgos laborales, buscando en especial (1.1) desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, (1.2) analizar las situaciones de estrés derivadas de la asunción de cargas familiares por jueces/zas y magistrados/as, y (1.3) garantizar la adecuada protección de la salud laboral de las juezas y magistradas embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

2. Promover el desarrollo de medidas garantistas que aseguren la protección de miembros de la carrera judicial en situación de especial protección, y, en particular, favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja:

- favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio,
- elaborar informes de seguimiento de la movilidad de puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género garantizando la confidencialidad de la identidad de la víctima.

Más allá de estas frías consideraciones normativas, la necesidad de un Protocolo antiacoso en la Carrera Judicial busca la profundización en los derechos fundamentales, y en particular de los derechos a la igualdad de género y a la tutela frente a cualquier clase de discriminación, conjugada esa profundización con un entendimiento novedoso de los riesgos laborales, que junto a los riesgos físicos incluye a los riesgos psicosociales.

Precisamente esa profundización en los derechos fundamentales conjugada con la eclosión de los riesgos psicosociales justifica no solo la existencia de un instrumento normativo sobre la materia del acoso y la violencia; también justifica la adopción de la forma de protocolo, pues es un instrumento flexible en su elaboración y reforma, que por eso facilita la participación de los sujetos y colectivos interesados, y es un instrumento abierto en su contenido al buscarse la practicidad y su aplicación efectiva.

Se abordó así la elaboración del Protocolo a propuesta conjunta de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, siendo aprobado en Reunión Conjunta de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (Acta de la Reunión Conjunta de 2.2.2015 de la CSPI/CNSS), después de debatir en esa Reunión y en otras



dos anteriores (de 29.4.2014 y de 17.11.2014), el documento de trabajo inicial y las propuestas emanadas de todas las asociaciones judiciales (APM, FV, JD y FJI) y demás personas participantes en esas Comisiones.

También (dentro de esta preocupación por el mayor consenso) fueron oídas las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia, respondiendo todas ellas con aportación de valiosas consideraciones. Y se tomaron en consideración las asimismo valiosas conclusiones alcanzadas en la Jornada de formación especializada en materia de protección frente al acoso y protocolo antiacoso de la Carrera Judicial (3.11.2014 y 4.11.2014).

Quedan aún sin aclarar por qué se ha optado por un protocolo único cuando en la Administración General del Estado hay un protocolo para el acoso laboral y otro para el sexual o sexista. La respuesta se encuentra, de un lado, en evitar complicaciones aplicativas, pues dos protocolos obligarían a analizar en cada caso si estamos ante acoso discriminatorio o moral cuando ambas situaciones se pueden manifestar conjuntamente, y, de otro lado, en evitar duplicidades organizativas, lo que es relevante dado que el colectivo judicial no es tan numeroso como el de otras administraciones públicas (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS).

### **¿POR QUÉ UN INSTRUMENTO ANTIACOSO PARA LA CARRERA JUDICIAL?**

- **Razones jurídico positivas:** mandatos constitucionales; normativa comunitaria; legislación interna, protocolos antiacoso de la administración pública. Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.
- **Razones jurídico materiales:** profundización en la tutela contra la discriminación, en particular, en la tutela de la igualdad de género; prevención de los riesgos psicosociales.

### **¿POR QUÉ UN INSTRUMENTO CON FORMATO DE PROTOCOLO?**

- Es un **instrumento flexible** en su elaboración y reforma, que por eso facilita la participación de los sujetos y colectivos interesados.
- Es un **instrumento abierto** en su contenido al buscar la practicidad y su aplicación efectiva.

### **¿POR QUÉ UN ÚNICO PROTOCOLO PARA TODOS LOS ACOSOS?**

- **Evitar complicaciones aplicativas**, pues dos protocolos obligarían a analizar en cada caso si el acoso es discriminatorio o moral cuando ambos se pueden manifestar conjuntamente.
- **Evitar duplicidades organizativas**, lo que es relevante dado que el colectivo judicial no es tan numeroso como el de otras administraciones públicas.

## **¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

### **1. OBJETIVOS GENERALES DEL PROTOCOLO: LA PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA.**

El Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial supone la asunción por el Consejo General del Poder Judicial (o, en su caso, los órganos de gobierno del Poder Judicial) de una serie de obligaciones dirigidas a la adopción de medidas de prevención y erradicación del acoso y la violencia en la Carrera Judicial. Tales medidas de prevención se construyen sobre una categorización dogmática de sencilla comprensión. Así se distingue entre prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria. Sintéticamente explicada, la prevención primaria se despliega aunque no existan quejas o denuncias de acoso o violencia, la prevención secundaria se despliega cuando haya una queja o denuncia, pero no se ha constatado todavía la realidad del acoso o violencia, y la prevención terciaria se despliega cuando ya se ha constatado la realidad del acoso o violencia.

El artículo 1, apartado 1, del Protocolo detalla la finalidad de las medidas a adoptar en cada una de esas tres dimensiones preventivas:

- la evitación de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de acoso o violencia en el entorno profesional de la Carrera Judicial (prevención primaria);

- los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria); y

- la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria).

Por su propia finalidad de evitar las situaciones de acoso y violencia, la prevención primaria obliga a regular todas las medidas aplicables, sean de prevención primaria, secundaria o terciaria. Ello explica la propia existencia del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial. Y también explica la afirmación contenida en el mismo artículo 1, apartado 1, del Protocolo de que los objetivos generales de prevención del Protocolo obligan “con independencia de si se hubieran o no presentado quejas o denuncias de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de acoso o violencia en el entorno profesional”.

## **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO.**

En cumplimiento de los objetivos generales de prevención primaria, secundaria y terciaria contemplados en el artículo 1, apartado 1, del Protocolo, su apartado 2 enuncia un elenco de objetivos específicos que permiten concretar de una manera más precisa cuáles son las obligaciones que, en cumplimiento de los objetivos generales, deberá asumir el Consejo General del Poder Judicial (o, en su caso, los órganos de gobierno del Poder Judicial). Tales objetivos específicos son los cuatro siguientes:

a) “Informar, a través de las oportunas declaraciones institucionales de no tolerancia, del rechazo de todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el

entorno profesional, realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de esta información”. De este modo, el Consejo General del Poder Judicial se encuentra obligado a manifestar, cuantas veces sea conveniente y siempre con adecuada difusión, su compromiso de tolerancia cero con las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo. Igualmente quienes ejerzan cargos gubernativos se pueden encontrar implicados en esta obligación de manifestar su compromiso de tolerancia cero con las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo.

b) “Formar y sensibilizar a los jueces y juezas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan en el ámbito profesional”. Las acciones de formación se deben incardinar en la Formación Inicial en la Escuela Judicial y en los Planes de Formación Continua. En cuanto a las acciones de sensibilización, aunque no tienen un marco tan definido como las de formación, deben ser igualmente asumidas.

c) “Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan”. A través de este objetivo específico se enuncia explícitamente la obligación del Consejo General del Poder Judicial de poner en marcha toda la organización y las medidas necesarias para aplicar el Protocolo.

d) “Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas –incluyendo a quienes testifiquen o de cualquier otro modo participen en los procedimientos-, y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección en todo momento de las presuntas víctimas, con inclusión de las medidas cautelares oportunas”. Tales garantías se proyectan sobre las “personas afectadas”, lo que incluye no solo a la persona supuestamente víctima (a la que se cita de manera

expresa en relación con la eventual adopción de medidas cautelares), también a la persona supuestamente agresora, y, más ampliamente, a cualesquiera otras personas que puedan actuar, por ejemplo, como testigos.

### **3. EL VALOR HERMENÉUTICO DE LOS OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.**

Los objetivos generales y específicos enunciados en el artículo 1 del Protocolo presentan un valor hermenéutico indudable en la interpretación y aplicación de todas las reglas contenidas en el Protocolo, de manera que, en caso de duda jurídica, se deberá adoptar aquella solución que sea más conforme con las finalidades generales de prevención y erradicación de las conductas de acoso y violencia. También esas finalidades deberán ser consideradas cuando se trate de llenar las eventuales lagunas de regulación.

#### **OBJETIVOS GENERALES DEL PROTOCOLO**

##### **PREVENCIÓN PRIMARIA**

(aunque no existan quejas o denuncias de acoso o violencia)

- Adopción del Protocolo antiacoso donde se regulen todas las medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria.
- Declaración de principios manifestando el compromiso de tolerancia cero.
- Designación de las personas asesoras confidenciales.

##### **PREVENCIÓN SECUNDARIA**

(cuando haya una queja o denuncia, pero no se ha constatado todavía la realidad del acoso o violencia)

- Procedimiento informal de resolución.
- Procedimiento formal de exigencia de responsabilidad disciplinaria.

##### **PREVENCIÓN TERCIARIA**

(cuando ya se ha constatado la realidad del acoso o violencia)

- Recuperación del proyecto vital y profesional de la persona víctima de acoso o violencia.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO**

- Declaraciones institucionales de tolerancia cero frente al acoso y la violencia.
- Formación y sensibilización de jueces y juezas.
- Implementación de la organización y de las medidas necesarias.
- Garantía de seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.



## **¿A QUIÉNES SE APLICA EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

### **1. SUJETOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN: 1.1.**

#### **Ámbito propio de aplicación: los jueces y las juezas.**

El artículo 2 del Protocolo regula, según reza su epígrafe, el “ámbito de aplicación”, o dicho de una manera más específica, los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, que son, según se puede deducir del apartado 1 de ese artículo 2, los jueces y las juezas integrantes de la Carrera Judicial. Se trata de una delimitación subjetiva sin ninguna dificultad interpretativa pues el Protocolo se está refiriendo a los “jueces y magistrados profesionales que forman la Carrera Judicial” (artículo 298.1 de la LOPJ).

No se introducen en el Protocolo restricciones adicionales a esa configuración de los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación como lo acreditan paladinamente las siguientes precisiones (artículo 2, apartado 1):

- De un lado, se refiere a los jueces o a las juezas “cualquiera que sea su categoría”, lo que incluye a todas las categorías (juez o jueza, magistrado o magistrada y magistrado o magistrada del Tribunal Supremo).

- De otro lado, se refiere a los jueces o a las juezas “tanto si se encuentran en servicio activo como si se encuentran en otra situación administrativa”, lo que incluye a todas las situaciones administrativas (servicio activo; servicios especiales; excedencia voluntaria; suspensión de funciones; excedencia por razón de violencia sobre la mujer). Sin embargo, se introduce una condición adicional (que es del todo lógica) en el caso de

que el juez o jueza presuntamente agresor no se encuentre en servicio activo, pues el Protocolo solo se le aplicará si puede ser sometida a responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Tal condición adicional no se contempla cuando se trata de la persona presuntamente víctima, y ello es importante subrayarlo porque cualquier juez o jueza se puede acoger al Protocolo aunque se encuentre en una situación diferente al servicio activo.

## **1.2. Ampliaciones del ámbito subjetivo de aplicación.**

Según el artículo 2, apartado 4, del Protocolo, y a sus exclusivos efectos, se asimilan a los jueces o juezas integrantes de la Carrera Judicial:

- Los jueces o juezas sustitutos, eméritos, de paz, o cualquier otro título habilitante para el ejercicio de las funciones judiciales. Precisión a poner en relación con la Ley Orgánica del Poder Judicial, en cuyo artículo 298.2 se establece que, además de los jueces profesionales, “también ejercen funciones jurisdiccionales sin pertenecer a la Carrera Judicial, con sujeción al régimen establecido en esta ley, sin carácter de profesionalidad y con inamovilidad temporal, los magistrados suplentes, los que sirven plazas de jueces como sustitutos, los jueces de paz y sus sustitutos”.

- Los alumnos y alumnas de la Escuela Judicial. Se trata de una extensión subjetiva sobre la que hubo total unanimidad en las sesiones de discusión del Protocolo para darle “una mayor efectividad” (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS). Y es que los futuros jueces y juezas deben encontrarse amparados desde su formación inicial frente a situaciones de acoso y violencia pues ya se mueven en los ámbitos (Escuela Judicial, Juzgados y Tribunales) en los cuales se pueden producir las situaciones de acoso y violencia que pretende prevenir el Protocolo.



## **SUJETOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Ámbito propio de aplicación: los jueces y las juezas:**

- cualquiera que sea su categoría; y
- tanto si se encuentran en servicio activo como si se encuentran en otra situación administrativa, siempre que, en el caso de que sea la persona presuntamente agresora la que se encuentra en otra situación administrativa, pueda ser sometida a responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en los artículos 414 a 427 de la LOPJ.

### **Ampliaciones del ámbito subjetivo de aplicación: sujetos asimilados:**

- los jueces o juezas sustitutos, eméritos, de paz, o cualquier otro título habilitante para el ejercicio de las funciones judiciales; y
- los alumnos y alumnas de la Escuela Judicial.

### **3. Sujetos excluidos del ámbito de aplicación y actuación proactiva del Consejo General del Poder Judicial para la consecución de un ambiente libre de acoso y violencia en la Administración de Justicia.**

La aplicación eficaz del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial y, por ende, el buen funcionamiento de la Administración de Justicia exigen que sus objetivos sean asumidos por sujetos excluidos de su ámbito de aplicación, de ahí que, en el artículo 16 del Protocolo, el Consejo General del Poder Judicial asuma la obligación proactiva de realizar las actuaciones que se estimen oportunas para que, por los distintos cuerpos del funcionariado y por los distintos colegios profesionales implicados en el funcionamiento de la Administración de Justicia, se aprueben protocolos de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en el entorno profesional que se complementen con el presente con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno

profesional, en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para alcanzar el buen funcionamiento de la Administración de Justicia.

## **2. REGLAS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO SEGÚN LOS SUJETOS IMPLICADOS: 2.1. Aplicación íntegra cuando ambos sujetos implicados están incluidos en su ámbito de aplicación.**

Cuando la persona presuntamente víctima y la persona presuntamente agresora son sujetos incluidos en el ámbito de aplicación (es decir, cuando ambas personas son jueces o juezas, cualquiera que sea su categoría, integrantes de la Carrera Judicial, o cuando ambas personas son sujetos asimilados, o cuando una es juez o jueza, cualquiera que sea su categoría, integrante de la Carrera Judicial, y la otra es sujeto asimilado), el Protocolo (según se establece en su artículo 2, apartado 1) se aplica “en su integridad”, y ello se debe interpretar en el sentido de que esa aplicación es exclusiva (es el único protocolo antiacoso que se puede aplicar cuando ambos sujetos implicados están en el ámbito de aplicación del Protocolo) y excluyente (no se puede aplicar otro protocolo antiacoso diferente cuando ambos sujetos implicados están en el ámbito de aplicación del Protocolo).

## **2.2. Reglas de aplicación cuando uno de los sujetos implicados no está incluido en su ámbito de aplicación.**

El artículo 2, apartado 2, del Protocolo contempla su aplicación (aunque, a diferencia de la contemplada en el artículo 2, apartado 1, del Protocolo, no se trata de una aplicación exclusiva y excluyente) cuando una de las personas presuntamente víctima o presuntamente agresora no fuese integrante de la Carrera Judicial (o no fuese un sujeto asimilado, en aplicación de lo establecido en el artículo 2, apartado 3, del Protocolo).

Tal aplicación se rige por dos reglas cuya finalidad evidente es la mejor prevención del acoso y la violencia dentro de la Carrera Judicial.

1ª. La primera regla es que el Protocolo “se aplicará en conjunción con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito de la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada”. Se trata, en consecuencia, de una aplicación conjunta de las reglas contenidas en ambos Protocolos interpretadas siempre conforme al espíritu de erradicación del acoso y la violencia que obviamente deberán inspirar a ambos Protocolos. Un espíritu de erradicación del acoso y la violencia que obliga a interpretar de manera amplia las precisiones contenidas en la norma para evitar lagunas de protección que creen espacios de impunidad.

Desde esta perspectiva, cuando se habla de “Administración Pública”, se deben incluir tanto la Administración General del Estado y las de las Comunidades Autónomas, como las Administraciones Corporativas, señaladamente los Colegios de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales. Interpretación confirmada con lo expresamente establecido en el artículo 16 del Protocolo, donde, en la procura de un ambiente libre de acoso y violencia en la Administración de Justicia, se alude a “los distintos cuerpos del funcionariado” y a “los distintos colegios profesionales implicados en el funcionamiento de la Administración de Justicia”.

Y desde esa misma perspectiva, cuando se habla de “la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada”, se debe entender el término pertenencia en sentido amplio comprendiendo personal funcionario y personal laboral, e incluso personal de empresas privadas que, en virtud de la oportuna contratación con la Administración Pública que sea competente, gestionan ciertos servicios dentro del ámbito de la Administración de Justicia (por ejemplo, la seguridad o la limpieza).

2ª. La segunda regla es una garantía de mínimos de los contenidos del Protocolo pues se garantiza que “en todo caso” (es decir, tanto si hay un

protocolo antiacoso aplicable en el ámbito de la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada, como si no lo hay, o aunque, habiéndolo, no resultase aplicable a esa otra persona implicada), el Protocolo se aplicará en los siguientes términos (artículo 2, apartado 2):

a) “Se aplicarán en todo caso la medidas de prevención primaria establecidas en el presente Protocolo, cuya ejecución se realizará, en la medida de lo posible, cooperando con aquellas Administraciones Públicas con cuyo personal se puedan producir situaciones de acoso (información elaborada y publicada conjuntamente, cursos de formación dirigidos a varios cuerpos)”. La prevención primaria se aplica sin ninguna limitación, aunque siempre cooperando con las Administraciones implicadas, ya tengan o no tengan protocolo antiacoso dentro de su ámbito de actuación.

b) “A la persona presuntamente agresora integrante de la Carrera Judicial se le podrá aplicar, a voluntad de la presunta víctima, el procedimiento informal establecido en el Protocolo y, en todo caso, la responsabilidad disciplinaria en que hubiera podido concurrir la persona presunta agresora integrante de la Carrera Judicial se ajustará a las infracciones y sanciones reguladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial (prevención secundaria)”. Si consideramos que la presunta víctima puede legalmente instar la responsabilidad disciplinaria del juez o jueza a través de denuncia (artículo 423 de la LOPJ), lo que de novedoso añade esta regla del Protocolo es atribuir a la presunta víctima no incluida en su ámbito subjetivo la posibilidad de acudir al procedimiento informal de solución.

c) “A la persona presuntamente víctima integrante de la Carrera Judicial se le apoyará en todo lo posible para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos aplicables según el estatuto profesional de la persona presuntamente agresora y el protocolo antiacoso que sea aplicable (prevención secundaria), y se le aplicarán las medidas del presente Protocolo dirigidas a facilitar la recuperación de su proyecto profesional

(prevención terciaria)”. No cabe duda, dada la literalidad del artículo 9 del Protocolo, que es la persona asesora confidencial quien asesorará y apoyará a la víctima para la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria. En cuanto a la defensa de los intereses de la víctima dentro de los procedimientos aplicables según el estatuto profesional de la persona presuntamente agresora y el protocolo antiacoso que sea aplicable (prevención secundaria), el órgano que, dentro del Consejo General del Poder Judicial, resulte más adecuado para asumir esa defensa dependerá de las circunstancias de cada caso –personas implicadas, trascendencia de los hechos, eventual incidencia de estos hechos sobre la independencia judicial-, pudiendo ser cualquiera desde la Comisión de Seguimiento del Protocolo contemplada en el artículo 14 del Protocolo hasta el mismísimo Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Para la identificación en cada caso de quien es el órgano más adecuado para asumir esa defensa, parece lógico concluir, a la vista de las funciones del asesor/a confidencial según el artículo 9 del Protocolo, que la víctima puede solicitar su consejo.

No olvidemos, en fin, que a las personas presuntamente agresoras o víctimas integrantes de la Carrera Judicial se asimilan determinados sujetos (de acuerdo con lo establecido en el artículo 2, apartado 3, del Protocolo).

### **2.3. Vocales y personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial.**

El artículo 2, apartado 2, letra d), del Protocolo establece que “si la persona presuntamente agresora es Vocal o personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial que no se encuentra, de conformidad con el apartado 1 de este artículo, en el ámbito de aplicación de este Protocolo, la persona presuntamente víctima integrante de la Carrera Judicial, además de lo que se derive de la anterior letra c), podrá acudir al procedimiento

informal establecido en este Protocolo, sin perjuicio de la aplicación en lo demás de lo que se derive del estatuto profesional de la persona presuntamente agresora”. A la vista de esta regla del Protocolo, la persona presuntamente víctima integrante de la Carrera Judicial (o sujeto asimilado según el artículo 2, apartado 3, del Protocolo) dispone, cuando la persona presuntamente agresora fuera Vocal o personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial, de las siguientes posibilidades de actuación:

- “Se le apoyará en todo lo posible para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos aplicables según el estatuto profesional de la persona presuntamente agresora y el protocolo antiacoso que sea aplicable (prevención secundaria), y se le aplicarán las medidas del presente Protocolo dirigidas a facilitar la recuperación de su proyecto profesional (prevención terciaria)” (artículo 2, apartado 2, letra c), del Protocolo).

- La posibilidad de acudir al procedimiento informal establecido en el presente Protocolo (artículo 2, apartado 2, letra d), del Protocolo).

- Las que se deriven del estatuto profesional de la persona presuntamente agresora (señaladamente, la posibilidad de exigir responsabilidad disciplinaria al personal funcionario del Consejo General del Poder Judicial, artículos 138 a 145 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo General del Poder Judicial; en cuanto a los Vocales del Consejo General del Poder Judicial, no se prevé otra responsabilidad que la civil o penal, artículo 583 de la LOPJ, aunque pueden ser cesados en ciertos casos, véase el artículo 580.4 de la LOPJ).

Se trata de una norma aprobada en las sesiones de discusión del Protocolo (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS) con la finalidad de evitar la inaplicación del procedimiento informal establecido en el Protocolo cuando la persona presuntamente agresora sea Vocal o personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial no integrante de la Carrera Judicial o cuando, siéndolo, se encuentra en una

situación administrativa según la cual no puede ser sometido a responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues en esos casos no se le aplicaría dicho procedimiento informal dado que, de acuerdo con el artículo 2, apartado 1, no se encontrarían dentro del ámbito del Protocolo.

Al margen de las anteriores consideraciones sobre esta regla, lo que la misma a las claras nos viene a decir es que a los Vocales del Consejo General del Poder Judicial y al personal al servicio de este se les aplicará, tanto si son miembros de la Carrera Judicial sometidos a responsabilidad disciplinaria como si no lo son o no están sometidos a esa responsabilidad, el procedimiento informal de solución establecido en el Protocolo: si lo son porque están dentro de su ámbito de aplicación subjetivo (artículo 2, apartado 1); si no lo son porque así se prevé (artículo 2, apartado 2, letra d).

### **REGLAS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO SEGÚN LOS SUJETOS IMPLICADOS**

**Cuando ambos sujetos implicados están incluidos en su ámbito de aplicación:**

- **Aplicación íntegra, en el doble sentido de exclusiva y excluyente.**

**Cuando uno de los sujetos implicados no está incluido en su ámbito de aplicación:**

- **Aplicación en conjunción con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito de la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada.**

- **Aplicación de las garantías mínimas del Protocolo:**

a) Se aplicarán en todo caso las medidas de prevención primaria, cuya ejecución se realizará, en la medida de lo posible, cooperando con aquellas Administraciones Públicas con cuyo personal se puedan producir situaciones de acoso (información elaborada y publicada conjuntamente, cursos de formación dirigidos a varios cuerpos).

b) A la persona presuntamente agresora integrante de la Carrera Judicial se le podrá aplicar, a voluntad de la presunta víctima, el procedimiento informal establecido en el Protocolo y, en todo caso, la responsabilidad disciplinaria en que hubiera podido concurrir la persona presunta agresora integrante de la Carrera Judicial se ajustará a las infracciones y sanciones reguladas en la LOPJ (prevención secundaria).





## **¿A QUÉ CONDUCTAS SE APLICA EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

### **1. APROXIMACIÓN GENERAL A LAS CONDUCTAS INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.**

Si el artículo 2 del Protocolo regula su ámbito subjetivo, el artículo 3, cuyo epígrafe reza “definiciones y listado no exhaustivo de conductas”, viene a regular el ámbito objetivo de aplicación del Protocolo, es decir las conductas que, de producirse, conducen a su aplicación: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, el acoso moral y el acoso y la violencia. Para sus definiciones el Protocolo se limita en líneas generales a transcribir las definiciones de la normativa legal de referencia: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los términos de la LOIEMH, el acoso discriminatorio en los términos de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, y el acoso y la violencia en los términos del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007. Dada la ausencia de una definición legal sobre acoso psicológico o moral en el contexto profesional, esta se ha tomado del Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011).

Obsérvese que las remisiones normativas que realiza el Protocolo lo son a las normas generales que regulan cada una de las conductas, y no a la tipificación penal que algunas pudieran ostentar, la cual, debido al principio

de intervención mínima, siempre resulta tendencialmente más restringida. En particular, ello es relevante en el caso del acoso sexual, pues la definición de acoso sexual contenida en el artículo 7.1 de la LOIEMH es claramente más amplia que el delito de acoso sexual contemplado en el artículo 184 del Código Penal en cuanto este exige una solicitud de favor de naturaleza sexual, lo cual excluye la comisión imprudente, y la doctrina judicial avala la interpretación restrictiva del tipo característica de la aplicación de las normas penales; exigencias de solicitud de favor de naturaleza sexual, comisión dolosa e interpretación restrictiva que no las encontramos en la definición contenida en el artículo 7.1 de la LOIEMH.

A todas las definiciones se acompaña un listado no exhaustivo de conductas. Resulta algo inusual incluir ejemplos en una norma jurídica que se quiere caracterizar por la generalidad y la abstracción de sus mandatos. Hay, sin embargo, varias razones que aconsejaban esta solución. La primera, y acaso la más importante, es que la eficacia de todas las medidas contempladas depende de una correcta apreciación de las conductas a prevenir y erradicar, de manera que, si dejamos pasar una situación de acoso o violencia, sería tanto como no poder prevenirla o erradicarla. La segunda es que las conductas de acoso o violencia, tal como se definen y se proyectan en las relaciones profesionales, son novedosas, y de ahí la conveniencia de los ejemplos. Y la tercera, precisamente a consecuencia de las anteriores consideraciones, es que los protocolos antiacoso suelen incluir ejemplos de las conductas a prevenir y erradicar, con lo cual el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial se limita a seguir dicho criterio.

A la vista de esta aproximación general a las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo, se puede concluir que este no pretende, en ningún momento, definir las de manera diferente a cómo esas conductas aparecen definidas en la normativa legal de referencia. Tal apreciación es de interés pues las conductas deben ser interpretadas según

esa normativa legal de referencia, atendiendo a la jurisprudencia que las aplique y, en caso de futuras reformas legales, atendiendo al texto que de ellas se derive. Por ello, se recomienda al lector o lectora que, para más detalle, acuda a la jurisprudencia y a la doctrina aplicativa de la normativa legal de referencia. Sin perjuicio de esa recomendación, analizaremos en las siguientes páginas una aproximación somera a las definiciones de cada una de las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo.

## **2. EL ACOSO SEXUAL.**

La definición del acoso sexual contenida en el artículo 3, apartado 1, del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial se ha tomado de la LOIEMH, artículo 7.1, que a su vez traspone –si bien con la diferencia de no incluir la exigencia de ser “no deseado”- el artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE, definiendo la norma española el acoso sexual 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”. Partiendo de esta definición son elementos del acoso sexual: (1) comportamientos verbales o físicos; (2) carácter sexual; y (3) ofensividad.

(1) Aunque el artículo 7.1 de la LOIEMH dice “cualquier comportamiento, verbal o físico”, ello no excluye otros comportamientos no verbales ni físicos –colocación de posters pornográficos u observación de personas en un espacio reservado- porque el indefinido “cualquier” permite entender que un comportamiento constitutivo de acoso puede ser cualquiera, y porque la colocación entre comas de “verbal o físico” hace que estos se entiendan más como adjetivos explicativos que especificativos, no excluyentes de otros comportamientos. En todo caso, la norma española

se debe ajustar al artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE que traspone, donde el acoso es “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico”.

La expresa referencia legal a “cualquier comportamiento” –que procede de la norma comunitaria- debería conjurar cualquier interpretación tendente a exigir, para la existencia de un acoso sexual, la reiteración de conductas. Naturalmente, la reiteración de conductas facilita la calificación y la prueba de un comportamiento como acoso sexual. Pero dentro del concepto legal también cabe el acoso sexual sin reiteración de conductas. Obviar esta conclusión sería revivir en el ámbito del acoso sexual laboral el problema, superado en el ámbito de la violencia de pareja, de que las formas de discriminación y/o violencia contra las mujeres suelen ser banalizadas y consideradas poco graves, de ahí exigirse una reiteración.

Por lo demás, la inclusión de cualesquiera conductas en el ámbito de protección no significa ni linealidad de supuestos fácticos ni uniformidad en su protección, pues el acoso sexual abarca supuestos muy distintos, y la protección de cada uno dependerá del comportamiento de que se trate y de las circunstancias en las cuales se manifieste. El comportamiento de que se trate tiene diferente gravedad según si es agresión física, solicitud sexual o sumisión a un acoso ambiental sin requerimiento ni solicitud. La reiteración del comportamiento –no exigida para hablar de acoso- supone una mayor gravedad. Además, las circunstancias en las cuales se manifieste el comportamiento son decisivas para acabar de definir la gravedad del caso.

(2) El carácter sexual a que se alude en el artículo 3.1 del Protocolo y en el artículo 7.1 de la LOIEMH nos conduce tanto a conductas dirigidas a la realización de un acto carnal –conductas libidinosas-, como a otras conductas que, aunque no se dirigen a la realización de un acto carnal, son, dicho en general, obscenas o impropias al introducir un elemento sexual en la relación laboral –por ejemplo, la utilización de pornografía en el trabajo,

o las bromas de mal gusto-. Tal carácter sexual distingue el acoso sexual del acoso sexista (artículos 3.2 del Protocolo y 7.2 de la LOIEMH), aunque en el fondo ambos se basan en prejuicios de género, con lo cual no son esencialmente diferentes y se suelen dar simultáneamente en la realidad.

(3) La LOIEMH, artículo 7.1, define la antijuridicidad del acoso sexual cuando “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”. Se elimina, en consecuencia, la referencia a “no deseado” que aparece en el artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE y que conduciría al sinsentido de literalmente admitir, si la víctima no manifiesta su negativa –porque si no la manifiesta no es algo “no deseado”-, la licitud de un comportamiento “con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

¿Qué comportamientos tienen el propósito o producen el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo? En primer lugar, aquellos que el acosador sabe que son ofensivos para la víctima porque esta se lo manifestó expresamente o mediante actuación de contenido inequívoco. Si la víctima ha dicho no y el acosador lo sabe, aunque el comportamiento no fuese objetivamente ofensivo, su reiteración sí lo sería. Por ejemplo, una mirada, aún de una cierta persistencia, no es objetivamente ofensiva, pero, si a su receptor/a le es molesta y así se lo manifiesta al emisor/a, su reiteración sí resultaría antijurídica y sería constitutiva de un acoso sexual.

En segundo lugar, aquellos que el acosador, aunque nada le manifestara la víctima, debiera saber que son ofensivos en atención a su gravedad –no se trata de un juicio de moralidad sino de un juicio realizado sobre valores constitucionales- y a las circunstancias concurrentes, de las

cuales destacan dos por su conflictividad: la previa actuación de la víctima, que solo debe ser relevante cuando, mediante insinuación de contenido inequívoco, se manifieste libre consentimiento a la aproximación sexual; y la existencia de una previa relación sexual consentida, en cuyo caso es razonable exigir la negativa de quien la rompe –salvo si se tratase de una aproximación sexual con un componente coactivo especialmente fuerte-.

### **3. EL ACOSO SEXISTA.**

La definición del acoso por razón de sexo contenida en el artículo 3, apartado 1, del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial se ha tomado de la LOIEMH, artículo 7.1, que a su vez traspone –si bien con la diferencia de no incluir la exigencia de ser “no deseado”- el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE, definiendo la norma española el acoso por razón de sexo como 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”. A la vista de esta definición, el acoso sexista puede ser abierto u oculto –en paralelo a la discriminación directa, que también puede ser tanto abierta como oculta-.

En el acoso sexista abierto –como en la discriminación sexista directa abierta- quien acosa toma abiertamente en consideración, con el trasfondo de los prejuicios de género, el sexo de la víctima. Precisamente, son los prejuicios de género (en ocasiones con un cierto componente misógino o de aversión a la compañía de mujeres en los lugares de trabajo) los que explican por qué a una mujer se le impide o se le impone una conducta –por ejemplo, se excluye de manera directa o más veladamente a las juezas de los círculos formales o informales de poder para evitar su

promoción profesional, o se manifiesta el deseo de no querer compartir sala con una jueza para evitar conversaciones relativas a “cosas de mujeres”-.

En el acoso sexista oculto –como en la discriminación sexista directa oculta- quien acosa toma en consideración alguna circunstancia que encubre la consideración del sexo de la víctima y que es un elemento esencial dentro de la construcción social y cultural del género. Los supuestos más típicos –en términos paralelos a la discriminación directa oculta- son el acoso por maternidad –que, en su manifestación más pura, solo lo sufren las mujeres- y el acoso por conciliación –que se suele entremezclar con el acoso por maternidad-. También los hombres pueden sufrir acoso por conciliación y, en general, por no cumplir con los estereotipos asociados a su sexo, o sea por ser hombres poco masculinos.

#### **4. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA COMO ACTOS DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE SEXO / GÉNERO.**

El artículo 3.3 del Protocolo se remite al artículo 7.3 de la LOIEMH que, siguiendo el artículo 2.2.a) de la Directiva 2006/54/CE, establece que, en todo caso, el acoso sexual y el acoso sexista se considerarán discriminatorios. No se aclara si se trata de una discriminación directa o indirecta, pero si asumimos la lectura de género debemos concluir que estamos ante una discriminación sexista directa bien porque la elección del sexo de la víctima es intencional, y ello nos conduce a la discriminación directa, o bien porque el acoso sexual es la forma de mantener la dominación de los hombres sobre las mujeres creando dos ambientes separados de trabajo, uno donde hay acoso sexual y otro donde no lo hay.

Ahora bien, la consideración del acoso sexual y sexista como discriminaciones sexistas no quiere decir que ese sea el único bien jurídico

protegido, pues son ilícitos pluriofensivos. También se vinculan con el derecho a la salud, atacando, en suma, la integridad física o moral, que es otro derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la CE. Por su lado, el acoso sexual asimismo ataca la indemnidad sexual, la libertad sexual y la intimidad sexual, y el derecho al honor, que son manifestaciones de derechos fundamentales básicamente recogidos en el artículo 18 de la CE. Si el acoso sexual y el acoso sexista aparecen en el ámbito de una relación profesional, además vulneran el derecho al trabajo del artículo 35 de la CE.

## **5. ACTOS DE CHANTAJE Y ACOSO AMBIENTAL.**

El artículo 3.4 del Protocolo se remite al artículo 7.4 de la LOIEMH que, siguiendo lo establecido en el artículo 2.2.a) de la Directiva 2006/54/CE, establece que “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”. Presuponen estas normas la distinción conceptual entre chantaje sexual o sexista –que es el acto de discriminación por razón de sexo que cumple con las exigencias del artículo 7.4 de la LOIEMH-, y acoso ambiental sexual o sexista –que es el acoso sexual o sexista que no cumple con las exigencias del artículo 7.4 de la LOIEMH-.

1º. El chantaje sexual / sexista o acoso de intercambio o “quid pro quo” se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual o sexista. Por consiguiente, solo el empresario físico, el representante legal del empresario jurídico o un directivo con competencia delegada para decidir el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, pueden ser los sujetos activos de



un chantaje sexual. Habitualmente, está orientado a un acto carnal, pero no es así siempre, y asimismo se puede orientar a otras ofensas sexuales o sexistas –por ejemplo, imponer un uniforme sexualmente provocativo-.

A) Por su forma, los actos de chantaje pueden ser explícitos, directos o expresos, como es el caso de la proposición o solicitud sexual, si no se prescinde de la voluntad de la víctima, o el requerimiento sexual, con o sin compulsión física, y la imposición de condiciones de trabajo sexuales o sexistas, si se prescinde de la voluntad de la víctima. El chantaje implícito, indirecto o tácito, se produce cuando la víctima nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, ni se le imponen condiciones de trabajo sexistas, pero otros trabajadores/as de su mismo sexo, en idénticas circunstancias profesionales reciben ventajas por aceptar las condiciones de un chantaje sexual o sexista, incitando a la aceptación por el trabajador o la trabajadora.

B) Por sus efectos, el chantaje sexual puede conllevar o no una pérdida tangible de derechos laborales. Aunque no sea lo habitual, el chantaje sexual puede no conllevar dicha pérdida cuando, a pesar de la negativa de la víctima, el sujeto activo del chantaje sexual no cumple su amenaza, o en el chantaje implícito, donde, más que pérdida de derechos, lo que hay es una no adquisición o una pérdida de expectativas. Sin embargo, lo habitual es, en los casos de chantaje, la pérdida tangible de derechos laborales, como represalia a la negativa de la víctima. Realmente, el ilícito, en este supuesto, se duplica, siendo ilícito, de un lado, el chantaje sexual, y de otro, la pérdida tangible de derechos laborales de la víctima.

2º. El acoso ambiental se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual –que puede ser un colectivo indeterminado- crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima sin existir condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o el mantenimiento del empleo. De este modo, se multiplican los sujetos activos que, además de los antes señalados, pueden ser compañeros de trabajo,

clientes o terceros. Asimismo, las conductas ofrecen una mayor variedad, ya que, tanto pueden ser las mismas definidas de chantaje, siempre que no medien condicionantes, como otras diferentes conductas –por ejemplo, las ofensas verbales, incluidas las bromas o comentarios sobre la vida íntima-.

Una distinción muy extendida distingue entre acoso vertical descendente –de superior jerárquico a trabajador subordinado, supuesto muy habitual al acumularse el poder informal de género con el poder formal derivado de la organización de la empresa-, acoso vertical ascendente –de trabajador subordinado a superior jerárquico, supuesto muy excepcional pero que resulta factible en cuanto el poder informal de género puede subvertir el poder formal derivado de la organización de la empresa-, acoso horizontal –entre personas sin ninguna relación jerárquica-, y acoso mixto –cuando la superioridad incita al acoso horizontal o ascendente-. Por el contrario, el chantaje sexual / sexista solamente es un acoso descendente.

## **6. LOS ACOSOS DISCRIMINATORIOS.**

Al definir el acoso discriminatorio, el artículo 3.5 del Protocolo “toma en consideración” lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, para considerar como acoso, a los efectos del Protocolo, “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”. No se trata aquí de una transcripción literal de la norma legal de referencia, de ahí que se diga que se “toma en consideración” la norma legal de referencia. Y la diferencia se encuentra en que el artículo 3.5 del Protocolo prescinde del carácter “indeseado” que, sin embargo, aparece en el artículo 28.1.d) de la

Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Se trata de una diferencia expresamente buscada y que, en las sesiones de discusión del Protocolo, se justificó en que es “un inciso que no aparece, en relación con el acoso sexual y con el acoso por razón de sexo, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo” (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS). En consecuencia, no se trata tanto de que el Protocolo invada (lo que no es posible) campos reservados al Poder legislativo, como de que la definición de acoso de la Ley 62/2003 se debía actualizar con la definición posterior de la LOIEMH.

Tales conductas de acoso se considerarán como actos discriminatorios (artículo 28.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre). Precisamente en su carácter discriminatorio se justifica el que el acoso discriminatorio no exija algunos de los elementos propios del acoso moral, como es el carácter reiterado en el tiempo, pues la antijuridicidad de la conducta queda llena con aquel carácter discriminatorio sin que sea necesario este carácter reiterado en el tiempo, y ello sin perjuicio de que el carácter reiterado en el tiempo pueda aparecer en la realidad de las cosas, e incluso pueda ser un elemento demostrativo del carácter discriminatorio.

## **7. EL ACOSO MORAL.**

Dada la ausencia de una definición legal sobre acoso psicológico o moral en el contexto profesional, la contenida en el artículo 3.6 del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial se ha tomado del Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011), según el cual es acoso psicológico o moral “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 aquella/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 laboral de la víctima”, agregando que “dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

El elemento esencial es la reiteración en el tiempo de actos que, aunque aisladamente algunos puedan ser incluso legítimos o neutros, suponen, apreciados en su conjunto, un ataque a la dignidad de la víctima. La reiteración en el tiempo es decisiva, de modo que un acto aislado puede ser ilegítimo, pero no es un acoso moral, y, por lo tanto, sus vías de protección serán otras distintas. Ahora bien, la reiteración en el tiempo se debe conjugar con la gravedad de los actos y las demás circunstancias concurrentes para evitar excluir el acoso moral atendiendo a criterios prefijados de reiteración o duración temporal, de manera que a mayor gravedad de los actos menor reiteración o duración temporal es exigible.

Se ha discutido en la doctrina sobre el elemento subjetivo del acoso moral –el ánimo de dañar-, que hay quien considera esencial y que hay quien considera accidental. Probablemente, la discusión se ha desenfocado. Desde una aproximación médica, el ánimo de dañar es esencial del acoso moral en cuanto es el rasgo distintivo respecto a otros riesgos psicosociales. Pero desde una aproximación jurídica, que busca no tanto el análisis teórico de las conductas como la efectividad práctica de la protección, la reiteración en el tiempo delata el ánimo de dañar, y ello conduce tanto a la innecesariedad de acreditarlo específicamente, como a la inconveniencia de introducirlo en el concepto acumulativamente a la reiteración en el tiempo.

Por lo demás, el acoso se puede dar entre uno o varios sujetos agresores y uno o varios sujetos víctima, y es indiferente que aquellos sean superiores jerárquicos –acoso vertical descendente-, compañeros de trabajo –acoso horizontal-, e incluso inferiores jerárquicos –acoso vertical ascendente-, o terceras personas relacionadas con la empleadora –como clientes o proveedores; en nuestro caso otros profesionales del foro e incluso podrían ser justiciables-, siempre que se produzca en el ámbito de organización de la empleadora y esta deba, en su consecuencia, prevenirlo.

Al igual que el Protocolo antiacoso moral de la Administración General del Estado, que contiene en un anexo varias conductas tipo, el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial realiza una enumeración ejemplificativa y no exhaustiva de conductas constitutivas de acoso moral que justamente se han tomado de aquel Protocolo adaptándolas a la Carrera Judicial (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS).

## **8. ACOSO Y VIOLENCIA.**

La última de las definiciones contenidas en el artículo 3 del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial es la de acoso y violencia que se ha tomado del Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, donde se considera que hay acoso “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 que hay violencia “cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo”, agregando que “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”.

Tales formas de acoso y violencia –según se expresa en el Acuerdo Marco Europeo- “pueden ser físicas, psicológicas o sexuales, pueden ser un solo incidente o patrones más sistemáticos de comportamiento, ser entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etcétera, (y) variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo las ofensas penales, que requieren la intervención de las autoridades”.

Además el Acuerdo Marco Europeo expresamente precisa que el acoso y la violencia las pueden sufrir “directivos”, lo cual es relevante destacar en el ámbito de la Carrera Judicial para constatar como la titularidad de un poder formal –en nuestro caso la Jurisdicción- no siempre exime a quien lo ostenta de ser sujeto víctima de un acoso o una violencia.

#### **RECAPITULACIÓN DE LOS LISTADOS EJEMPLIFICATIVOS Y NO EXHAUSTIVOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, SEXISTA, DISCRIMINATORIO O MORAL**

**Acoso sexual:** a) un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas; b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados; c) invitaciones impúdicas o comprometedoras; d) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo; e) gestos obscenos; f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios; g) demandas de favores sexuales; y h) agresiones físicas.

**Acoso por razón de sexo:** a) comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género; b) demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad; c) conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; d) minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

**Acoso discriminatorio:** los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapaces, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

**Acoso psicológico o moral en el contexto profesional:** dejar al juez o jueza de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor, exigirle al juez o jueza unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan al órgano judicial, acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes, insultar o menospreciar repetidamente a un juez o jueza, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.







## **¿CÓMO LAS PERSONAS A QUIENES SE APLICA EL PROTOCOLO PUEDEN CONTRIBUIR A SU MEJORA?**

El artículo 4 del Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial regula, según se dice en su epígrafe, los “derechos de participación”, que son elemento esencial de cualquier instrumento jurídico que se quiera calificar de protocolo antiacoso, pues difícilmente este puede ser eficaz si no es participado por aquellas personas a quienes se les aplicará. Las normas comunitarias sobre la materia insisten, en efecto, en la necesidad de negociar estos protocolos con aquellas personas a quienes se les aplique. Así la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, expresamente afirma que “la experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente”. También el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 prevé que “los empresarios establecerán, revisarán y controlarán estos procedimientos para velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan” y que los empresarios cumplirán esto todo “en consulta con los trabajadores o sus representantes”.

La simple lectura del preámbulo del Protocolo permite comprobar cómo, en orden a su elaboración, han participado en el seno de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, la totalidad de las asociaciones judiciales (APM, FV, JD y FJI),

habiéndose oído también a las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia, y considerado las conclusiones de jornadas de formación con participación directa de integrantes de la Carrera Judicial.

Así es que el artículo 4 del Protocolo quiere que la participación de las personas interesadas continúe a través de dos normas complementarias:

- una según la cual “las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, se podrán dirigir en cualquier momento a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, proponiendo mejoras de la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional”;

- y otra según la cual “la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial fomentarán la participación de las asociaciones judiciales y de los jueces y juezas no asociados/as en la elaboración y mejora de las medidas de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio, y del acoso y violencia en el entorno profesional”.

Destacar asimismo que dedicar un artículo a los derechos de participación y que colocar ese artículo en un lugar destacado, demuestra otra vez la importancia señera que el Protocolo le quiere dar a la cuestión.

## **¿QUÉ ES LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y CÓMO SE REGULA EN EL PROTOCOLO ANTIACOSO?**

### **1. LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y SU RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN PRIMARIA DE ACOSO Y VIOLENCIA.**

Una declaración de principios donde el sujeto empleador manifieste su compromiso de tolerancia cero frente al acoso y la violencia y que sea suficientemente comunicada a su personal es un elemento esencial de la prevención primaria como afirman las normas comunitarias en la materia.

Así la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, afirma que “como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios”, cuyo contenido recomendado es el siguiente:

- Que establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquel se produce, precisando al respecto qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y que explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal.

- Que imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones

correctoras para garantizar su cumplimiento, y, de la misma manera explícita, a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

- Que explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de tratamiento serio, pronto y confidencial de las denuncias de acoso sexual, y la protección a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. Debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

Una vez elaborada la declaración, es importante que esta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual. Tal comunicación efectiva deberá subrayar el compromiso de la dirección a eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse.

Más escuetamente, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 prevé que “las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia”, estableciendo en cuanto a su contenido que “en esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes”.

El Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial se inspira claramente en estas normas comunitarias, que también han inspirado las previsiones establecidas en el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de

actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011), y en el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE de 8 de agosto de 2011).

## **2. LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL Y SU CONTENIDO VINCULANTE.**

El Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial es, en sí mismo considerado, la declaración de principios de que se habla en las normas comunitarias. De ahí que el artículo 6, apartado 1, del Protocolo sea una manifestación formal de voluntad del Consejo General del Poder Judicial:

**“Con la finalidad de asegurar que todos los jueces y juezas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno profesional, y en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la Administración de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial manifiesta formalmente su compromiso, a través de la aprobación del presente Protocolo, de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a esas manifestaciones de acoso y violencia, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación dentro de la organización judicial, y de garantizar asimismo que dicha política de tolerancia cero se siga por los órganos de gobierno judicial que de él dependen”.**

Ahora bien, esa manifestación formal para ser realmente efectiva debe ser concretada, y a ello justamente se dedica el artículo 6, apartado 2, del Protocolo, donde “a los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante de principios, el Consejo General del Poder Judicial se compromete” a una serie de obligaciones en cuya literalidad y finalidad se constata de nuevo el cercano seguimiento del Protocolo a las normas comunitarias, si bien adaptando oportunamente los contenidos en

#### **OBLIGACIONES DEL CGPJ DERIVADAS DE SU COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO CON EL ACOSO Y LA VIOLENCIA**

- Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de acoso y violencia en el trabajo a través de acciones formativas e informativas (artículo 6.2.a).
- Mediar e investigar en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el trabajo (artículo 6.2.b).
- Sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo (artículo 6.2.c).
- Asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia (artículo 6.2.d).
- Apoyar y asesorar a quienes sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional (artículo 6.2.d).
- Ofrecer el soporte técnico y económico necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales, y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona (artículo 6.2.e).
- Garantizar la difusión de este Protocolo (artículo 6.2.f).

ellas recomendados a las particularidades específicas de la organización del Poder Judicial así como del estatuto profesional de la Carrera Judicial.

### **3. LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Por último, y de nuevo conectando con las normas comunitarias en cuanto exigen el conocimiento de los sujetos afectados de la existencia y contenido de la declaración de principios, el Protocolo establece al efecto hasta tres previsiones dirigidas a que ese un conocimiento sea real y efectivo en el artículo 6, apartado 2, letra f), y apartado 3, y en el artículo 7.

## **MEDIOS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

### **COMUNICACIÓN PERSONAL DE CARÁCTER GENERAL**

- A través de los órganos de gobierno que dependen del CGPJ en relación con los jueces y juezas destinados en sus respectivos ámbitos (artículo 6.2.f), y esos órganos de gobierno darán publicidad al presente Protocolo través de una comunicación personal a cada uno de los jueces y juezas que se encuentren dentro de sus ámbitos competenciales, que reiterarán cuando lo estimen conveniente en aras a su mejor cumplimiento (artículo 7).
- Directamente por el CGPJ en relación con las personas miembros de la Carrera Judicial que presten servicios en el mismo (artículo 6.2.f).
- En todo caso, se garantizará que llegue a todos los jueces y juezas (artículo 6.2.f).

### **PUBLICITACIÓN A TRAVÉS DE LA WEB DEL CGPJ**

- Además de la comunicación personal en los términos reseñados, el Protocolo se publicitará a través de la página web del Consejo General del Poder Judicial, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde esa página web (artículo 6.2.f).

### **CAMPAÑAS ESPECÍFICAS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

- La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial conjuntamente podrán acordar, de manera periódica o en los momentos en que se considere oportuno, campañas de difusión de este Protocolo en todo el territorio nacional, o en la parte de él o para los concretos órganos judiciales que se entienda oportuno (artículo 6.3). A estos efectos, la comunicación personal del Protocolo a cada uno de los jueces y juezas que se encuentren dentro de sus ámbitos competenciales a la que están obligados los órganos de gobierno dependientes del CGPJ la reiterarán cuando conjuntamente lo requieran la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (artículo 7).

## **¿QUÉ ES EL ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL Y CÓMO SE REGULA EN EL PROTOCOLO ANTIACOSO?**

### **1. EL ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL Y SU RELEVANCIA EN LA PREVENCIÓN PRIMARIA DE ACOSO Y VIOLENCIA.**

El asesoramiento confidencial que se instaura en los artículos 7, 8 y 9 del Protocolo es un elemento esencial de la prevención primaria que se debe poner en relación con la existencia de un procedimiento informal de solución de conflictos al que se alude en el artículo 10 del Protocolo. Se separa, en este aspecto, de los Protocolos antiacoso sexual y laboral de la Administración General del Estado, que no contemplan estas instituciones, y han optado por formas de resolución con acusado carácter formalizado. De ahí la necesidad de detenernos aunque sea muy brevemente para entender las razones que han llevado a esta opción reguladora y que fue claramente apoyada en las sesiones conjuntas de discusión del Protocolo.

Ante todo, la figura del asesor confidencial (precisamente con esa denominación) y el procedimiento informal de solución aparecen en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, donde, después de afirmar que “la mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que este cese” por lo que “debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas”, se sigue que “debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera



extraoficial en un primer momento” pues “en algunos casos puede ser posible y bastar que el trabajador explique claramente a la persona que muestra en comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo”. Y es precisamente “en caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente”, cuando se apunta que “habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a estos que den los primeros pasos”. Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, es cuando ya debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia.

Hechas estas consideraciones sobre el procedimiento informal, en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas “se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial”. Después de ofrecer ciertas recomendaciones de designación (que nos saltaremos porque están pensadas para empresas y sindicatos, circunstancias ajenas a la Carrera Judicial), hay tres recomendaciones: (1) “que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia”, (2) “se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función”, y (3) se le proteja “contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso sexual”.

Más escuetamente, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 prevé que, entre los procedimientos a seguir en el caso de incidentes de acoso y violencia,

“puede figurar una fase informal en la que una persona en quien confían tanto la dirección como los trabajadores ofrece ayuda y asesoramiento”.

De este modo, el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial, al apostar decididamente por la instauración del asesoramiento confidencial y el procedimiento informal de solución, se inspira claramente en las normas comunitarias. Pero más allá de esa justificación jurídico positiva, existen razones materiales que permiten concluir la oportunidad de su instauración.

En primer lugar, porque –al igual que las normas comunitarias- se parte de la convicción de que la persona presuntamente acosada lo que desea es cuanto antes trabajar libre de todo acoso, y no iniciar un lento procedimiento disciplinario que eventualmente continuará en vía judicial, y cuyo resultado final, además de muy lejano en el tiempo, se antoja incierto tanto en sus respuestas formales (pues en la imposición de la sanción y en la eventual impugnación judicial entran en juego múltiples factores que pueden desembocar en la impunidad de la conducta denunciada, como defectos formales o prescripción de la falta), como en sus consecuencias reales (el temor y riesgo de represalias, la instauración de un ambiente de trabajo enrarecido, y, en general, los riesgos de victimización secundaria).

Y, en segundo lugar, la actuación del asesor o asesora confidencial y el procedimiento informal se sujetan a determinados condicionamientos (es un procedimiento de utilización facultativa, limitada, preventiva y única en los términos que serán analizados al examinar el artículo 10 del Protocolo) que permiten configurar la actuación del asesor o asesora confidencial y el procedimiento informal como una posibilidad voluntaria de actuación a favor de las personas presuntamente víctimas dirigida a evitar que determinados actos de acoso no grave, o que incluso ni como tales se pudieran calificar, acaben degenerando en acoso grave o violencia, todo

ello sin invadir el campo de actuación natural de los procedimientos disciplinarios formales, y, en su caso, las eventuales actuaciones penales.

No se puede desconocer, además, la realidad, constatable en cualquier relación laboral y no solo en la Carrera Judicial, de que, en muchas ocasiones, la “mano izquierda” de los superiores jerárquicos o la actuación como “amigos comprensivos” o “mediadores de facto” de terceras personas en un contexto informal ha operado con éxito en la solución de conflictos interpersonales. El asesoramiento confidencial y el procedimiento informal suponen una institucionalización de esas actuaciones informales y, gracias a esa institucionalización (que acomete el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial), se está reconociendo a favor de las personas presuntamente víctimas un nuevo derecho hasta ahora inexistente de prevención de acoso y violencia en la relación profesional.

## **2. LA DESIGNACIÓN DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**

A la designación del asesor o asesora confidencial se dedica el artículo 7 del Protocolo, del cual se deducen las siguientes consideraciones:

1ª. Las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas son los órganos gubernativos competentes para la designación dentro de sus respectivos territorios de los asesores y asesoras confidenciales titulares y suplentes (artículo 7, apartados 1 y 2).

2ª. El procedimiento de designación comenzará con la realización de un concurso público al que podrán optar todos los jueces y juezas titulares en activo dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma (artículo 7, apartado 1). Obviamente, la expresión “jueces y juezas titulares” se refiere

a los pertenecientes a la Carrera Judicial, cualquiera que sea su plaza de destino –incluyendo, en su consecuencia, a los de adscripción temporal-.

3ª. A quienes deduzcan la petición se les deberá permitir aportar avales de otras personas miembros de la Carrera Judicial destinados en la misma Comunidad Autónoma, así como aportar acreditación de sus conocimientos en las materias propias de las funciones a desempeñar (como serían las de prevención de riesgos laborales, de solución de conflictos u otras materias relacionadas) y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación (artículo 7, apartado 1).

4ª. Las asociaciones judiciales con implantación dentro de la Comunidad Autónoma podrán realizar las consideraciones que entiendan oportunas en relación con las personas candidatas (artículo 7, apartado 1).

5ª. Cada Sala de Gobierno designará un/a asesor o asesora confidencial titular, y un/a suplente para la Comunidad Autónoma (artículo 7, apartado 1), sin perjuicio, bien a su propia instancia, previa audiencia de la Junta de Jueces y Juezas de la localidad concernida, o bien a petición directa de dicha Junta, de poder designar a un/a asesor o asesora confidencial titular, y un/a suplente, para los partidos judiciales en que lo aconseje el número de órganos judiciales, la lejanía a la sede del Tribunal Superior de Justicia, u otra circunstancia relevante (artículo 7, apartado 2).

6ª. Dado que se pueden aportar avales (artículo 7, apartado 1), resulta factible que se canalicen a través de las Juntas de Jueces. Cuando se designare asesor o asesora confidencial en partidos judiciales distintos de la sede del Tribunal Superior de Justicia, expresamente se contempla la proposición de candidatos/as por la Junta de Jueces (artículo 7, apartado 2).

7ª. A los efectos de la designación entre las personas candidatas se deberá valorar cualquier consideración que puedan influir en el adecuado

ejercicio de las competencias de la persona asesora confidencial, y, en particular, del Protocolo se deducen las siguientes (artículo 7, apartado 1):

- Las consideraciones emitidas por las asociaciones judiciales con implantación en el ámbito de la Comunidad Autónoma, pues no tendría sentido que, si se les debe oír, no se tomase su opinión en consideración.

- El número de avales presentado por cada persona candidata. No es un procedimiento electivo, con lo cual el número de avales es un criterio más, pero no tiene que ser el decisivo (Acta de la Reunión Conjunta de 24.9.2014 de la CSPI/CNSS). Así las cosas, se podría valorar, por ejemplo, la diversidad equilibrada en la procedencia de los avales, considerando su distribución atendiendo al sexo, las categorías profesionales, los destinos en órganos unipersonales o colegiados y su mayor distribución geográfica.

- Los conocimientos en las materias propias de las funciones a desempeñar (como serían las de prevención de riesgos laborales, de solución de conflictos u otras materias relacionadas) y, especialmente, en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

- Las consideraciones emitidas por las Juntas de Jueces, pues si pueden proponer a una persona candidata como asesor o asesora confidencial en otros partidos judiciales distintos de la sede del Tribunal Superior de Justicia (artículo 7, apartado 2), resulta lógico que, en cualquier caso –y no solo en ese caso-, puedan proponer una persona candidata.

Se debería evitar utilizar como criterios aquellos que no influyan en el adecuado ejercicio de las competencias de la persona asesora confidencial y que no se puedan derivar claramente del Protocolo (como la jerarquía, la antigüedad, o el desempeño de cargos gubernativos). Y ello explica por qué no se designará como asesor o asesora confidencial a un miembro de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia (artículo 7, apartado 1).

8ª. De no haber solicitudes, se designará asesor o asesora confidencial a prudente criterio de la Sala de Gobierno, pudiendo optar entre cualquier juez o jueza, o magistrado o magistrada, prefiriendo siempre a aquella persona que, habiendo aceptado previamente la designación (porque obviamente nadie puede ser obligado a ser asesor/a confidencial contra su voluntad), tenga conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación (artículo 7, apartado 1). También aquí rige la prohibición de designación de un miembro de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia (artículo 7, apartado 1).

9ª. Los asesores y asesoras confidenciales así designados se comunicarán a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial a los meros efectos de conocimiento y elaboración de un registro único común de asesores y asesoras que será publicado en un lugar visible y de fácil acceso dentro de la página web del CGPJ (artículo 7, apartado 3). Además, en todas las comunicaciones que, conforme los artículos 5.2.e) y 6, se realicen para dar publicidad al Protocolo se comunicará también quien es el asesor o asesora confidencial en el ámbito de que se trata, y cada vez que se produzca un cambio de asesor o asesora confidencial lo podrán en oportuno conocimiento por las mismas vías establecidas, en los artículos citados, para la difusión del presente Protocolo (artículo 7, apartado 5).

10ª. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial designarán conjuntamente un asesor o asesora confidencial cuyo ámbito subjetivo de actuación se circunscribirá en relación con las personas miembros de la Carrera Judicial que presten servicios en el Consejo General del Poder Judicial, y se designará entre ellas previo concurso público. Si la solicitud de cualquier persona viniese avalada por varios compañeros y compañeras, se tomará en cuenta el número de avales como

un criterio para la designación a realizar. También se valorarán los conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación. La decisión conjuntamente adoptada por ambas Comisiones debe ser motivada (artículo 7, apartado 4).

11ª. Cuando el artículo 7, apartado 1, establece que “cada Sala de Gobierno designará un/a asesor o asesora confidencial titular, y un/a suplente”, está presuponiendo que cada vez que esta sea renovada, la Sala entrante iniciará un nuevo proceso de designación. Ahora bien, nada impide que quien lo sea opte a la renovación sin límite temporal alguno.

12ª. Dado que nadie puede ser obligado a ser asesor/a confidencial, es evidente que quien lo sea puede renunciar en cualquier momento, en cuyo caso el cargo lo deberá ocupar quien está designado/a como suplente. La suplencia se activará asimismo cuando se trate de otras circunstancias que temporal o definitivamente impidan el ejercicio de las funciones del asesor/a confidencial –fallecimiento, jubilación, incapacidad, pase a situación administrativa distinta al servicio activo-. Obviamente, la suplencia dura lo que la situación de impedimento y, en todo caso, hasta la siguiente designación con ocasión de la renovación de la Sala de Gobierno.

### **3. EL ESTATUTO DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**

Al estatuto personal del asesor o asesora confidencial se dedica el artículo 8 del Protocolo, del cual se deducen las siguientes consideraciones:

**Formación específica.** El asesor o asesora confidencial recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones, a cuyo efecto podrá acudir a los Cursos organizados dentro de los Programas de Formación Continua sin que ello le suponga pérdida de expectativas

respecto a otros cursos a los que desee acudir (artículo 8, apartado 1). Tal formación específica se deberá referir (si no atenemos a los conocimientos a considerar para la designación del asesor o asesora confidencial en el artículo 7, apartado 1) a las materias propias de las funciones a desempeñar (como serían las de prevención de riesgos laborales, de solución de conflictos u otras materias relacionadas) y (pues se dice expresamente) en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

**Permisos.** Si el ejercicio de sus funciones le obligare a un compromiso temporal que afectare a su vida personal o familiar, el asesor o asesora confidencial, sin perjuicio del derecho que pueda tener a la utilización de otros permisos o licencias, podrá hacer uso del permiso contemplado en la letra i) del artículo 223 del Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial, aprobado por Acuerdo de 28 de abril de 2011 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial (artículo 8, apartado 2). El permiso a que se alude es “por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral”, y se concederá cuando el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial suponga un requerimiento temporal que afecte a la vida personal o familiar del asesor o asesora, siendo precisamente cuando esto ocurra cuando se dará el permiso. De ahí la importancia de la precisión (artículo 8, apartado 2) de que el permiso se concederá por quien corresponda tomando en consideración el tiempo que el asesor o asesora confidencial haya comprometido para el ejercicio de sus funciones, sin necesidad de que el permiso coincida temporalmente con el ejercicio de las referidas funciones.

**Compensaciones económicas.** Si el ejercicio de sus funciones le obligare a un desplazamiento, el asesor o asesora confidencial tendrá



derecho al reembolso de gastos y, en su caso, al abono de dietas, previas las justificaciones que resulten oportunas. No se contempla una retribución específica, aunque sí se explicita de una manera expresa que las funciones del asesor o asesora confidencial se tomarán en cuenta para la evaluación de su rendimiento a cualesquiera efectos, incluyendo los efectos retributivos y, eventualmente, los disciplinarios (artículo 8, apartado 3).

**Deber de secreto.** El asesor o asesora confidencial tendrá escrupuloso deber de secreto y no podrá ser llamado a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos objeto de queja, se siguiere con posterioridad expediente disciplinario (artículo 8, apartado 4). Se trata de un aspecto esencial pues, de no haber este deber de secreto, ni la persona presuntamente acosada, ni la persona presuntamente agresora depositaría su confianza en el asesor o asesora confidencial para una solución informal. Tal deber de secreto se proyecta sobre el expediente disciplinario que se puede incoar después de un procedimiento informal, pero no sobre la instrucción penal, lo cual no es una restricción, sino consecuencia de que, si el procedimiento informal se aplica dentro de sus estrictos límites, los hechos que en él se dilucidan nunca revestirán caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal.

**Garantía de indemnidad.** El Consejo General del Poder Judicial garantizará de manera efectiva la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias o las retorsiones derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones (artículo 8, apartado 5). Aquí estamos ante otro aspecto esencial más del estatuto del asesor o asesora confidencial, y de ahí la insistencia del Protocolo, pues ya en su artículo 6, apartado 2, letra e), se establecía que “el Consejo General del Poder Judicial se compromete

... a garantizar el ejercicio independiente de (las) funciones (de los asesores y asesoras confidenciales), salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona”.

**Abstención y recusación.** El asesor o asesora confidencial titular queda sujeto a las causas legales de abstención aplicables a los jueces y magistrados, en cuyo caso será sustituido por el asesor o asesora confidencial suplente. Si la persona víctima considera que concurre alguna de las causas de abstención, podrá acudir directamente al asesor o asesora confidencial suplente justificando esa causa (artículo 8, apartado 6).

#### **4. LAS FUNCIONES DEL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL.**

Según el artículo 9 del Protocolo “el asesor o asesora confidencial es el encargado de tramitar el procedimiento informal de solución”. Aquí se encuentra su función más relevante y, en suma, su verdadera razón de ser.

También el artículo 9 le atribuye la función de asesorar y apoyar a la víctima para la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria.

Con la finalidad de que ejercite sus funciones de manera correcta y bajo criterios de coordinación, se establece, en ese artículo 9, que el asesor o asesora confidencial podrá dirigir, en el ejercicio de las dichas funciones, consulta a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y/o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial. Tal consulta la evacuará, con la celeridad que sea precisa, la Comisión de Seguimiento del Protocolo a que se refiere el artículo 14 del Protocolo.

Por último, el artículo 9 establece que podrá dirigir exposición motivada a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial

y/o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial para la reforma del presente Protocolo, o para mejorar su aplicación.

## **¿CUÁNDO SE PUEDE UTILIZAR EL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN Y CÓMO SE TRAMITA?**

El procedimiento informal de solución, que se regula en el artículo 10 del Protocolo, es una institución íntimamente relacionada con el asesoramiento confidencial regulado en los artículos 7 a 9 del Protocolo. Al comentario de esos artículos nos remitimos en orden a la justificación de estas instituciones. Hecha esta remisión, nos corresponde ahora examinar la regulación del procedimiento informal de solución, cuyo ámbito de actuación está delimitado por los siguientes condicionamientos generales:

1<sup>a</sup>. Es un procedimiento de utilización facultativa por la persona presuntamente víctima de un acoso que amplía las posibilidades de actuación frente a actos de acoso o que pueden acabar siéndolo. Así lo establece el artículo 10, apartado 1, cuando dice que “el procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria”.

2<sup>a</sup>. Es un procedimiento de utilización limitada en la medida en que, según establece el artículo 10, apartado 1, “no se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por

cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Administración de Justicia”.

3ª. Es un procedimiento de utilización preventiva dirigida a evitar que determinados actos de acoso no grave que incluso ni como tales actos de acoso se pudieran calificar porque solo consta la consideración subjetiva de quien dice haberlo sufrido y/o porque reúnen algunos elementos de los actos constitutivos de acoso pero no todos o no todos aparecen acreditados, acaben degenerando en una situación de acoso grave o violencia. Tal característica no solo se deduce de las anteriores características, sino que además se corrobora cuando el artículo 10, apartado 3, establece que “quien entienda es víctima de un acoso, o para prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante el asesor o asesora confidencial”.

4ª. Es un procedimiento de utilización única pues “una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá seguir otro procedimiento informal, de modo que, si se presenta otra queja, el asesor o asesora confidencial informará a quien se queja de su derecho a iniciar el procedimiento disciplinario formal de conformidad con lo establecido en los artículos 421 y 423 de la Ley Orgánica del Poder Judicial” (artículo 10, apartado 6). Y es que si la utilización del procedimiento informal no satisface a la persona presuntamente víctima, la solución no puede ser volver a intentar su utilización, sino acudir a los procedimientos formales.

#### **CONDICIONAMIENTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN**

- Procedimiento de utilización facultativa para la persona presuntamente víctima.
- Procedimiento de utilización limitada solo para determinados casos de acoso.
- Procedimiento de utilización preventiva para evitar el enquistamiento del acoso.
- Procedimiento de utilización única: no se puede reiterar por los mismos hechos.

La tramitación del procedimiento informal de solución es extremadamente sencilla, y se puede concretar en los siguientes trámites:

1°. Presentación de la queja por quien entienda es víctima de un acoso, o para prevenir una posible situación de acoso, ante el asesor o asesora confidencial. Aquí la informalidad es máxima pues “la queja se puede realizar en cualquier forma” (artículo 10, apartado 2), lo que deja la forma verbal o escrita de la queja a opción de la persona que la ha presentado (Acta de la Reunión Conjunta de 17.11.2014 de la CSPI/CNSS), sin que, en conclusión, se la pueda obligar a presentar la queja por escrito, y mucho menos, se la pueda obligar, si ha optado por la forma escrita, a formalidades de redacción o a necesariamente plasmar determinados datos.

Consecuencia inmediata de la informalidad del procedimiento y en consonancia con la validez de la queja en cualquier forma, es que no se le impone al asesor o asesora confidencial ninguna obligación de guardar archivos escritos de las quejas presentadas (artículo 10, apartado 2), si bien obviamente el asesor confidencial puede llevar algún tipo de registro que será de estricto uso personal para garantía de confidencialidad de los datos.

Ahora bien, el asesor o asesora confidencial sí deberá elaborar una estadística acerca del número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba, pues está obligado a anualmente elevar esas estadísticas a la Comisión de Igualdad y a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (artículo 10, apartado 2). De los datos comunicados a la CI y a la CNSS tomará conocimiento la Comisión de Seguimiento del Protocolo a que se refiere el artículo 14 del Protocolo.

Dados los datos que se deben registrar (el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba), y a quienes se les comunican (la Comisión de Igualdad y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial), es evidente que su elevación

es a los solos efectos de planificar y mejorar las acciones de prevención. Bajo esta perspectiva estrictamente preventiva, es necesario desagregar por sexos tanto las personas que han acudido al procedimiento informal como aquellas a quienes se haya dirigido, pues ello no frustra la confidencialidad.

2°. Admisión de la queja. El asesor o asesora confidencial rechazarán el procedimiento informal de solución si el mismo no cumple las condicionamientos generales a que se ha hecho alusión en párrafos precedentes. Dice el artículo 10, apartado 3, que “para tomar esta decisión, el asesor o asesora confidencial se podrá consultar con la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial o con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado”. Tal consulta la evacuará, con la celeridad que sea precisa, la Comisión de Seguimiento del Protocolo a que se refiere el artículo 14 del Protocolo.

Según sigue diciendo el artículo 10, apartado 3, “en ningún caso, el asesor o asesora confidencial exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos”. Resultaba claro a la vista de las funciones del asesor o asesora confidencial reflejadas en el artículo 9 del Protocolo, que este no es un instructor, y ello queda ya aquí corroborado con esta precisión del artículo 10, apartado 3.

3°. Tramitación de la queja. Para tramitar la queja, el asesor o asesora confidencial se la transmitirá a la persona a quien la queja se dirige (artículo 10, apartado 4). A esto solo se reduce la tramitación de la queja. Si bien la norma establece una serie de precisiones en orden a cómo se debe hacer, qué es lo que se manifiesta y cuál es eventual respuesta del receptor.

¿Cómo se debe transmitir la queja a la persona a quien la queja se dirige? Personalmente. La norma es aquí tajante, no admitiendo otras fórmulas de transmisión de la queja, y ello se explica por lo delicado de la

cuestión a tratar y por la circunstancia de que es personalmente cómo mejores resultados puede dar el procedimiento informal. En principio, la queja se transmitirá con la sola asistencia del asesor o asesora confidencial, si bien la norma admite que el asesor o asesora confidencial estén acompañados de la persona que la ha presentado siempre a elección de esta.

¿Qué es lo que se manifiesta a la persona a quien la queja se dirige?

(1) La existencia de una queja sobre la conducta de la persona a quien la queja se dirige, sin que ni siquiera sea necesario identificar a la persona que la ha presentado siempre que esta así lo haya solicitado y que, a juicio del asesor o asesora confidencial, los hechos de que se trata no lo exijan; (2) las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige la queja podría incurrir; (3) haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja; y (4) informando a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio ante la queja, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra (artículo 10, apartado 4).

¿Cuál es la eventual respuesta del receptor? Según le ha informado el asesor o asesora confidencial, puede guardar silencio ante la queja, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Asimismo la norma le faculta para decidir si quiere que la respuesta que ha dado se comunique a la persona que presentó la queja (artículo 10, apartado 4).

4º. Conclusión del procedimiento. Realizada la gestión, el asesor o asesora confidencial comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso (es decir solamente si la persona a quien se dirige la queja así lo ha decidido) la explicación que



haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo con esta actuación el procedimiento informal de solución (artículo 10, apartado 5).

### **TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN**

Presentación de la queja por quien entienda es víctima de un acoso, o para prevenir una posible situación de acoso, ante el asesor o asesora confidencial: la queja se puede realizar en cualquier forma.

Admisión de la queja si reúne los condicionamientos generales del procedimiento informal de solución.

Tramitación de la queja comunicándosela a la persona a quien la queja se dirige:

- personalmente por el asesor o asesora confidencial, solo o en compañía de la persona que la ha presentado a elección de esta;
- con un contenido predeterminado; y
- con posibilidad de respuesta.

Comunicación del resultado de la gestión a la persona que ha presentado la queja.



## **¿CUÁNDO SE DEBE ACUDIR AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO FORMAL Y, EN SU CASO, A LA VIA PENAL?**

Si los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, la persona presuntamente víctima no hubiera quedado satisfecha o se hubieran reiterado los comportamientos, el artículo 11 del Protocolo reconduce a la persona presuntamente víctima al procedimiento disciplinario formal establecido en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (apartado 1), dejando a salvo igualmente la aplicación del Código Penal (apartado 2), lo que supone que tanto el procedimiento disciplinario formal y, en su caso, la vía penal, se aplicará en los casos en los cuales están previstas las infracciones y sanciones disciplinarias o, en su caso, penales.



## **¿QUÉ GARANTÍAS SE APLICAN AL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN Y AL DISCIPLINARIO FORMAL?**

Tanto el procedimiento informal de solución como el procedimiento disciplinario formal (este último sin perjuicio de lo que al respecto se establece en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), se rigen por unas garantías comunes de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad e inmunidad que están detalladas en el artículo 12 del Protocolo y que se inspiran en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo:

**Garantía de objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, el esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

**Garantía de seriedad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

**Garantía de confidencialidad:** Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.

**Garantía de celeridad:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento, sea el informal o el formal, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Garantía de inmunidad:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

## **¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN TERCIARIA Y CÓMO SE REGULA EN EL PROTOCOLO?**

La prevención terciaria es un aspecto que no siempre es tomado en consideración con la importancia que merece y en el cual el Protocolo antiacoso de la Carrera Judicial manifiesta un importante compromiso, conectando con el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, donde expresamente se establece como una medida el “favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja”, o, lo que es igual, el “favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio” (Punto V.2).

Para la efectividad de ese compromiso, el artículo 13 del Protocolo obliga al Consejo General del Poder Judicial a poner inmediatamente en marcha cuantas medidas sean conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional del juez o jueza perjudicado por las conductas de acoso o violencia, y, entre ellas, las cinco que enumera en su propio texto:

a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.

b) Facilitará su acceso a cursos de formación judicial en aquellas materias en las que desempeñe su cargo jurisdiccional con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.

c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.

d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a solventar problemas burocráticos.

e) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

Hay dos precisiones de la norma a destacar especialmente. La primera es que esas medidas se adoptarán aunque las sentencias de condena o las resoluciones de sanción no sean firmes. Y la segunda es que el asesor o asesora confidencial asesorará y apoyará a las gestiones de la víctima.



## **¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR EL PROTOCOLO ANTIACOSO DE LA CARRERA JUDICIAL?**

La entrada en vigor se establece a los tres meses de la publicación del Protocolo en el BOE después de su aprobación por el Pleno del CGPJ, dentro de cuyo plazo se procederá a la designación de los asesores y asesoras confidenciales, y en los quince días siguientes, se comunicará a jueces y juezas y se difundirá en la página web (artículo 17 del Protocolo).



