

# **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de Emakunde (versión 2020)**

Olga Fotinopoulou Basurko  
Prof. T.U. (Acreditada Catedrática Universidad) de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social.  
UPV/EHU

# Consideraciones generales

**El acoso en el trabajo constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y cuando hablamos de acoso sexual y acoso sexista una forma de violencia de género.**

Las víctimas pueden ser hombres y mujeres, pero cuando hablamos específicamente de los supuestos de acoso por razón de sexo o sexual, debemos decir que la mayoría de ellas son mujeres.



El acoso sexual y por razón de sexo son, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder.

# Consideraciones generales

- <https://www.lasexta.com/programas/salvados/noticias/el-juez-de-la-primera-sentencia-por-acoso-sexual-en-el-trabajo-seria-bueno-integrarlo-en-la-ley-de-violencia-de-genero/201910205daca5d70cf2647bba5d1903.html>

**Entrevista a José Fernando Lousada Arochena**  
**Magistrado Sala Social-TSJ Galicia. Profesor asociado Universidad A Coruña**  
**(Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).**

# Protocolo modelo Emakunde

- Original (2011): [https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_sexista\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf)
  - 1<sup>a</sup> adaptación: revisión 2016
  - [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_sexo\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf) (revisión octubre 2016)
  - 2<sup>a</sup> adaptación 2020.  
<https://www.emakunde.euskadi.eus/empresas-organizaciones/-/informacion/materiales-de-ayuda/>

# Protocolo modelo Emakunde: novedades

## OBJETIVOS GENERALES

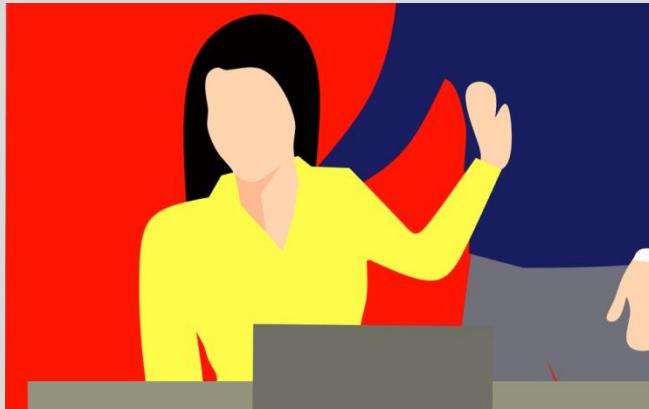
- El modelo de Protocolo que ha re-elaborado Emakunde **pretende dar respuesta a los problemas detectados en su adaptación a las empresas.**
- Además, aunque la redacción ya se había realizado, la adopción del RD 901/2020 ha supuesto la necesidad de **adaptarlo** a esta norma.



**¿Qué cuestiones principales aborda?**

# I.- Nociones generales

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



# **MODELO DE PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DIFERENCIADO DE OTROS SUPUESTOS DE ACOSO.**

## **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo En consonancia con las exigencias legales y el sexo como factor de violencia**

≠

- Mobbing/ acoso moral (no definido legalmente): hostigamiento o presión tendenciosa con la finalidad de que la víctima abandone el puesto de trabajo.



- El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



- Podemos encontrarnos ante casos de discriminación múltiple (Ej. Lesbofobia: discriminación por razón de sexo y por orientación sexual).

- No hay impedimento alguno para que las empresas elaboren otros protocolos y en cualquier caso, obligadas a prevenir riesgos psicosociales de todo tipo.

# Definición de acoso sexual

- **Acoso sexual (art. 7.1 LOI):** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (art. 184 CP)....«*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*».
- Comportamientos verbales o físicos, incluidos los supuestos de conductas no verbales sin agresión física (ej. póster pornográficos en centro de trabajo) de acuerdo con el art. 2.1.c) Directiva 2006/54/CE (comportamiento no verbal, verbal o físico).

# CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

<b>CHANTAJE SEXUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.</li><li>-<b>Sujeto activo:</b> únicamente quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, etc..). Ej. Empresario físico/representante legal de éste o un directivo/a con competencia delegada.</li></ul>
<b>ACOSO AMBIENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Definida por STC 224/1999</li><li>-<b>Sujeto activo:</b> no hay relación jerárquica. Así, pueden ser, además de los anteriores, compañeros/as o terceras partes (clientela, proveedores, etc..)</li></ul> <p>No tiene porqué haber repercusión en sus condiciones de trabajo, pero sí afecta a la motivación, la salud, etc..</p>

# CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

<b>CHANTAJE SEXUAL</b>	<p><b><u>EXPLÍCITO:</u></b> Cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.</p> <p><b><u>IMPLÍCITO:</u></b> Cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.</p>
<b>ACOSO AMBIENTAL</b>	Las consecuencias son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno negativo de trabajo para la víctima, creando un ambiente ofensivo, degradante, humillante u hostil, lo que acaba interfiriendo en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

# CONDUCTAS ACOSO SEXUAL

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal .
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- En este caso, poníais en comentarios poner una nota a pie. Creo que es innecesario porque más adelante hago alusión a este supuesto y la necesidad de acudir a otras instancias.

## Ej. Acoso sexual

Ejemplo: **STS de 22 de diciembre de 2016 (nº rec. 658/2016)**

En el turno de noche (empresa de correos), un trabajador se aproximó por la espalda a una trabajadora y, en presencia de otros compañeros, le cogió los pantalones bajándoselos a la altura de la rodilla, al tiempo que realizaba comentarios tales como “lo fácil que se lo pones a tu novio” o sobre “la huchita de la trabajadora” (en referencia a la parte del cuerpo que había quedado al descubierto).

Al finalizar el turno, le explicó al jefe de la unidad lo que había ocurrido. El trabajador reconoció los hechos señalando que había sido una broma. Incoación expediente disciplinario y despido del trabajador acosador.

**STSJ Canarias, de 6 de marzo de 2018 (rec. 1648/2017).**

Bromas de carácter sexual por parte del jefe con manifestaciones verbales en referencia al físico de la trabajadora y a su trasero. Se intensifica el acoso (cachetes en el trasero, rozamientos, etc...). Un día besos en el cuello, etc. Amenaza con cambio de turnos y de horarios, etc..

# Ej: Ciberacosos (sexuales)



- **STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2012** (JUR\2012\297124) en la que se confirma el acoso sexual que sufría una trabajadora por parte de un superior jerárquico de su empresa a partir de los comentarios incluidos en Facebook y el teléfono móvil. A este respecto la sentencia constata como durante más de un año la trabajadora fue víctima de los comentarios e insinuaciones del demandado tanto a través de mensajes de Facebook y de móvil que según consta en el informe emitido por los servicios de la Inspección de Trabajo eran constitutivos de un acoso sexual en la modalidad de chantaje que incluía la vulneración del derecho a la dignidad, lo cual llevó a la propuesta por parte de la Inspección de la determinación de que la baja de la trabajadora fuera de IT por contingencias profesionales
- Otro ejemplo: **STSJ del País Vasco de 13 de mayo de 2014** (JUR\2014\230183) en la que se aporta como prueba el envío que hacía el demandado por medio de “WhatsApp” de proposiciones sexuales a una trabajadora. En este supuesto se trata de una trabajadora empleada del hogar que prestaba sus servicios en el hogar y en el despacho profesional (consulta médica) del demandado y que denuncia a su empleador por tocamientos y acoso verbal sin consentimiento. Junto a la conductas físicas y comentarios obscenos, la trabajadora también recibía mensajes de “WhatsApp”, con proposiciones sexuales y preguntas tales como el tipo de lencería que utilizaba.

# Acoso por razón de sexo

- **Art. 7.2 LOI.** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso derivado de las responsabilidades familiares, de la maternidad, etc.

# Conductas acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad,
- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas" ...).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.

# Ejemplo acoso por razón de sexo

- **STSJ/Andalucía (Málaga), Sala de lo Social de 25-10-1996 (AS 1996, 3699).**

En el supuesto queda acreditado que en una sección o departamento de charcutería de todos los trabajadores, siete de ellos tienen categoría de oficiales de 1º o 2º mientras que la actora ostenta la de vendedora, y que todos los que trabajaban en dicha sección, excepto la actora, habían ascendido (de manera discrecional, es decir, sin previa convocatoria ni pruebas de ningún tipo). También queda demostrado que de los anteriores, la actora es la que menor retribución percibe (no sobre el salario base sino sobre mejoras que la empresa otorga). La actora tiene un horario distinto sin que la empresa lo justificara. Asimismo, ella tiene jornada partida, mientras que los demás tienen una jornada continuada. Queda acreditado que a pesar de las diferencias de categoría, la prestación de servicios y las funciones realizadas son en términos generales las mismas.

- El órgano jurisdiccional entiende que la discriminación se debe a la condición femenina de la actora (así como a su actividad sindical).

## **Sentencia Juzgado de lo Social Madrid nº 21/2018 (proced. 1256/2017).**

- Despido de una trabajadora víctima de violencia de género tras informar a la empresa de su situación. La empresa justifica despido en base a disminución de rendimiento. Nulidad del despido.

# IMPORTANTÍSIMO DESTACAR QUE LAS DEFINICIONES ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EX LOI

- **Las definiciones NO dicen que el comportamiento deba ser indeseado por la víctima.** Ello significa que no se requiere una negativa contundente por parte de la víctima para que se considere la existencia del acoso.
- **La naturaleza ofensiva**, el carácter no deseado es uno de los **elementos inherentes al acoso**, es decir, uno de los elementos que lo define.
- **No exigen que exista intencionalidad** por parte de la persona que acosa, de forma que siempre que la conducta atente contra el derecho a la dignidad de la persona, habrá acoso. El hecho de que el propio precepto contemple tanto el propósito como la producción del efecto de atentar contra la dignidad de la persona, relativiza el elemento intencional.
- **NO exigen reiteración**, por tanto un solo comportamiento o conducta puede ser constitutivo de acoso
- **No exigen que haya un pérdida de salud**
- **Cuidado con emplear nociones penales para su delimitación.**

- **CUALQUIER “AÑADIDO” EN LAS DEFINICIONES ES PELIGROSO, PORQUE SUPONE AÑADIR REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DEL ACOSO**

# Conclusiones de las nociones empleadas.

- Como se ha podido observar no es lo mismo el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que el acoso moral/mobbing. En los dos primeros hay atentado al art. 14 CE (algo que no siempre ocurre con en el mobbing).
- En los dos primeros casos no se precisa reiteración en el comportamiento, mientras que en el mobbing sí. Además, las causas y las consecuencias son distintas.
- Por su parte, y aun cuando el acoso por orientación sexual, identidad de género
- CONCLUSIÓN: DADA LA DIFERENCIA ENTRE ESTOS SUPUESTOS, TODOS LOS TEXTOS Y RECOMENDACIONES EN ESTA MATERIA INDICAN QUE ES MEJOR REALIZAR MECANISMOS DE PREVENCIÓN DISTINTOS Y SEPARADOS PARA EL MOBBING, POR UN LADO Y PARA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO POR OTRO.
- Por lo que respecta al acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
  - Proposición de Ley (2 de marzo de 2018) sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género ([http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-220-1.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-220-1.PDF))
- **Artículo 22. Medidas contra el acoso laboral o *mobbing* por razones de identidad de género y/o expresión de género.**
- 1. Se aprobará un protocolo que tenga por objetivo garantizar la propia identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral y perseguir y sancionar efectivamente las situaciones discriminatorias y de acoso laboral (*mobbing*) que vulneren los derechos de las personas trans. Este protocolo será diseñado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- 2. Se establecerá la obligatoriedad de incluir la perspectiva de diversidad sexual y de género en los convenios colectivos y en los planes de igualdad de las empresas públicas y privadas, introduciendo cláusulas antidiscriminatorias que protejan la libre autodeterminación de la identidad sexual y la libre expresión de género.
- 3. **Se incluirá la transfobia como riesgo psicosocial para establecer medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.**

## II.- EL PROTOCOLO COMO INSTRUMENTO REACTIVO VS PREVENCIÓN

EL IMPACTO DEL RD 901/2020 EN MATERIA DE PLANES DE  
IGUALDAD

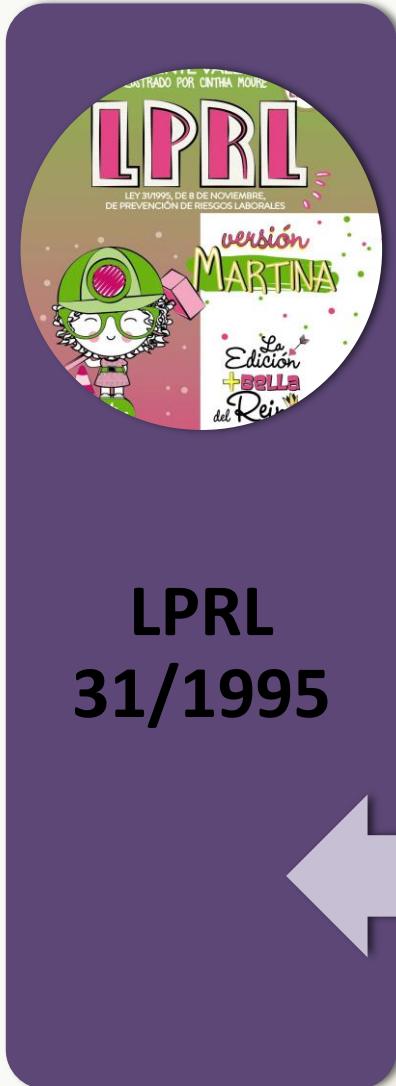


Real Decreto Ley

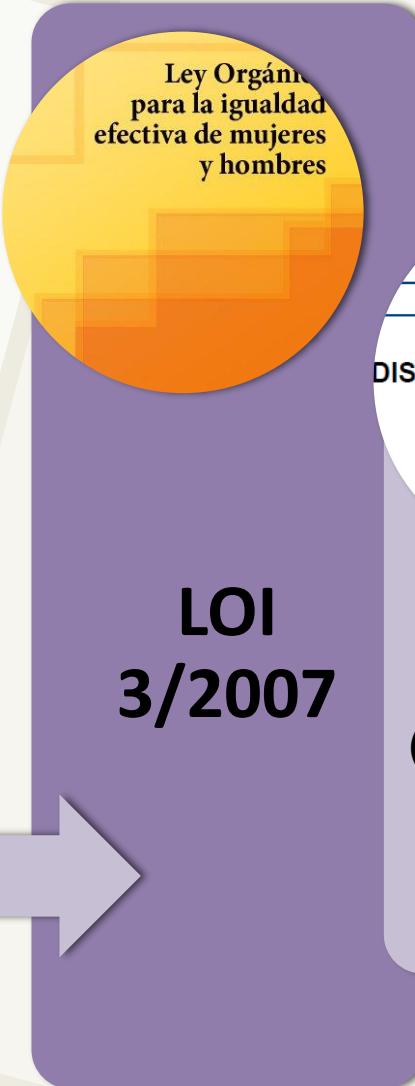
Reglamento de Regulación

Planes de Igualdad y su registro

# El protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo como instrumento o herramienta reactiva



**LPRL  
31/1995**



**LOI  
3/2007**



**RD-Ley 6/2019  
(ampliación empresas  
obligadas a PI)**



**Reglamento PI  
RD 901/2020**

# PI y protocolos como Instrumentos independientes o autónomos: prevención vs reacción

**Art. 46.2 LOI sobre PI** hace referencia a los contenidos mínimos del PI.

Entre éstos: 46.2.i) LOI - **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

El RD-Ley 6/2019 incorpora apartados 4 a 6 en el art. 46 LOI y establece desarrollo reglamentario (RD 901/2020) ex art. 46.6 LOI

**Art. 48 LOI sobre Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

48.1 LOI.-Arbitrar procedimientos específicos para su **prevención Y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**

Entre estas medidas, códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. Obligación de los representantes de los/las trabajadoras=sensibilización frente a este tipo de conductas.

## ¿EL PI Y EL PROTOCOLO SON INSTRUMENTOS DEPENDIENTES ENTRE SÍ O AUTÓNOMOS?

# Impacto del RD 901/2020 sobre los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

**RD 901/2020 (Anexo titulado disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado 7)**

El contenido del diagnóstico de los PI (art. 46.2.i LOI) es equivalente a Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Luego cuando la LOI (arts. 46 y 48) hacen referencia a Prevención, ésta parece limitarse a los **instrumentos reactivos** y no propiamente preventivos

Prevención= LPRL/PI

# ¿Qué señala el apartado 7 Anexo RD 901/2020?

- En el **diagnóstico** se deberá **realizar una descripción de los procedimientos** y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y **actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, así como de la accesibilidad de los mismos.
- El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo **formará parte de la negociación del plan de igualdad** conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.



- Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:
  - a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
  - b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
  - c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:
  - a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
  - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
  - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
  - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

# Prevención y reacción frente al acoso sexual y por razón de sexo

## Prevención (LPRL)

Osalan



EMPRESAS



## Reacción (LOI/PI).

No del todo (en PI también cabe diagnóstico preventivo – carácter de mínimos)

Emakunde



### III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA



*El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas cuya plantilla cuente con más de 50 personas y en aquellas empresas obligadas a contar con un Plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOI. A las empresas con una plantilla inferior que cuenten con representación de las personas trabajadoras se les aplicará este protocolo previa adaptación del procedimiento de garantía, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de esta tipología de violencia de género en el trabajo a través de instrumentos negociados.*

## **ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020)**

El RD 901/2020 que tiene por objeto, entre otros, de concretar el Deber de Negociación de los PI (STS 13-09-2018 – nº rec. 213/2017): Constitución comisión negociadora bipartita y paritaria con “invención” arts. 87 a 89 ET + comisión ad hoc distinta de 41 ET y comisiones negociadoras en consultas.

Ergo 2 posibilidades:

- a) **Protocolos en PI** (art. 46 -modificado RD-Ley 6/2019- y RD 2020) (RLT): supuestos art. 45 LOI.

No imposición unilateral de PI por la empresa: nulidad ex STS, nº 832/2018, de 13 de septiembre de 2018, ECLI: ES:TS: 2018:3231

- a) **Protocolos fuera de PI** (art. 48 LOI) cuando haya representación trabajadores (Título III ET). En empresas de menos de 50 trabajadores, no obligadas por CC, ni sancionadas (fuera del art. 45 LOI)

# ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020).

¿Qué empresas están obligadas a tener plan de igualdad?



# ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN (Ex RD 901/2020).

## Protocolo + PI ex art. 45 LOI

- **Empresas de + 50 personas en plantilla**

(art. 5 RD 901/2020 con especialidades para empresas con varios centros de trabajo (Comité intercentros si tuviera competencia y grupos de empresas –art. 87 ET- ). Empresas sin RLT Comisión ad hoc (sindicalizada). 3 meses siguientes desde el umbral.

- **Como obligación convencional**
  - CC empresa (junto con éste)
  - CC supraempresarial (en los términos que se establezcan)
  - En plazo establecido en CC o 3 meses desde su adopción
- **Como alternativa a la sanción**
  - En plazos del acuerdo establecido por la autoridad laboral a través de período de consultas

## Resto : art. 48 LOI -

- Si hay RLT con éstos.
- Si no hay RLT: **deberán** promover (art. 48.1). ¿Unilateralidad vinculada a códigos éticos o buenas prácticas?

*La inexistencia de Protocolo no significa desprotección.  
Obligación empresarial de prevenir los riesgos psicosociales en las empresas.  
Responsabilidades Poder disciplinario*

# Cuestiones de transitoriedad

La entrada en vigor del RD 901/2020 se producirá el **14-01-2021**, pero el régimen de transitoriedad del RD-Ley 6/2019 no ha culminado aún (Disposición transitoria décimo segunda RD-Ley 6/2019):

151-250 (7-03-2020)

101-150 (7-03-2021)

+ 50 (7-03-2022)



**¿Y, mientras tanto?**: Para los planes vigentes en el momento de entrada en vigor del RD (enero 2021) deberán adaptarse al RD en el plazo que se haya previsto para su revisión y, **EN TODO CASO**, en un plazo máximo de **12 meses** desde el 14-01-2021, esto es, para el 14-01-2022.

Las que no se adapten en plazo infracción grave (apartado 13, artículo 7 LISOS).

*Art. 12 RD 901/2020: Depósito medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo vs art. 11 Registro PI.*

# Aplicación extraterritorial protocolo



El ámbito más común de gestión de un protocolo es la empresa o grupo de empresas o bien un centro de trabajo de la misma empresa o mismo grupo que tenga dimensiones suficientes.

# Ámbito de aplicación territorial protocolo

La cuestión que se ha planteado es si el protocolo es aplicable a un centro de trabajo situado en otro país.

En este sentido, se ha de tomar en consideración que el protocolo es de aplicación en función del instrumento colectivo en el que se integre, lo cual conduce a que en general no sea aplicable fuera de las fronteras.

No obstante, cabe que se pacte su aplicación extraterritorial como ocurre por ejemplo en el CC pilotos Iberia, cuyo contenido se aplica fuera de España: Artículo 1. Ámbito territorial. El ámbito y aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de la Compañía, tanto en España como en el extranjero, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.



# Competencia judicial/ley aplicable contrato de trabajo

- STC 250/2007, de 17 de diciembre (acoso sexual a bordo de buques).
- MLC 2006 (enmendado en 2016). Ejemplo paradigmático.
- <https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20ES.pdf>
- Ahora bien, **cuestión distinta de la aplicación del protocolo** es la imposición sanción disciplinaria y posible impugnación de un eventual despido. Depende de jurisdicción competente y de Ley aplicable. Reglamento 1215/2012 – Bruselas I bus (Fórum) y Reglamento 593/2008, Roma I, (Ius).
- Supuesto: Desplazamiento de trabajadores: Directiva 96/71/CE – Directiva 2014/67/UE y Directiva 2018/957.
- COMPLEJIDAD: seguridad social/procedimiento inspección/sanción, etc.

# Supuestos de descentralización productiva



En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL

# Coordinación actividades empresariales – art. 24 LPLR

## Contrata/subcontrata

El único ámbito supra-empresarial en el que es legalmente viable establecer un protocolo sería el centro de trabajo, para aquellos supuestos en que las conductas que se denuncian tengan esa dimensión y afecten a trabajadores de diferentes empresas que desarrollan su actividad en un mismo centro.

Las empresas pueden acordar un procedimiento común en el marco de sus obligaciones de cooperación y coordinación de medidas preventivas (Art. 24.1 LPLR) o bien las empresas principales pueden exigir a sus subcontratas la adhesión a unos principios y procedimientos en esta materia (Art. 24.3 LPLR).

Adhesión a las exigencias de la empresa principal para realizar la actividad de las contratas y subcontratas.

## ETT

- El Tribunal Supremo fija que los trabajadores de las ETT tienen derecho al plan de igualdad de la empresa usuaria.
- STS 13-11-2019 (nº 3703/2019). Confirma SAN 4587/2017.
- Según el Tribunal Supremo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que «cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria

- Vid. art. 10.2 RD 901/2020

# Coordinación actividades empresariales – art. 24 LPRL

- En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.



# IV. ÁMBITO SUBJETIVO APLICACIÓN



# ÁMBITO SUBJETIVO APLICACIÓN

- **PRELIMINAR:** STSJ Andalucía (Granada) 770/2018, de 22 de marzo de 2018 (nº rec. 2362/2017).
- Analiza un caso de acoso sexual a una compañera y superior jerárquica fuera del centro y tiempo de trabajo. Señala que no hay relación de causalidad con relación de trabajo (hechos acaecidos en la vía pública por la mañana) y, por tanto, no cabe legitimidad en la imposición de sanción laboral (en este caso despido disciplinario).
- **PRELIMINAR** [art. 156.5.b) LGSS]: Un tercero ajeno a la empresa puede ser causante de AT, salvo que la agresión tenga causa en asuntos personales ajenos al trabajo. Empresa deuda de seguridad ex art. 14 LPRL en estos supuestos también.

# ÁMBITO SUBJETIVO APLICACIÓN

- C. 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo (no ratificado por España) Sólo Fiji y Uruguay y no ha entrado aún en vigor para éstos.



- Amplitud nociones violencia y acoso, pero dependen de la legislación nacional (art. 1.2 C. 190) como nociones conjuntas o separadas.
- Comprende en su ámbito subjetivo personal en formación, aprendices, voluntarios, etc.
- Régimen jurídico en función de legislación interna.

# Aplicación a terceros/as: problemas principales

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.





# Personal en formación

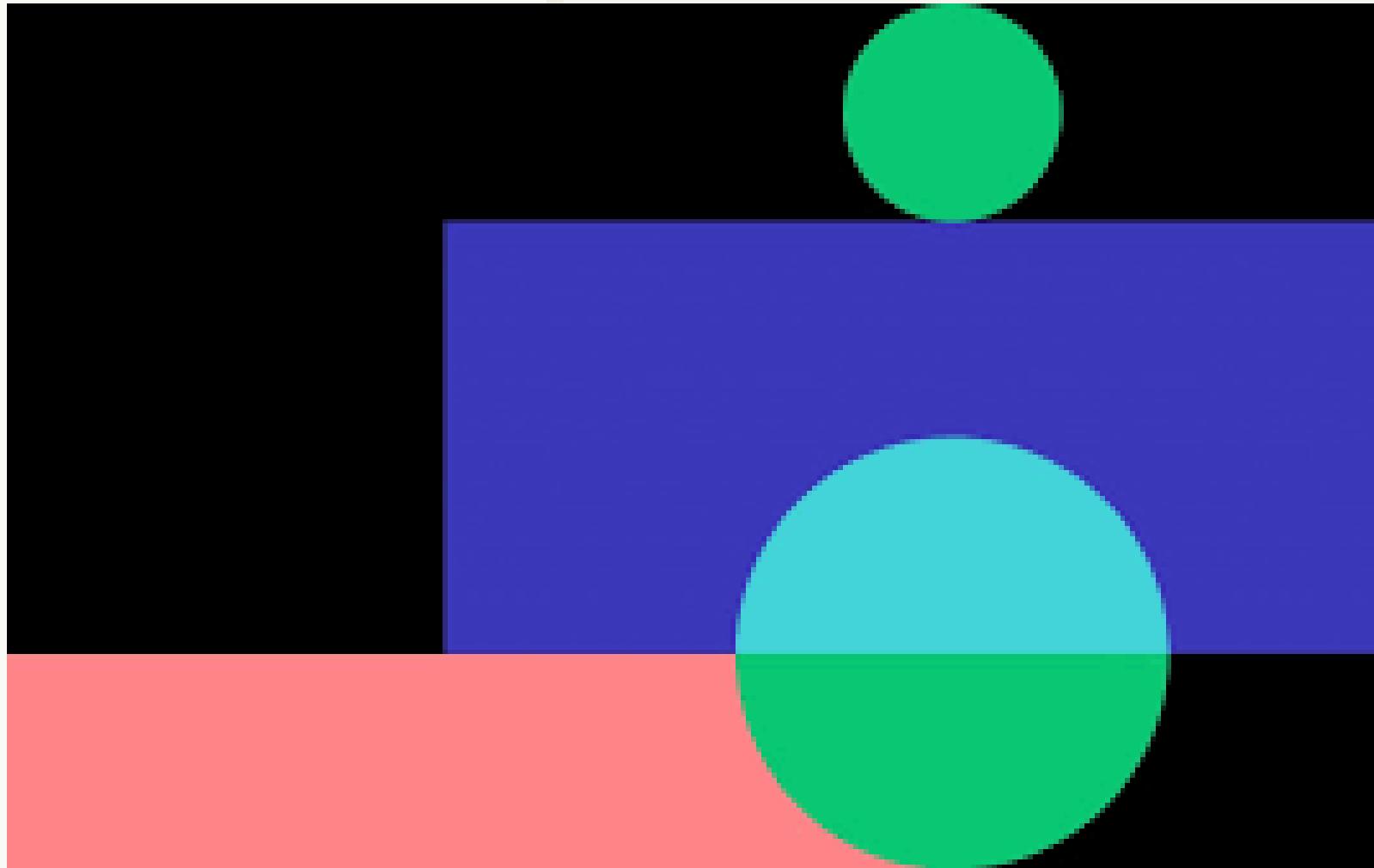
- Lo que llamamos becarios/as, esto es, personas que realizan algún tipo de actividad formativa o en prácticas en las empresas no son una realidad homogénea.
- Hay supuestos que **NO constituyen relación laboral**: alumnos/as en prácticas de formación profesional; becarios/as de investigación para realizar tesis doctoral (1 y 2 año); etc.. Pero hay otros que **SÍ** constituyen relación laboral: investigadoras/es predoctorales 3 años; MIR; Hay también supuestos no regulados, etc... figuras distintas.
- En el caso de **que NO exista relación laboral**, pero haya entidad formativa u organismo responsable de las prácticas: en **Convenio regulador** y, en todo caso, la empresa informar de la aplicación del protocolo, aunque no haya potestad disciplinaria
- En **supuestos de voluntariado**: vid. Ley 45/2015 y formalización en acuerdo de incorporación (por escrito art. 12 Ley 2015).



# Cliente acosador

- ¿Qué hacer?: Por una parte, trasladar a la autoridad competente los hechos y que la víctima reclame por daños.
- Asimismo, ejercer Derecho de admisión. Hay que ser rigurosas/os por cuanto que supone limitación a derechos fundamentales.
- Causas que permiten el ejercicio de este Derecho: actitud violenta de clientes, comportamientos inadecuados, etc.
- Las condiciones de acceso en lugar visible donde se contemplen las conductas prohibidas (en este caso acoso).
- Legislación autonómica: Ley 10/2015, de 23 de diciembre, de espectáculos públicos y actividades recreativas y Decreto 17/2019, de 5 de febrero que desarrolla la anterior.

## V.- PRINCIPIOS APLICACIÓN PROTOCOLO



# PRINCIPIOS APLICACIÓN PROTOCOLO

- Principio de celeridad
- Principio de confidencialidad y protección de datos
- Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas
- Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas
- Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)
- Principio de colaboración
- Principio de apoyo de personas formadas
- Principio de no re-victimización
- Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.



# PRINCIPIOS PROTOCOLO

## PRINCIPIOS

### Confidencialidad y protección datos.



LOPD 2018- Deber de guardar un alto grado de confidencialidad de los escritos y denuncias que se manejen en los protocolos. Los terceros que no tengan interés personal y legítimo no deben acceder de modo alguno al contenido de los documentos y testimonios que se manejen. No se debe trasladar la denuncia en sí misma sin consentimiento expreso de la persona denunciante. Lo que se debe trasladar son las conductas « irregulares » cometidas. Análisis previo dado que se ha considerado que una baja por ansiedad derivada de acusación de abuso sexual es AT (STSJ Andalucía de 27-02-2020, rec. 786/2020).

### Indemnidad

Por lo que se refiere a la indemnidad frente a represalias. Nulidad para la víctima pero también para otras personas denunciantes.

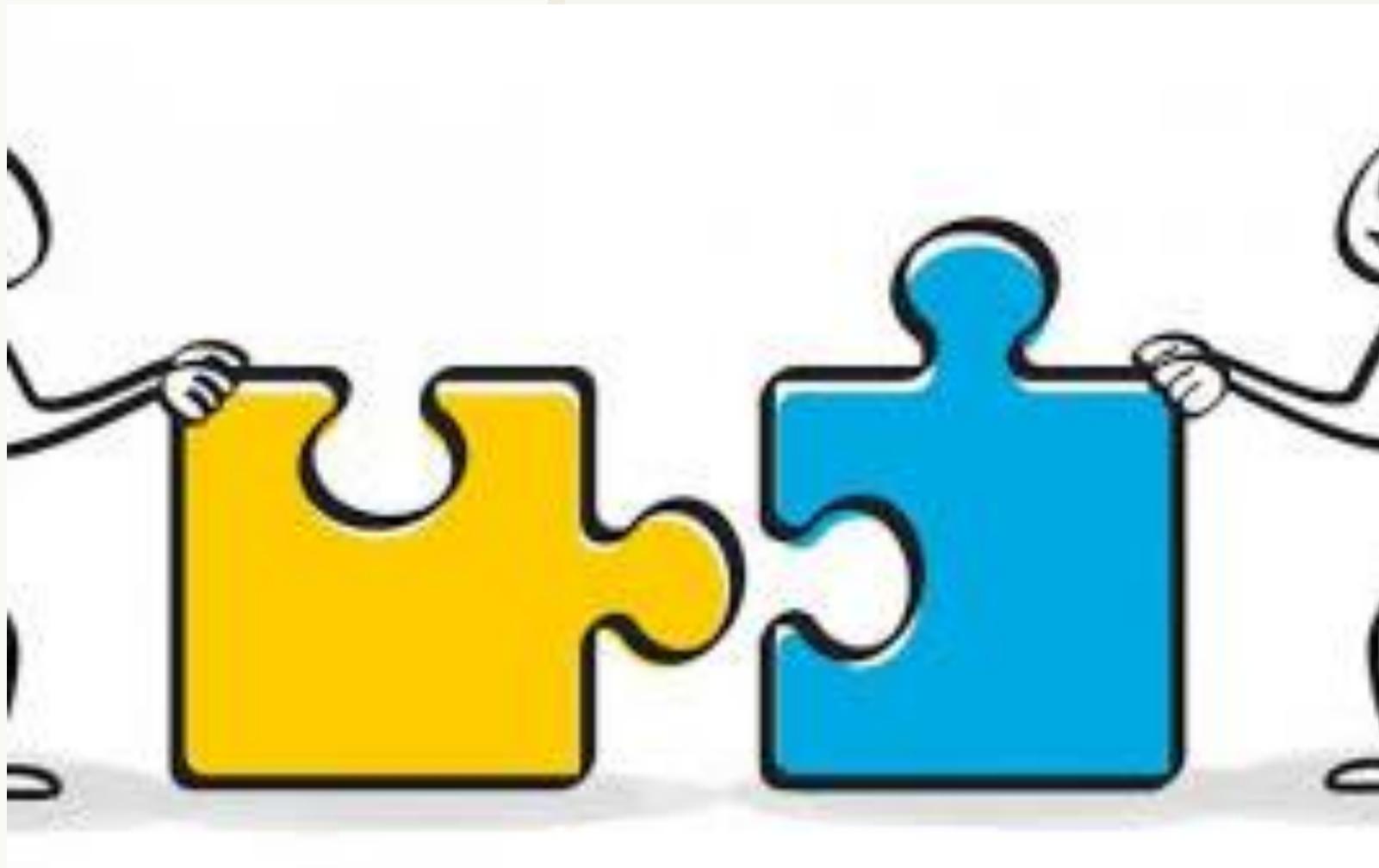
### Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.

Reparación de la víctima, como por ejemplo, apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso (apartado 5.7 RD 901/2020).

El tamaño de los monstruos depende del miedo que les tengas.



## VI.- PROCEDIMIENTO



# PROCEDIMIENTO

El presente protocolo se articula entorno a dos fases:

- **INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**
- Pensado para los supuestos de conductas sexistas pero que no lleguen a ser sancionables
- **PROCEDIMIENTO FORMAL**
- Para supuestos de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo que sean sancionables.

## ¿Ante quién se presentan las quejas y denuncias?

El órgano receptor de las denuncias será el que se acuerde por la comisión negociadora o por el órgano ad hoc que se cree para la elaboración del protocolo. Si se ha creado una comisión de igualdad, la persona o personas competentes será la designada por ésta y, en su defecto, será/n la persona/s designadas de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as preferiblemente de entre los órganos de representación de los y las trabajadores/s en materia de seguridad y salud laborales.

A este órgano se le podrá denominar **asesoría confidencial**, cuya identidad se debe dar a conocer a todo el personal de la empresa y la forma en que se podrá contactar con ella.

Es conveniente que sean personas de confianza, con **formación previa en igualdad y preferentemente mujeres**. Se debe proporcionar formación.



# ¿Quién puede presentar la queja/denuncia?

- a) La propia víctima
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o conducta sexista puede denunciar la situación.

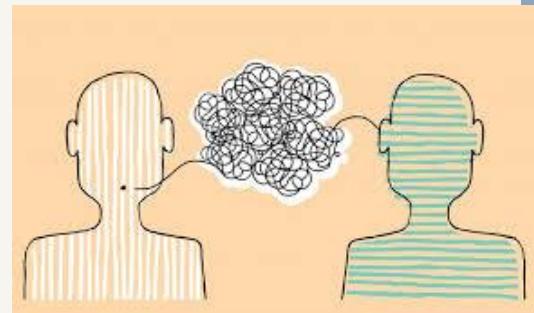
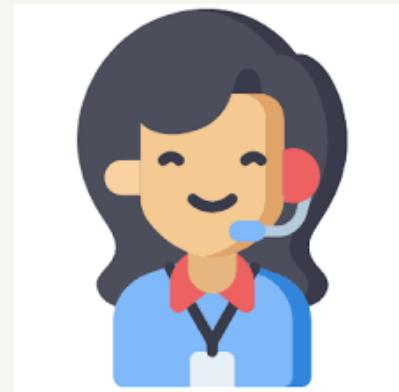
## ¿Cómo?

Se pueden presentar verbalmente o por escrito. Ahora bien, en el caso del procedimiento formal, se establece que la denuncia se tramite por escrito.

Ahora bien, hay algunas empresas que utilizan sistemas externos. Ej. STSJ de Madrid, Sala Social, de 15 de marzo de 2019 (recurso de suplicación núm. 933/2018). Sistema Speak Up, que es un instrumento interno de la empresa que facilita las denuncias al anonimizar al denunciante.

Funciona poniendo a disposición de los afectados un canal de comunicación directa con la propia empresa, mediante un teléfono y una dirección.

Se trata de empresas dedicadas a la resolución de conflictos (laborales y de cualquier otro tipo) que ofrece sus servicios a otras empresas que delegan en ésta la tramitación de quejas o denuncias, etc. Este canal, accesible las 24 horas del día y 7 días a la semana mediante una dirección de internet y una línea de teléfono, es una herramienta concebida para que cualquier empleado o partes interesadas externas puedan denunciar cualquier violación del código de conducta, o cualquier conducta que pueda suponer un acoso sexual, o por razón de sexo.



# INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

- **Ámbito de aplicación:** Conductas sexistas
- **Objetivo del procedimiento:** Resolución del problema extraoficialmente (en ocasiones basta con manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento o incluso hacerlo de manera general).
- **Plazo:** 7 días (ampliable en 3 días en supuestos excepcionales)
- **Procedimiento:**
  - Recepción de la queja verbal o escrita por la Asesoría confidencial (AC). Protección de confidencialidad del procedimiento: asignación códigos numéricos a las partes afectadas.
  - Confirmada la veracidad de la denuncia, la AC entrará en contacto – de manera confidencial- con la persona denunciada (sola o con la denunciante) para comunicarle existencia de queja sobre su conducta e informarle de las responsabilidades disciplinarias en las que pudiere incurrir de perpetuar su conducta y convertirse en acoso.
  - La persona denunciada podrá explicarse convenientemente.

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- **Ámbito de aplicación:** Cuando actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso y también cuando la víctima no haya quedado satisfecha con la solución previa.
- Siempre derecho a acudir a otras instancias (ITSS, jurisdicción).
- **Plazo:** 10 días, ampliable en 3 días más.
- **Denuncia:** por escrito ante AC por la víctima o tercera persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.
- **Adopción de medidas cautelares** por parte de la empresa: alejamiento de los sujetos activo y pasivo (cambio de turno, adaptación de jornada, permisos retribuidos, etc.
  - \* *Teletrabajo/trabajo a distancia (OJO- violencia de género): El RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre (art. 4.4 ) señala que las empresas deben tomar en consideración el trabajo a distancia para configurar las medidas frente a los acosos (también sexual y por razón de sexo). Y en la exposición de motivos se determina que se establezcan límites a colectivos con especial susceptibilidad a riesgos psicosociales (acosos incluidos). Garantizar un tiempo de presencia. ES VOLUNTARIO.*

## **PROCEDIMIENTO FORMAL.**

- La AC debe valorar en esta fase la denuncia (fuente, naturaleza o seriedad de la denuncia). Búsqueda de indicios suficientes para confirmar veracidad.
- Durante este proceso la AC debe preservar los derechos fundamentales de las personas implicadas, particularmente la intimidad y la dignidad de ambas.
- A continuación deberá notificar lo más rápidamente posible a la persona denunciada de la existencia de la denuncia contra su persona.
- Audiencia a la persona denunciada con presencia de la víctima o persona denunciante (a elección de éstas). Además presencia de representantes trabajadores/as u otras personas de la plantilla.
- A ser posible, este procedimiento se llevará a cabo con una única explicación por parte de la víctima (salvo que resulte imprescindible otras entrevistas).
- Garantía de confidencialidad y trámite ágil.

## PROCEDIMIENTO FORMAL.

- Conclusión.
- En 10 días laborales contados a partir de la denuncia, la AC elaborará y aprobará un **informe** sobre el supuesto (plazo ampliable en 3 días más en casos excepcionales).
- **Contenido del Informe:** conclusiones alcanzadas, circunstancias agravantes y atenuantes existentes, y procederá a trasladar el informe a la dirección de la empresa y a la Comisión de igualdad (si existe) para iniciar, en su caso, **expediente disciplinario**.
- **Garantizar indemnidad.**
- **Proponer medidas para que la situación no vuelva a producirse.** La empresa deberá facilitar que los sujetos activo/pasivo (en la medida de sus posibilidades) no vuelvan a prestar servicios conjuntamente.
- **Publicidad:** Del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionadora fue llevada a cabo con respecto al derecho a la intimidad de las personas afectadas.

# PROCEDIMIENTO FORMAL

- Tras la finalización del proceso se debe tomar en consideración la necesidad de aplicar medidas de apoyo y reparación a la víctima, esto es, estableciendo medidas de apoyo psicológico y recuperación del proyecto profesional de la víctima (por ejemplo, tras una IT de larga duración a causa del acoso, establecer formación específica o reciclaje para ella), etc.



# Protocolo vs expediente disciplinario: prescripción

- Idea marco: el protocolo no es un expediente disciplinario. Éste último se activará (o no) a consecuencia de la investigación realizada durante el procedimiento.
- A estos efectos plazo de prescripción del art. 60.2 ET:  
*Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.*
- Problema del *dies a quo*.
- Necesidad de diferenciar: comisión de falta de trácto único o de trácto continuado.
- La interrupción de los plazos de prescripción están regulados (por ejemplo, por incoación de procedimiento penal), pero no cabe señalar que la denuncia del protocolo los interrumpe.
- **TEORÍA DEL CONOCIMIENTO CABAL** es la clave.



# FALTAS Y SANCIONES

- Se han de tomar en consideración –lógicamente- que los actos y conductas constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo son incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.
- El régimen sancionador está en CC aplicación o instrumento negociado equivalente. A estos efectos, es oportuno que sobre la base del principio de proporcionalidad, los instrumentos negociados describan (tipifiquen) bien estos supuestos y que incorporen circunstancias agravantes a los efectos de la imposición de la sanción que corresponda.



# VII.- Otras cuestiones

- *¿Qué pasa si quién me acosa es el propio empresario?:* Principalmente se suele acudir al art. 50.1.c) ET (extinción causal). Podría solicitarse indemnización por daños morales. Además, hay algún Juzgado de lo social (nº 5 de Alicante) de 20 de octubre de 2011 (533/2011), que también reconoció otra indemnización adicional en un caso de acoso sexual de acuerdo con la cual la empresa quedaba obligada a indemnizar a la trabajadora por la diferencia entre la prestación por IT y el salario correspondiente durante los días que se mantuvo en esta situación.
- También demanda por tutela de derechos fundamentales ex art. 177 LJS (sólo la víctima) a la búsqueda de tutela inhibitoria (cese de acto/s); tutela restitutoria (reposición ex ante) y tutela reparadora (daños y perjuicios y daños morales).

## VII.- Otras cuestiones. Responsabilidades empresario

- A) LISOS – infracciones laborales y de PRL
- B) Responsabilidad laboral (indemnización extinción contrato de trabajo + daños)
- C) Eventualmente recargo de prestaciones
- D) Responsabilidad civil
- E) Responsabilidad penal.

Veamos, por ejemplo, sanciones LISOS

## INFRACCIONES LABORALES

- 7.13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación **GRAVE**
- 8.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores **MUY GRAVE**
- 8.13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. **MUY GRAVE**
8. 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo **MUY GRAVE**
- 8.17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley **MUY GRAVE**

## SANCIONES

- 40.1b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de **626** a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a **6.250** euros
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de **6.251** a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a **187.515** euros

## INFRACCIONES PRL

## SANCIONES

11.4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

LEVE

12.1 b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales

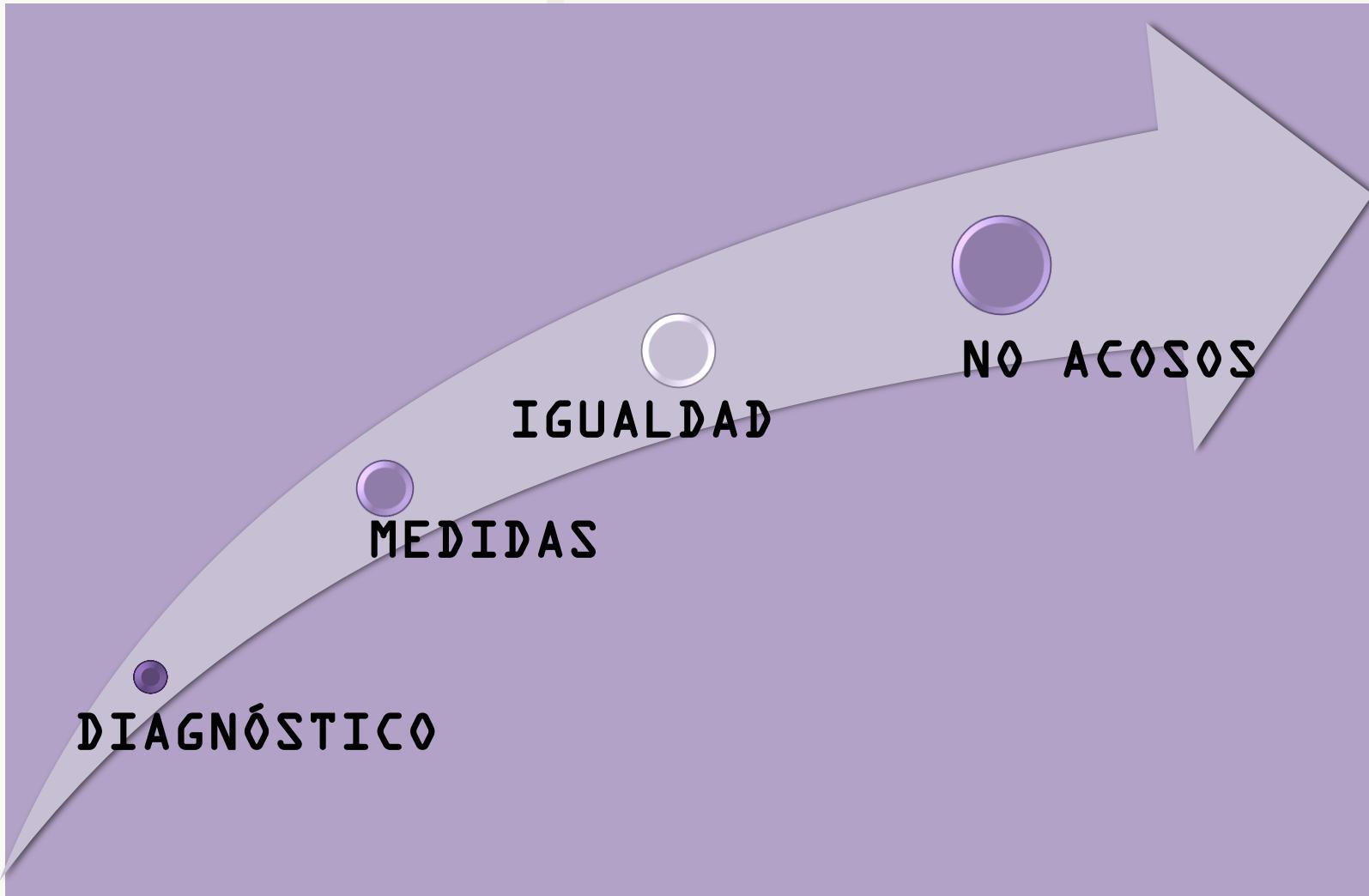
GRAVE

12.1b. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

# LAS CLAVES: INFORMAR Y FORMAR



# Mila esker zuen arretagatik.

# Galderarik?

