



DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y AL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL MINISTERIO FISCAL

ANTECEDENTES

Primero.-

El acoso y la violencia, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso moral o psicológico son conductas con un carácter pluriofensivo que vulneran derechos fundamentales de indudable trascendencia como son el de la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes (art. 15 CE), el derecho a la libertad personal (art. 17 CE) o el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen (art. 18 CE).

Cuando estas conductas de acoso se producen en el ámbito de una relación de empleo, afectan al derecho al trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene en las que el mismo debe desenvolverse (art. 40 CE).

Segundo.-

Esta materia ha sido objeto de muy numerosos instrumentos normativos, del derecho comunitario entre los que destacan los siguientes: Directiva 2002/73/CE y su refundición en la Directiva 2006/54/CE que define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos actos discriminatorios sexistas y prohibidos; 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; 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, y el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.

En desarrollo de esta normativa comunitaria el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció la obligación de la Administración General del Estado de crear un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su lado, 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 (art. 28). A su vez, la prevención del



La Fiscalía General del Estado

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 comprende los riesgos psicosociales.

En el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella se han aprobado diversos protocolos de actuación en esta materia. En el concreto ámbito de la Administración de Justicia encontramos el Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial por el que se publicó el 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.

Se trata de una materia que de forma ineludible debe abordarse en el ámbito del Ministerio Fiscal mediante la aprobación de un Protocolo acorde con la normativa citada y que, al mismo tiempo, tenga en cuenta las particularidades organizativas y funcionales de nuestra Institución.

Tercero.-

El texto del Protocolo que ahora se aprueba surge de los trabajos y las aportaciones realizadas por la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales de la Fiscalía General del Estado y por la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.

Del mismo modo, han participado en su elaboración los representantes de las asociaciones de fiscales y ha sido, igualmente, objeto de estudio y aprobación por el Pleno del Consejo Fiscal celebrado los días 13 y 14 de junio de este año.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Según dispone el art. 2 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (EOMF) el Ministerio Fiscal es un órgano de relevancia constitucional y con personalidad jurídica propia que ejerce su misión conforme a órganos propios conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica y con sujeción, en todo caso, a los de legalidad e imparcialidad (art. 124 CE).

Los arts. 12.a y 13.1 del EOMF identifican al Fiscal General del Estado como el máximo órgano de dirección y representación del Ministerio Fiscal. En este sentido, el art. 22.1 y 2 del mismo texto legal establece que “El Ministerio Fiscal es único para todo el Estado” y que “El Fiscal General del Estado ostenta la jefatura superior del Ministerio Fiscal y su representación en todo el territorio español. A él corresponde impartir las



La Fiscal General del Estado

órdenes e instrucciones convenientes al servicio y al orden interno de la institución y, en general, la dirección e inspección del Ministerio Fiscal”

ACUERDO

Aprobar el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y AL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL MINISTERIO FISCAL, cuyo texto íntegro se une como ANEXO PRINCIPAL al presente Decreto.

Comunicar la presente resolución junto con el Protocolo que se aprueba a las/los Excmas/os, Ilmas/os, Sras/res Fiscales Jefes y Fiscales a fin de que, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, den cumplimiento al Protocolo.

El Protocolo entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2019 y el proceso de selección de las/los mediadores que se prevén en el mismo deberá haber finalizado el día 15 de octubre de 2019.

Madrid, a 18 de julio de 2019.

LA FISCAL GENERAL DEL ESTADO

María José Segarra Crespo

