

¿Puede un tercero extraño al acoso (sexual ambiental, en este caso) intimar su coerción mediante un instrumento anónimo dirigido a una empresa distinta a aquella en la que se han producido los hechos?

STSJ de Madrid, Sala Social, de 15 de marzo de 2019 (recurso de suplicación núm. 933/2018)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

I. Introducción

Generalmente los requerimientos laborales de tutela institucional frente al acoso (laboral, sexual o por razón de sexo), suelen ser interpuestos por el sujeto paciente del acoso, la persona a la que se dirige la acción ilegítima y quien sufre los perjuicios, el perjudicado, en definitiva. Sólo él conoce la entidad del acoso, los pormenores del mismo y generalmente sólo él puede patrocinar la prueba fidedigna de la entidad e intensidad de los actos soportados.

Se identifican así claramente tanto la parte que demanda la tutela corporativa de la empresa y, luego, en su caso, -más tarde, cuándo aquella fracase o no repare en su justa medida la ofensa o el perjuicio- la jurisdiccional, como la persona individual que ha ejercido el acoso, el acosador. La empresa puede, por tanto, teniendo claro quiénes son los actores de la trama, implementar las medidas legales, y, en su caso, convencionales, para castigar al acosador y proteger al acosado, generalmente ambos trabajadores de la empresa.

La peculiaridad del caso que esta sentencia aborda es la difuminación de los roles clásicos en los que se muestra el acoso, pues quien intima la tutela no es un trabajador acosado, el sujeto paciente del acoso, sino un miembro del comité de empresa. Lo hace, además, empleando un mecanismo novedoso y poco implantado, como lo es el *speak up*, instrumento interno de la empresa que facilita las denuncias al anonimizar al denunciante.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución: sentencia.

Órgano: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Primera).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 300/2019, de 15 de marzo.

Número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 933/2018.

ECLI: ES:TSJM:2019:1965.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilma. Sra. Dña. María del Rosario García Álvarez.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado: hechos y antecedentes

El actor, J.S., presta sus servicios profesionales para la empresa S.E, s.a. Fue despedido por causas disciplinarias en noviembre de 2017 a consecuencia de una denuncia de acoso que se había presentado en la empresa contra él, siguiendo los cauces previstos en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo previsto en la empresa. El empresario entiende que el actor ha creado un clima de acoso sexual ambiental que debe ser corregido con la sanción disciplinaria.

Dicho protocolo fue publicado por la empresa un año antes, configurando un procedimiento de actuación que podía principiar tanto por denuncia de la persona afectada, como de cualquiera otra que tuviese conocimiento del asunto. Se compone de dos partes. Una preliminar que valora si es necesaria la implementación de medidas cautelares, mediante entrevistas con el denunciante, con la persona denunciada y los posibles testigos. Y una segunda, llamada de resolución, cuyo objetivo es implementar el correspondiente expediente disciplinario si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de acoso, o bien el archivo de la denuncia si se carece de evidencias al respecto.

Lo singular de este procedimiento es que la denuncia se puede principiar, o bien mediante comunicación al director de recursos humanos (o al country manager), o bien por vía externa mediante el canal *Speak Up*. 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. Lo característico es que trata la información de manera confidencial, lo que facilita que no se implemente represalias contra el denunciante.

En junio de 2017 el presidente del Comité de Empresa utilizó el canal externo *Speak Up web* comunicando unos hechos concretos que tenían como protagonistas al actor (J.S.). Comunicaba que había recibido muchas quejas respecto del actor, consistentes en el empleo de un lenguaje inapropiado hacia las empleadas de sexo femenino. Concretaba algunos hechos concretos y también cómo en algunas ocasiones las faltas de respeto se le había reprochado por personas de la dirección, sin que modificase su comportamiento.

En julio de 2017 los responsables del canal *Speak Up* abrieron ficha del asunto y calificaron el caso de acoso. El responsable de recursos humanos de la empresa se puso en contacto telefónico con el denunciante en noviembre de 2017 y éste contestó por mail informando sobre los hechos objeto de denuncia, exponiendo algunos episodios laborales en los que había surgido discrepancias con algunos trabajadores, así como las faltas de respeto verbal que había tenido con algunos trabajadores, relatando, particularmente, las actitudes y expresiones que se recogen en la carta de despido con las mujeres de la empresa.

En el comienzo de la investigación los responsables de la compañía se entrevistaron (en inglés) con el actor. Tras la conversación, que fue grabada, al actor no le informaron ni del contenido de las denuncias, ni de quiénes eran los denunciantes, ni tampoco le proporcionaron copia de lo actuado.

Consta en el expediente algunos sucesos que protagonizó el actor en octubre de 2016: beso a una empleada en el cuello, comentarios sobre prácticas sexuales, y

sobre los vestidos de las empleadas, otros en enero de 2017: comentarios sobre la ropa de una empleada. También se deja constancia en el expediente que la oficina en la que se había producido los hechos era un espacio diáfano donde todos los empleados tienen contacto visual, entre ellos el testigo y denunciante (el presidente del comité de Empresa) que trabaja a tres metros del despacho del actor. También queda acreditado que el ambiente de trabajo era normal, sin ninguna connotación sexual.

Celebrado sin avenencia el acto de conciliación y celebrado el juicio la sentencia del JS núm. 7 de los de Madrid, ahora recurrida, entendió que el despido debía ser calificado de improcedente. Estimó la demanda del trabajador básicamente por entender que el procedimiento legalmente establecido en el protocolo anti acoso de la empresa ha sido incumplidos “*frontalmente*”, generando indefensión al demandante. Precisa que la carta de despido omite deliberadamente el momento en el que tuvo conocimiento de la conducta, no concreta ninguna fecha en la que se pueda contextualizar la conducta, ni menciona quiénes fueron las personas afectadas por los comentarios y atropellos que se atribuyen, deduciendo de todo ello un incumplimiento formal determinante de la improcedencia, ya que, además, no hay un soporte probatorio suficiente. A ello añade la resolución recurrida que la demora de la empresa en ejercer su poder de dirección ha favorecido la prescripción de las faltas cometidas.

IV. Posiciones de las partes

1. La empresa recurrente

La empresa recurre en suplicación articulando tres motivos. El primero destinado a solicitar la nulidad de actuaciones; el segundo pretendiendo la revisión de los hechos probados, y el tercero denunciando tres infracciones jurídicas.

La nulidad se pretende porque la sentencia de instancia no ha valorado las “*grabaciones, transcripciones y traducción aportada como documento*”, ha inadmitido la declaración de dos testigos, y la valoración de los que sí han depuesto no ha sido calibrada correctamente.

El motivo se desestima, básicamente porque en el acto del juicio no se formuló la oportuna protesta cuando se apreció el quebranto de la garantía procesal, y porque más que una denegación se trataba de una limitación de los testigos, y en relación con la prueba magnetofónica porque la parte no puso a disposición del tribunal el medio técnico para su reproducción y posterior constancia en autos (art. 90-1 LRJS).

Algunas de las intimadas revisiones de hechos probados se han estimado, sin que ello suponga alteración alguna de los hechos fundamentales del asunto

También denuncia la infracción del art. 60 del ET mostrando su disconformidad con la aplicación judicial de la prescripción al considerar que el conocimiento del asunto no lo adquiere la empresa cuando se formaliza la denuncia mediante el sistema *Speak Up*, sino cuando el sistema se lo comunica a la empresa de manera fehaciente y clara. También entiende que la conducta del actor constituye, en realidad, una falta continuada, por lo que el plazo de prescripción debe computar únicamente cuando se adquiere toda la información sobre los hechos y sus circunstancias.

No se comparte el criterio del juzgador de instancia que entiende que no se han seguido los trámites procedimentales previstos en la normativa convencional aplicable, básicamente en dos puntos, que no se ha formalizado el trámite contradictorio con el trabajador señalado como acosador, y que no se han identificado correctamente los sujetos afectados por los actos de acoso y las circunstancias en los que se han producido.

2. El trabajador despedido

El trabajador interesa la desestimación del recurso de suplicación impetrado por la empresa y la confirmación de la improcedencia del despido dictada por la sentencia del juzgado de lo social.

V. Normativa aplicable al caso

El art. 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, al definir 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”*.

El art. 16.m) del Acuerdo del Sector del Metal (Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal [BOE 22.8.2008] ya derogado, ahora se encuentra vigente el II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal [BOE 19.7.2017] que regula las cuestiones reseñadas de manera idéntica, aunque en diferente precepto) que considera acoso sexual como aquel *“identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella”*.

El art 13.7 del Acuerdo del Sector del Metal, cuando especifica que en los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art. 18.bis.

El art. 18 bis del Acuerdo Estatal del Sector del Metal dispone: *“La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto”*.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME y CEEPA, aunque solamente con carácter inspirador.

El protocolo *Speak Up* externo que emplea la empresa, que es fácilmente accesible buscándolo en la web de la empresa.

VI. Doctrina básica

La resolución comentada trata varias cuestiones jurídicas que conviene tratar por separado.

1. La prescripción de la falta

Con respecto a la prescripción, la empresa recurrente entiende incorrecta la interpretación que hizo la juez de instancia de la prescripción de la falta. Como casi siempre en estos casos el caballo de batalla es la fecha de conocimiento de la comisión del ilícito. La resolución de instancia repara *“que la empresa tuvo conocimiento de las graves acusaciones que se vertían contra [el trabajador despedido] un 14 de junio. Las calificó de acoso y a pesar de eso, en vez de que saltaran todas las alarmas y se aplicara un código rojo, a la vista de que la denuncia era grave y la hacía el presidente del Comité de Empresa, decidió que lo denunciado era merecedor de alerta verde y no empezó a actuar hasta cinco meses después, transcurrido en exceso el plazo de prescripción de sesenta días...”*. De esta manera, al estar prescrita la falta, la calificación del despido debía ser improcedente.

Sin embargo la Sala no comparte este parecer. Básicamente porque quién tiene el primer conocimiento de la denuncia no es propiamente la empresa, sino el sistema *Speak Up*, que es un servicio externo a la empresa en que se han producido los hechos. La denuncia quedó efectivamente registrada en el sistema *Speak Up web* en la fecha referida. Sin embargo la resolución de suplicación entiende que es *Speak Up* y no la empresa quien recibe la denuncia. La diferente apreciación radica en que la juzgadora de instancia ha entendido que el sistema *Speak Up* forma parte de la empresa, y que, por tanto, todo lo que en este canal se vierte llega a conocimiento inmediato del empresario.

La resolución de suplicación entiende, en definitiva, que el sistema *Speak Up* es una empresa independiente, distinta a aquella en la que se produjeron los hechos. Porque en el protocolo de tutela de acoso sexual que aprobó la empresa se menciona que *Speak Up* como un “*sistema de reporting externo a la empresa*” que pueden utilizar tanto los empleados como partes interesadas externas con el objeto de reportar “*cualquier violación del código de conducta y por tanto también es posible utilizarlo para cualquier conducta que pueda suponer un acoso sexual o por razón de sexo*”. En definitiva, *Speak Up*, no forma parte de la web de la empresa, no está administrado ni gestionado por la empresa, sino por una empresa independiente, por lo que el *dies a quo* del plazo de cómputo comienza únicamente cuando la empresa, y no la externa que gestiona el sistema, conoce cabalmente los hechos imputados. Porque no es lo mismo un expediente investigador que un expediente disciplinario, porque en determinados supuestos puede ocurrir que sea necesario realizar una investigación más superficial a los efectos de decidir los pasos posteriores a dar, incluyendo, eventualmente, el archivo de las actuaciones, la imposición de una sanción o la adopción de otras medidas correctoras u organizativas. Y esa fase informativa o investigadora no forma parte, en sentido estricto, del expediente disciplinario. Porque su objeto no es sólo averiguar los hechos para su sanción, sino también proteger a todos los afectados e implicados (denunciante, denunciado, afectados, testimonios), y, particularmente, detectar la existencia de denuncias faltas.

2. *Sobre la prescripción en hechos continuados*

Más allá de estas precisiones el Tribunal entiende que la naturaleza de los hechos imputados al trabajador pueden calificarse como continuados y ocultos a los responsables con facultades sancionadoras en la empresa, pues el actor que los realiza es el máximo responsable de la empresa en España, y para este de conductas el plazo de prescripción principia sólo cuando la empresa adquiera un conocimiento cabal y exacto de los hechos producidos, no cuando tiene un conocimiento somero y ligero sobre los hechos controvertidos. Y este conocimiento cabal, completo y exacto lo adquiere la empresa solamente cuando le es notificado a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras, entendiendo, por tanto, que sólo cuando la empresa externa que se encarga de gestionar el sistema de tutela del acoso *Speak Up* se lo comunica a la empresa en donde se había producido los hechos con posterioridad es cuando comienza el plazo de cómputo de la prescripción. Y queda acreditado que tras ese momento comentó el procedimiento previsto en el art. 18 bis del Convenio aplicable, por lo que se ha producido una quiebra el procedimiento previsto para la exención de la responsabilidad.

3. *La quiebra de las garantías procedimentales.*

La Sala entiende que no se ha producido una quiebra de las garantías procedimentales previstas en el convenio con respecto al expediente contradictorio que debe necesariamente formalizarse con el señalado como acosador, básicamente porque se entiende cumplido esta trámite con la entrevista personal que mantuvo con los investigadores durante la tramitación del expediente. Las demás garantías previstas: identificación de los hechos, comunicación de los mismos, plazos para responder y aportar indicios o pruebas, etc. también se entienden cumplidas.

4. *La precisa y completa identificación en la carta de despido de los hechos (en un ilícito laboral continuado)*

Un aspecto muy interesante es el diferente criterio que mantiene la Sala con respecto a la precisa identificación de los hechos y las personas afectadas. El juzgador de instancia entiende que *"la carta de despido.../...tampoco concreta ninguna fecha en la que se pueda contextualizar la conducta del actor, ni nombra, ni se sabe, quienes fueron las personas afectadas por los comentarios y atropellos que se le atribuyen"*, lo que perjudica la defensa del trabajador.

Sin embargo la Sala entiende que la propia naturaleza de la imputación impide el registro sistemático y minucioso de cada uno de los hechos que integran la conducta, precisamente por su carácter continuado. Porque *"resulta prácticamente impensable exigir a las trabajadoras que lleven a cabo un registro o diario de cada uno de los comentarios inapropiados que reciben a los efectos de conformar, si es el caso, una denuncia de acoso sexual ambiental"*. La clave para entender si existe o no acoso laboral ambiental es apreciar si los actos son repetidos, si hay constancia en la conducta, si la actuación es indiscriminada sobre una multitud de sujetos pasivos, etc.

La Sala entiende, en definitiva, que dada la imposibilidad de registrar los hechos de forma pormenorizada debe apreciarse la carta de despido para apreciar, de un lado, si se han cumplidos los trámites procedimentales del expediente y si se relacionan los ejemplos concretos de los que se deduce el acoso sexual, entendiendo que la extensa carta sí cumple ese propósito, pues permite que el trabajador pueda conocer qué hechos se le imputan y, de esta manera, articular su defensa proponiendo las correspondientes pruebas y centrando el debate judicial.

5. *La consideración sancionable de los hechos probados*

Con respecto al fondo del asunto el Tribunal entiende que los hechos acreditados sí son susceptibles de catalogarse como de despido, pues ha quedado acreditada la existencia de actos de acoso sexual: físico (al besar en el cuello a una trabajadora), y de palabra (al comentar sus fantasías sexuales y realizar comentarios sobre la ropa de las trabajadoras) que pueden calificarse de acoso sexual ambiental teniendo presente que el acosador es el máximo responsable de la empresa que goza de una posición de superioridad evidente que incrementa la vulnerabilidad de los afectados. Para calificar el acoso como ambiental se ha tenido en consideración la frecuencia de los comentarios y actividades, y su generalización hacia las trabajadoras.

VII. Parte dispositiva

La sentencia estima el recurso de suplicación formulado por la empresa S.E., s.a. contra la sentencias el JS núm. 7 de Madrid, que se revoca, declarando la procedencia del despido.

VIII. Pasajes decisivos

Con respecto a la prescripción de la falta la resolución precisa que el sistema Speak Up no forma parte de la empresa en la que se han producido los actos calificados de acoso, por lo que *"no puede afirmarse que la empresa adquirió conocimiento de la realidad una denuncia de acoso sexual [el junio]. Fue el administrador de Speak Up, empresa externa, quien adquirió conocimiento de una denuncia por problemas de lenguaje a las mujeres y trato inapropiado al personal, que calificó de un genérico acoso y catalogó como alerta verde pues, ciertamente, de lo expuesto por el Sr. XXxx no cabía deducir el contenido sexual de los hechos denunciados cuyo inicial información en más detalle solo llegó a conocimiento empresarial y a órganos con facultades investigadoras el 15 de noviembre (citado expresamente en la carta de despido).../...El actor fue despedido el 30 de noviembre, luego no puede hablarse de prescripción ni de pasividad empresarial"*.

Porque, en esto casos de acosos ocultos, según recuerda la STS 8.5.2018 reproduciendo antecedentes jurisprudenciales, *"la fecha en que se inicia el plazo de*

prescripción establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos" (SSTS 25.7.2002; 27.11.2001; 31.1.2001; 18.12.2000; 22.5.1996; 26.12.1995; 15.4.1994; 3.11.1993; 24.9.1992 y 26.5.1992)"

Con respecto a la infracción apreciada en la instancia de la requerida contradicción en el expediente la resolución de suplicación precisa que tal infracción no se ha producido, porque se aprecia que la *"contradicción existe no sólo cuando hay un trámite de réplica escrito sino también cuando se mantiene una larga entrevista en la que se da a la parte la oportunidad de, en suma, exponer su punto de vista sobre los hechos"*, respetándose, por tanto, los principios inspiradores de este tipo de expedientes: respeto, protección, confidencialidad, derecho a la información, diligencia y celeridad, trato justo ante posibles represalias y colaboración.

También se entienden cumplidos los demás trámites procedimentales previstos en la normativa convencional. Concretamente la resolución comentada precisa que *"a) el expediente informativo se ha tramitado por personas ajenas a las partes y ha tenido carácter contradictorio desde el mismo momento en que, conforme al hecho probado tercero, se informó al actor de la existencia de una denuncia de acoso, de su condición de denunciado y de la posibilidad de participar en el procedimiento de acuerdo con el protocolo y que una vez finalizada la investigación se le comunicarían las conclusiones alcanzadas, que son precisamente, la carta de despido y su contenido quedando a su criterio el grado de intervención; b) la representación de los trabajadores ha sido informada pues la denuncia proviene del presidente del comité de empresa; c) en las averiguaciones se ha escuchado al demandante y a los afectados; d) se ha respetado en la audiencia la confidencialidad y la reserva (que debe ser absoluta) y protección de la intimidad que deben presidir las actuaciones; e) se ha tramitado la investigación con celeridad y dentro del plazo de diez días pues es el despido el que ha sido acordado inmediatamente después; f) se ha constatado el acoso a entender de la empresa y se ha sancionado de forma inmediata con el despido por ser falta muy grave; y f) la carta de despido, especialmente extensa, contiene una descripción de las investigaciones llevadas a cabo y las conclusiones, respetando la absoluta confidencialidad, la reserva y la intimidad de los afectados y testimonios como exige el propio convenio"*.

En relación al fondo del asunto entiende el Tribunal que los actos acreditados suponen un *"comportamiento degradante continuo"* que refleja una *"conducta violenta en el trabajo"* que *"inciden en la dignidad y degradan a la mujer y el ambiente laboral"*, al *"afectar negativamente las acciones de acoso sexual [del trabajador despedido] de forma directa o indirecta, voluntaria o involuntariamente, a la calidad ambiental laboral de la empresa demandada en cualquiera de sus grados"*, teniendo presente, además, que el acosador es el jefe máximo de la empresa en España, quien tiene que velar por la integridad de los comportamientos de la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Las conductas que el trabajador despedido ha protagonizado puede calificar como de acoso laboral ambiental, que es aquel que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre, que se manifiesta con *"comentarios obscenos, bromas sexuales, explicación de fantasías sexuales, rumores sobre la vida sexual de las personas, comentarios groseros sobre el cuerpo, explicación de preferencias sexuales.../...[por otra parte] llevar a cabo miradas al cuerpo fuera de tono, gestos obscenos, cartas, mensajes de móvil, notas, fotos dibujos con contenido sexual constituyen ejemplos de acoso sexual no verbal"*.

IX. Comentario

El protocolo de tutela del acoso en la empresa recurrente en esta resolución, fácilmente accesible en su página web, expone cómo funciona el sistema *Speak Up*. Una empresa dedicada a la resolución de conflictos (laborales y de cualquier otro tipo) ofrece sus servicios a otras empresas, entre ellas la aquí protagonista, que contratan sus servicios para delegar en ella la tramitación de las quejas de los trabajadores o usuario o clientes de su empresa en relación con problemas de convivencia, o

incorrecciones de trato o de palabra, de acoso laboral (de cualquier género: moral, sexual, por razón de sexo), o incluso de problemas relaciones con la comisión de ilícitos: pequeños hurtos, ofrecimiento de cohechos, etc.

Esta empresa emplea para la tramitación de las quejas y denuncias el sistema denominado *Speak Up*. Funciona poniendo a disposición de los afectados un canal de comunicación directa con la propia empresa, mediante un teléfono y una dirección web, en la que el afectado, o cualquier otra persona que presencie la incorrección, de manera anónima, puede dejar la queja, la denuncia o el comentario crítico sobre el funcionamiento de la empresa, sus trabajadores, etc. Una vez recibida la queja la empresa la clasifica mediante un código que identifica la gravedad de la conducta y la necesidad de implementar, en su caso, medidas cautelares de protección de las víctimas. Una vez comenzada la investigación la empresa que gestiona el sistema *Speak Up* recaba todos los datos relacionados con el suceso denunciado, en particular los pareceres de las víctimas y del señalado como autor de la falta, del acoso o de la incorrección laboral.

Cuando entiende que el expediente está completo, que se ha recabado toda la información que se relaciona con el caso, lo remite a la empresa, momento clave para comenzar el cómputo de prescripción de la falta, pues ese el instante en el que la empresa adquiere conocimiento cierto, cabal y completo del hecho sucedido, con sus matices e identificando por primera vez a los sujetos protagonistas. No antes puede datarse ese momento. A partir de la recepción del expediente la empresa puede ejercer sus potestades disciplinarias.

En el caso debatido en esta resolución no parece que puedan apreciarse problemas jurídicos generados por la utilización de este mecanismo. Ni de prescripción, ni de utilización del sistema por un testigo de los hechos y no por los trabajadores afectados por las ofensas, ni de concreción de los hechos determinantes de la infracción, ni de sus protagonistas, ni de las circunstancias concurrentes. También es cierto que estamos en presencia de un hecho continuado y de naturaleza ambiental, lo que hace que la relevancia de algunas concreciones mediante este sistema (referentes a hechos, personas y lugares) pierda importancia. Otra cosa sería que el despido propiciado por este medio se concretase en la comisión de una sola incorrección laboral. Aquí la exigencia de su completa datación desde el comienzo del expediente parece una exigencia inexorable, y quizá el sistema *Speak Up* en estos casos no satisfaga por completo la deseable precisión que requiere un expediente disciplinario.

En el supuesto aquí debatido, además, aunque la resolución precisa que la carta de despido concreta fielmente los hechos y circunstancias en las que se datan los episodios de acoso sexual ambiental, se echa de menos una mayor precisión en este sentido en la propia resolución. Y aunque no es probable que se admita a trámite el eventual recurso de casación para la unificación de doctrina, como no lo es en la mayoría de las sentencias de suplicación sobre despidos, la resolución hubiera quedado más aseada con una concreción más específica a los hechos determinantes de la sanción disciplinaria. Es cierto que el problema trascendental de este asunto, lo relativo a la prescripción de la falta, lo aborda y resuelve con solvencia, pero la cuestión de fondo, aunque resuelta, queda un poco huérfana de razonamiento argumental.

X. Apunte final

La existencia de este tipo de protocolos *Speak Up* facilita, qué duda cabe, la denuncia de situaciones de acoso o de incorrección de tratao en la empresa. Si se escribe "*Speak Up*" en el buscador de buscadores de la web se apreciará que numerosas empresas dedicadas a las variadas actividades (especialmente multinacionales o implantadas en varios países) utilizan dicho mecanismo para gestionar estos problemas^[1]. Es un mecanismo que asegura la confidencialidad en el momento inicial de la denuncia, la tramitación por personas desinteresadas de la

marcha de la empresa y dedicadas específicamente a esta labor, lo que asegura profesionalidad y rigor en el tratamiento de la información.

Con todo, también se alzan voces que muestran su desconfianza en el sistema, básicamente por no apreciar que su denuncia anónima vaya a tener la tramitación que requiere, por el trato deshumanizado que proporciona y el excesivo interés que muestra el sistema por asegurar que no se está en presencia de denuncias faltas o movidas por motivos espurios^[2]. También es cierto que la empresa que facilita el servicio *Speak Up* sólo encuentra legitimación en el mantenimiento del servicio si asegura su utilización constante, por lo que no le es indiferente cómo terminen los expedientes disciplinarios que ella comienza, lo que puede propiciar un interés desmedido en la existencia de problemas y conflictos en la empresa.

El sistema *Speak Up* parece funcionar muy bien para encauzar conductas desviadas en la empresa, incorrecto trato con clientes, problemas de gestión de personal, mal trato de palabra o gestual, pero no es un sistema ideado para terminar con un expediente disciplinario, con un despido^[3]. Puede servir a este fin, como aquí acontece, pero en este caso necesita el correspondiente expediente disciplinario formalizado por la empresa. Al derecho laboral le sigue interesando, sobre todo, el expediente disciplinario y si han seguido para su confección las formalidades requerid

Referencias:

1. ^ *Empleándose también en otra organizaciones. Véase, por ejemplo, su utilización en la Agencia Mundial Antidopaje narrada por el artículo de [El Español](#): “Speak Up!”, la nueva aplicación de la AMA para denunciar casos de dopaje”, en*
2. ^ *Véase, por ejemplo, la interesante página Web de [Edeu](#).*
3. ^ *Sobre el tema puede consultarse [SILOS, J.](#): *Speak Up. Elevando el tono en integridad empresarial*, pg. 5 y siguientes.*