



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que presten servicios en la misma, tienen la obligación de adoptar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso laboral, sexual, y/o por razón de sexo.

- **PROTOCOLO ACOSO LABORAL**

La normativa que fundamenta la implementación de un protocolo de acoso laboral se recoge en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

“En cumplimiento del deber de protección, **el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.** A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley”

Asimismo, el 14 de julio de 2022 entró en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación cuya función primordial es prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. Concretamente, el artículo 10. 3 del texto normativo detalla la obligación de la RLT y de la propia Empresa de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Así pues, el artículo 25 de la Ley 15/2022 establece las medidas de protección y reparación frente a la discriminación y **obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.**



- **PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- LO 3/2007, de 22 de marzo:
Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
Artículo 2.1 Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, **deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación** laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

INFRACCIONES Y CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave, sancionable con multa de 751 a 7.500 euros, cuya infracción se encuentra recogida en el art. 12 de la LISOS:

- **Ausencia de evaluación de riesgos psicosociales: Artículo 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.

- **No adoptar medidas preventivas o correctoras en caso de detectar el acoso: Artículo 12. 6.:** Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

¡NOVEDAD! PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

El artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, impone la obligación a las empresas con más de 50 personas trabajadoras de realizar un protocolo de acoso específico para la atención del acoso contra las personas LGTBI:

1. Las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras** deberán contar, en el plazo de **doce meses** a partir de la entrada en vigor de la presente ley, (es decir hasta 2/03/2024) con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que **incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

A colación de lo anterior, es imprescindible para todas las empresas la realización y publicidad de un protocolo de acoso laboral (mobbing), así como un procedimiento específico para el acoso sexual y/o por razón de sexo por tal de prevenir y perseguir el acoso en el ámbito laboral y cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales. Asimismo, en el supuesto de aquellas empresas con más de 50 personas trabajadoras también deberán implementar un plan de igualdad y a partir del mes de marzo de 2023 un protocolo frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Este es nuestro informe, que damos y firmamos en Sabadell, a 22 de mayo de 2023.

Departamento Jurídico-Laboral