



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCLXII

Núm. 14

Lunes 17 de enero de 2022

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 14 Lunes 17 de enero de 2022 Sec. III

Artículo 50. *Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.*

Artículo 51. *Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Artículo 52. *Comité Técnico para la Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso.*

Artículo 53. *Procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de actos.*

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo

Real Decreto-Ley 901/2020, de 18 de octubre

[¿Es obligatorio un protocolo de acoso laboral en mi PYME?](#)

Una de las materias contempladas en los Planes de Igualdad es el acoso laboral. Con el objetivo de evitarlo, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que “las empresas deberán 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”. [Así pues, es obligatorio para todas las empresas da igual el número de empleados.](#)

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL?

Tal y como señala el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima.

La diferencia entre acoso laboral y acoso sexual es que en el segundo caso existe una motivación sexual. Por otra parte, la diferencia entre acoso sexual y acoso sexual laboral es que el segundo debe haberse producido dentro del entorno de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo acarrea graves consecuencias para:

- La víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social o familiar.
- La imagen de la propia empresa
- El acosador, en caso de que su actitud sea denunciada, pues tendrá más problemas a la hora de buscar empleo.

¿QUÉ ES UN PROTOCOLO DE ACOSO?

El Protocolo supone establecer políticas que contribuyan a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, a garantizar que sí se produjeran, se dispone de un protocolo de actuación y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

¿QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE?

1. Previene y vela para que exista en la organización un ambiente exento de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
2. Establecer un procedimiento que regule QUÉ y CÓMO hacer ante un posible caso de acoso
3. Investigación garantista:
 - Confidencialidad
 - Agilidad
 - Objetividad
 - Contradicción
 - Presunción de inocencia

¿ES OBLIGATORIO EN MI EMPRESA?

Como acabamos de ver, una de las materias contempladas en los Planes de Igualdad es el acoso laboral. Con el objetivo de evitarlo, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que "las empresas deberán 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".

Como consecuencia de la mencionada ley, se ha establecido como obligatorio para todas las empresas la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, también llamado comúnmente "Protocolo de Acoso". Se trata un documento que recoge los procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual por razón de sexo en el trabajo. Este protocolo, que incluye las pautas para identificar una situación de acoso y el procedimiento a seguir en caso de que ocurra, es obligatorio para todas las empresas independientemente del número de trabajadores.

En el caso de que la empresa sufra una denuncia por un caso de acoso sexual o por razón de sexo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le solicitará las medidas, que, en esta materia, la empresa tiene adoptadas o en su caso el Protocolo Preventivo contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo. Como hemos comentado, se trata de un manual obligatorio para todas las empresas cuya inexistencia será juzgada en dicha inspección la cual determinará el grado y el importe de la sanción.

¿QUÉ CONSECUENCIAS ACARREA UN CASO DE ACOSO EN LA VÍCTIMA?

El acoso sexual laboral tiene diversas consecuencias para la víctima en diferentes ámbitos: . En el ámbito laboral:

- Incremento de las bajas por enfermedad y el absentismo laboral
- Disminución de la productividad y la calidad del trabajo de la víctima afectada
- Descenso de la motivación
- Clima laboral negativo

Entre las consecuencias para la salud:

- Ansiedad - estrés

- Depresión
- Trastornos del sueño
- Dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

Estas consecuencias pueden influir en la manera en que la persona se relaciona en su ámbito social o familiar.

SANCIONES APLICABLES

El incumplimiento de dicha obligación se encuentra tipificado como constitutivo de Infracción Muy Grave en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La sanción administrativa prevista en el art. 40.1.c) de la LISOS para el caso de incumplimientos considerados muy graves en materia de relaciones laborales esta cuantifica en su grado MÍNIMO entre 6.251 y 25.000 euros; en su grado MEDIO entre 25.001 y 100.005 euros; y en su grado MÁXIMO de 100.006 euros a 187.515 euros. En este supuesto podríamos encuadrar la simple inexistencia de un protocolo de acoso. Sí a resultas de la falta del protocolo, o de la inaplicación del mismo, se cometiera una infracción en materia de prevención de riesgos laborales se aplicarían las sanciones previstas en el art. 40 2 c) de la LISOS y, en este caso las sanciones oscilarían entre 40.986 euros en su grado mínimo hasta los 819.780 euros en su grado máximo.

¿CÓMO IMPLANTAR EL PROTOCOLO?

El acoso sexual en el contexto laboral se apoya en factores organizativos, como la proporción de hombres/mujeres, la diferencia entre el tipo de tareas, la desigualdad en el acceso a puestos de importancia o un clima laboral en el que predomina la discriminación de género.

Hay compañías que deciden incluir este protocolo dentro de su [Plan de Igualdad](#). Otras empresas prefieren elaborar un protocolo de prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual como parte de su normativa interna y de su código de conducta, de manera que complementaria al citado plan. En otros casos, estos protocolos forman parte de la negociación colectiva y figuran en el convenio colectivo de la empresa.

Además, de acuerdo a la normativa española, el protocolo contra el acoso laboral es obligatorio, tanto en su vertiente general como en para la prevención del acoso sexual. Es obligación de la empresa tomar las medidas

oportunas para asegurar la igualdad en el trabajo y evitar comportamientos violentos de cualquier índole.

PASOS A SEGUIR EN LA CREACIÓN DEL PROTOCOLO

1. Elaboración del Protocolo que debe incluir como mínimo los siguientes puntos:

- Declaración de intenciones, es decir, los motivos que llevan a la creación del Protocolo
- Presentación del Protocolo y ámbito de aplicación (que en este caso será toda la empresa)
- Principios y garantías, es decir, cómo se va a actuar para prevenir el acoso sexual en la empresa y cómo se controlarán los procesos para hacerlo
- Medidas preventivas para evitar situaciones de acoso.
- Proceso y vías de actuación ante situaciones o casos de acoso sexual o por razón de sexo
- Seguimiento y evaluación de las medidas
- Información a la plantilla
- Modelo de denuncia interna
- Designar un Comité asesor o comité de prevención del acoso
- Debe contar con representantes legales de los trabajadores y con la representación de la empresa (RRHH, PRL, directivos y asesores)
- Se regirá por un reglamento interno, aprobado por el propio comité en su primera reunión, y podrá centralizar las siguientes Competencias y responsabilidades:
 1. Recibir las denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso
 2. Investigar las denuncias de acoso que se reciban
 3. Vigilar que se mantiene y cumple con la confidencialidad del caso y de las personas implicadas
 4. Redactar un informe con la propuesta de medidas a adoptar.
 5. Llevar un seguimiento de las denuncias presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo
 6. Apoyo a la víctima si decide emprender acciones legales
 7. Desarrollar un plan de formación

2. Elaboración del Protocolo que debe incluir como mínimo los siguientes puntos:

- Declaración de intenciones, es decir, los motivos que llevan a la creación del Protocolo

- Presentación del Protocolo y ámbito de aplicación (que en este caso será toda la empresa)
- Principios y garantías, es decir, cómo se va a actuar para prevenir el acoso sexual en la empresa y cómo se controlarán los procesos para hacerlo
- Medidas preventivas para evitar situaciones de acoso.
- Proceso y vías de actuación ante situaciones o casos de acoso sexual o por razón de sexo
- Seguimiento y evaluación de las medidas
- Información a la plantilla
- Modelo de denuncia interna

3. Canal de Denuncias: Donde se asesore y guíe a la víctima en caso de que quiera interponer una demanda por vía civil o penal.

Las denuncias formales se han de realizar por escrito en una plantilla específica disponible en todos los empleados

El Comité se encargará de valorar hechos, indicios, fuentes y otros aspectos, entrando de oficio a investigar si encuentra pruebas suficientes. Este procedimiento puede constar de varias fases:

- Fase investigación
- Fase de mediación
- Fase de resolución

4. Publicación y divulgación del Protocolo (recomendaciones):

- En la intranet de la empresa
- En la intranet que asegure la firma del Protocolo por todos los miembros de la empresa
- Mecanismo de firma inmediata del Protocolo para las nuevas incorporaciones
- A firmar por todas las empresas proveedoras que presten servicios a la entidad
- Hacer extensiva la firma de dicho Protocolo a los empleados y empleadas de las empresas proveedoras de servicios
- Publicar el Protocolo en una categoría específica de la web corporativa, a fin de hacerlo público a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa