

Canales de denuncia contra la violencia sexual en el ámbito laboral y su relación con los ODS en 10 preguntas

Manuel Luque

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Manel.luque@upf.edu

Noviembre 2023

1. ¿En qué norma se regulan los canales de denuncia contra la violencia sexual?

- ❑ En la LO 10/2022, de 6 de septiembre → Art. 22
- ❑ Otras regulaciones de especial interés → Espacios seguros y accesibles para las trabajadoras → 16
- ❑ En ambos casos, hay que tener en cuenta
 - ❑ C190 - Convenio OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (mayo 2022)
 - ❑ R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019
 - ❑ Ley 3/2023, sobre protección de personas que informe sobre infracciones normativas (art. 35.2.b y exclusión de los “conflictos interpersonales”)

1. ¿En qué norma se regulan los canales de denuncia contra la violencia sexual?

- ❑ En la LO 10/2022, de 6 de septiembre → Art. 22
- ❑ Otras regulaciones de especial interés → Espacios seguros y accesibles para las trabajadoras → 16
- ❑ En ambos casos, hay que tener en cuenta
 - ❑ C190 - Convenio OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (mayo 2022)
 - ❑ R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019
 - ❑ Ley 3/2023, sobre protección de personas que informe sobre infracciones normativas (art. 35.2.b y exclusión de los “conflictos interpersonales”)

1. ¿En qué norma se regulan los canales de denuncia contra la violencia sexual?

- ❑ En la LO 10/2022, de 6 de septiembre → Art. 22
- ❑ Otras regulaciones de especial interés → Espacios seguros y accesibles para las trabajadoras → 16
- ❑ En ambos casos, hay que tener en cuenta
 - ❑ C190 - Convenio OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (mayo 2022)
 - ❑ R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019
 - ❑ Ley 3/2023, sobre protección de personas que informen sobre infracciones normativas (art. 35.2.b y exclusión de los “conflictos interpersonales”)

1. ¿En qué norma se regulan los canales de denuncia contra la violencia sexual?

- ❑ En la LO 10/2022, de 6 de septiembre → Art. 22
- ❑ Otras regulaciones de especial interés → Espacios seguros y accesibles para las trabajadoras → 16
- ❑ En ambos casos, hay que tener en cuenta
 - ❑ C190 - Convenio OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (mayo 2022)
 - ❑ R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019
 - ❑ Ley 3/2023, sobre protección de personas que informe sobre infracciones normativas (art. 35.2.b y exclusión de los “conflictos interpersonales”)

2. ¿Cuáles son los ODS implicados en el cumplimiento de los Canales de denuncia?



3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

3. ¿La técnica legislativa del art. 12 es mejorable?

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

4. ¿Cómo se define la violencia sexual: acoso sexual o acoso por razón de sexo/género?

Art. 3 LO 10/2022

El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital

Art. 1 COIT 190/2019

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

SEXUAL HARASSMENT IS:

'Where any form of **unwanted verbal, non-verbal** or **physical conduct of a sexual nature** occurs, with the purpose or effect of **violating the dignity of a person**, in particular when creating an **intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment**'

HOW TO RECOGNISE SEXUAL HARASSMENT

It can be identified from the following behaviours:

PHYSICAL

touching, hugging, kissing, staring

VERBAL

sexually suggestive comments or jokes

CYBER

offensive, sexually explicit e-mails or SMS messages; offensive, inappropriate advances on social networking sites



5. ¿Qué datos existen sobre el acoso/violencia sexual?

SEXUAL HARASSMENT AGAINST WOMEN

WOMEN ARE ALMOST THREE TIMES AS LIKELY TO BE SEXUALLY HARASSED

The age group that is most at risk is 18- to 39-year-olds
Women are more likely to be sexually harassed within...



... 'male-dominated jobs'
(e.g. police officer, bus or truck driver)



... traditional 'female jobs'
(e.g. waitress, nurse)



of women employed in service positions have been subjected to sexual harassment (since the age of 15)



of all female victims of sexual harassment said the perpetrator was a manager, colleague or customer



of women in top management have experienced sexual harassment

CONSEQUENCES

For the victim

For his/her work

Anger and annoyance

Reduced productivity

Fear and anxiety

High absenteeism

Shame and embarrassment

Reduced performance

Vulnerability

Low morale

Loss of self-confidence

High staff turnover



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.
#EUmanagstress www.healthy-workplaces.eu

6. ¿Qué es lo que las empresas están obligadas a implementar según art. 12 LO 10/2022?

1. Deber de 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 (art. 48 LOI), incluidos los cometidos en el ámbito digital
 - Delitos y otras conductas
 - Situaciones de violencia sexual
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo/género
 - Ámbito digital → fuera de tiempo y lugar de trabajo
2. Deber de arbitrar procedimientos específicos para su **prevención** y para dar cauce a las **denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
 - Procedimientos de prevención y de canalización de denuncias, no solo de canalización de denuncias
3. Promover la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio)

6. ¿Qué es lo que las empresas están obligadas a implementar según art. 12 LO 10/2022?

1. Deber de 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 (art. 48 LOI), incluidos los cometidos en el ámbito digital
 - Delitos y otras conductas
 - Situaciones de violencia sexual
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo/género
 - Ámbito digital → fuera de tiempo y lugar de trabajo
2. Deber de **arbitrar procedimientos específicos** para **su prevención** y para **dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
 - Procedimientos de prevención y de canalización de denuncias, no solo de canalización de denuncias
3. Promover la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio)

6. ¿Qué es lo que las empresas están obligadas a implementar según art. 12 LO 10/2022?

1. Deber de 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 (art. 48 LOI), incluidos los cometidos en el ámbito digital
 - Delitos y otras conductas
 - Situaciones de violencia sexual
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo/género
 - Ámbito digital → fuera de tiempo y lugar de trabajo
2. Deber de **arbitrar procedimientos específicos** para **su prevención** y para **dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
 - Procedimientos de prevención y de canalización de denuncias, no solo de canalización de denuncias
3. Promover la **sensibilización** y ofrecerán **formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio)

7. ¿Qué incidencia tiene la evaluación de riesgos?

- ❑ COIT 190/2009 → riesgo psicosocial
 - ❑ CT IT 69/2009 y CT 104/2021 → riesgo psicosocial
 - ❑ OSHA → riesgo psicosocial
-
- Deber de incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
 - Urgente necesidad de actualizar los métodos de evaluación de riesgos psicosociales → actuar, no esperar...

8. ¿y en la planificación de la actividad preventiva?

Medida reactiva TOP: Canales de denuncia 1/2

Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

- ❑ ¿Es un canal de denuncia diferenciado de otros que haya en la empresa?
 - ❑ En cuando al canal de denuncia ad hoc por acoso sexual, acoso por razón de sexo/género, acoso psicológico ¿La tramitación ha de ser la misma?
 - ❑ ¿Caben denuncias anónimas? ¿de terceros?
 - ❑ ¿Se diferencia en función de si es un conflicto interno (plantilla) o con “terceros”?
- Art. 48.2. LOI. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

8. ¿y en la planificación de la actividad preventiva?

Medida reactiva TOP: Canales de denuncia 2/2

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo

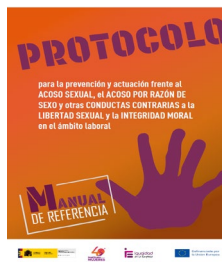
Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales



Manuel Luque

1. Canal negociado con RLT
2. Esfuerzo pedagógico v. conductas sancionables
3. Posibilitar denuncias anónimas
4. *Permeabilidad configuradora* de la comisión instructora
5. Medidas cautelares y acompañamiento de denunciante
6. Determinar si la denuncia tiene entidad de delito
7. Tiempos de respuesta breves pero diferenciables
8. Estricta confidencialidad durante todo el procedimiento
9. Coordinación de las sanciones v. Cco aplicable (p. de tipicidad)
10. Diferenciar cuando el conflicto es interno o con clientes/proveedores- previsión de medidas contractuales

8. ¿y en la planificación de la actividad preventiva?

Medida preventiva TOP: Inf., formación, sensibilización

LO 10/2022

Las empresas **promoverán la sensibilización** y **ofrecerán formación** para la protección integral contra las **violencias sexuales** a todo el personal a su servicio

2. Las empresas **podrán establecer** medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como (...) **acciones de formación**.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la **violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes, **debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras**.

COIT 190/2019

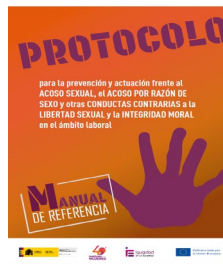
Artículo 9

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, **información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes**, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Especial posición de los/las responsables de equipo

9. ¿Cuál es el rol de los prevencionistas?

- ¿Es una cuestión de RRHH o de PRL?
- ¿Es una problemática relativa a la Igualdad entre hombres y mujeres trabajadores o de PRL y perspectiva de género?
- ¿Este debate tiene incidencia en materia de responsabilidades?



Es decir, con la adopción del protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI, al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

II.3 LA CONCURRENCIA DE INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Como ya hemos señalado, la complejidad en el tratamiento jurídico de las conductas de acoso y violencia en el trabajo reside en su carácter pluriofensivo, ya que las mismas pueden suponer al mismo tiempo una violación de derechos básicos de la relación laboral y del derecho a la prevención y protección de la salud del trabajador.

En estos casos se han producido hechos constitutivos de varias infracciones que se refieren a los mismos hechos y los mismos sujetos y por tanto entran en juego las reglas del concurso de sanciones administrativas previstas en el Art. 4 apartados 4 y 6 del RD 1398/1993 que prescribe la imposición de la infracción más grave, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.4.

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?

❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?

❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?

❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

- ❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?
- ❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?

❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?

❑ Civil

10. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de esta obligación?

- ❑ Distintivo “empresas por una sociedad libre de violencia de género” (art. 22)
- ❑ Penales: PJ que haya incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus personas trabajadoras: pena de multa de seis meses a 2 años
 - ❑ Nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo)
 - ❑ Nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo)

❑ Administrativa: ¿Igualdad o PRL?

7.13 (IG). 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

8.13 (IMG). 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.

8.13 bis (IMG). 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.

70-750€
751-7.500€
7.501-225.018€

11.4. (IL) 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.

12. 1. (IG) a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales

12.b grave, no hacer evaluaciones de riesgos

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.

12.8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente

12.16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados

13.10. (IMG) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

45-2.450€
2.451-49.180€
49.181-983.736€

- ❑ Recargo de prestaciones: ¿sólo en caso de PRL?
- ❑ Civil

Gracias

Manuel Luque

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Manel.luque@upf.edu

Noviembre 2023