ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Anatomía de una actuación real de la Inspección de Trabajo

Inmaculada Noguerol Gutiérrez.

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.
Coordinadora de Igualdad Andalucía Oriental.

CASO PRACTICO DE INTERVENCIÓN DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN UN CASO REAL DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EL CONTEXTO

TECNOLOGICAS SACROMONTE, S.L. (80 trabajadores).

Dispone de Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso redactado hace 1 año. Está subido al REGCON.

El documento está subido en la intranet, en una subcarpeta de Recursos Humanos

Nunca se ha realizado formación presencial ni online a la plantilla sobre prevención del acoso, ni laboral, ni sexual ni por razón de sexo, salvo a los miembros de la Comisión instructora.

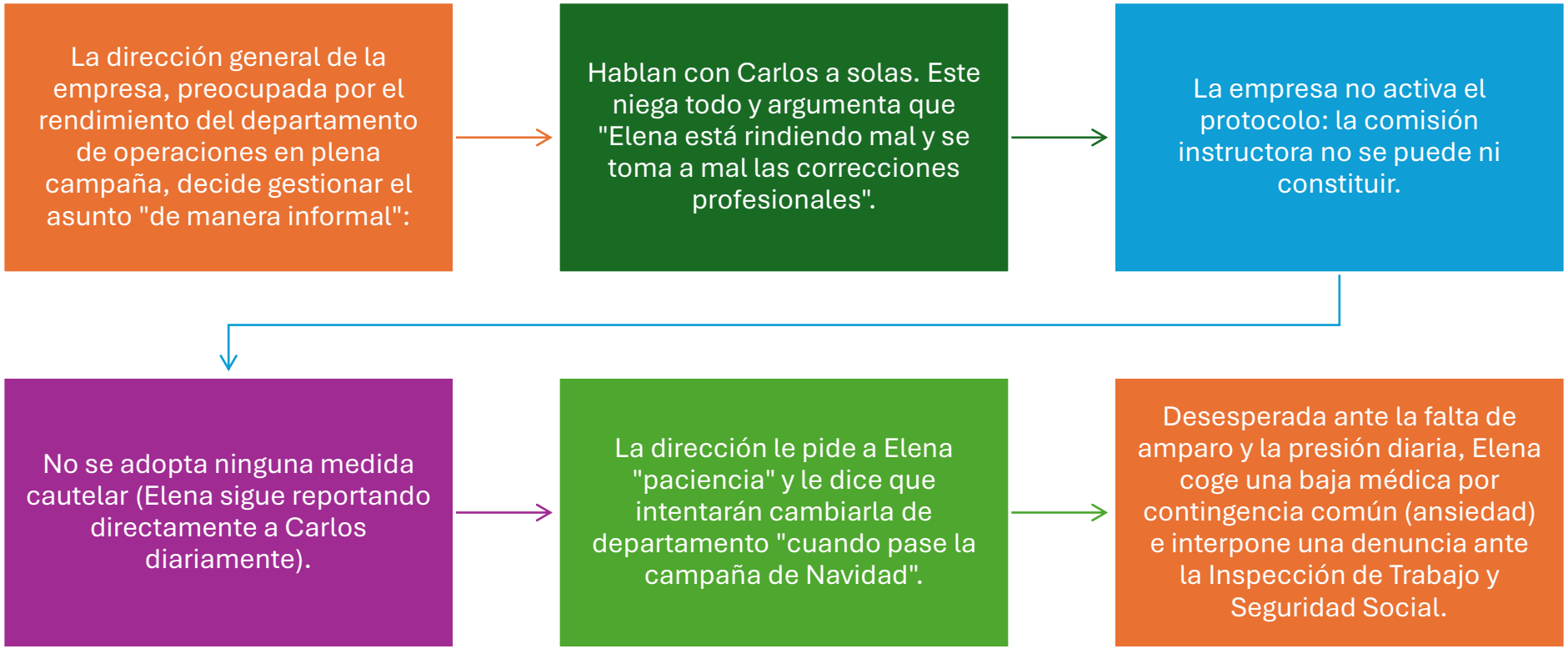
Nunca se ha activado. (hasta ahora)

Dos de los miembros de la comisión instructora ya no prestan servicios en la empresa y no había previsión de suplencia.

El conflicto

- **Elena, administrativa del departamento de operaciones, lleva meses recibiendo comentarios de su responsable directo (Carlos) sobre su físico, preguntas inapropiadas sobre su vida privada y propuestas reiteradas para "tomar algo a solas fuera del horario laboral y si es posible algo mas“**
- **Elena rechaza estas insinuaciones. A partir de ese momento, Carlos cambia de actitud: le asigna tareas monótonas por debajo de su cualificación, le deniega sistemáticamente la flexibilidad horaria que antes tenía y le grita en público recriminándole supuestos fallos de rendimiento.**
- **Elena sufre un cuadro de ansiedad grave. Al no saber muy bien a quién acudir, (el protocolo está en el servidor pero nunca se ha explicado a la plantilla), decide redactar un correo electrónico detallado relatando la situación y lo envía a la dirección general.**

GESTIÓN EMPRESARIAL DEL CONFLICTO



La Intervención de la Inspección de Trabajo

LA INSPECTORA DE TRABAJO ASIGNADA INICIA LAS LABORES DE INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA PRESENTADA

CITA A ELENA EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO: RECABA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LOS HECHOS DENUNCIADOS

- VISITA AL CENTRO DE TRABAJO: SE PERSONA EN LAS OFICINAS SIN PREVIO AVISO Y SOLICITA DE INMEDIATO EL PROTOCOLO DE ACOSO, LAS EVIDENCIAS DE SU DIFUSIÓN Y EL REGISTRO DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA. EVALUACIÓN DE RIEGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- ENTREVISTAS PRIVADAS: INTERROGA DE FORMA CONFIDENCIAL A CARLOS, A DOS COMPAÑERAS DE DEPARTAMENTO DE ELENA (TESTIGOS DE LOS GRITOS), COMITÉ DE EMPRESA, RLT

- ANÁLISIS DE PRUEBAS: ELENA APORTA CAPTURAS DE PANTALLA DE MENSAJES DE WHATSAPP FUERA DE HORA CON COMENTARIOS INAPROPIADOS Y EL EMAIL QUE ENVIÓ A LA DIRECCIÓN GENERAL QUE DEMUESTRA QUE LA EMPRESA TENÍA CONOCIMIENTO FORMAL DE LOS HECHOS.

El Desenlace: Acta de Infracción y Sanciones

La Inspección de Trabajo constata que ha existido un acoso sexual.

constata, asimismo, la falta de diligencia y omisión de medidas preventivas: la Inspección constata que, no existia formación e información del Riesgo de acoso .

Sanción Económica: Se extiende un Acta de Infracción MUY GRAVE por acoso sexual y una infracción GRAVE en materia de prevención de riesgos laborales.

Sanciones accesorias: Pérdida automática de cualquier bonificación de la Seguridad Social y exclusion a su obtención durante 2 años

Recargo de prestaciones: Al derivarse la baja de una ausencia de medidas de seguridad al no prevenir un entorno laboral hostil y sin protección, la Inspección propone un recargo de entre el 30% y el 50% en las prestaciones económicas de la baja de Elena, costeado directamente por la empresa.

ACTUACIÓN EMPRESARIAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

- **MEDIDAS PREVENTIVAS**

-. EVALUACIÓN DEL RIESGO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Art. 14 y 15, LPRL y Art. 12 LO 10/2022
-. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN: Art. 19 LPRL y Art. 12 LO 10/2022
-. VIGILANCIA DE LA SALUD: Art. 22 LPRL
-. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Art. 46.2 LOIMH, (50 trabajadores)
-. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Art. 12 LO 10/2022
-. LA ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS, Art. 12 LO 10/2022
-. INFORMAR POR ESCRITO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Real Decreto 723/2026, P.I. y protocolo

- **MEDIDAS REACTIVAS O CORRECTORAS:**

INMEDIATAS AL CONOCERSE LA SITUACIÓN. ACTIVAR EL PROTOCOLO EN EL PLAZO MÁXIMO DE 48 HORAS DESDE LA QUEJA, CONSTITUYENDOSE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEBIDAMENTE FORMADA QUE DE FORMA CONFIDENCIAL INVESTIGUE LOS HECHOS RELATADOS Y EN SU CASO, ADOPTE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS U ORGANIZATIVAS O DE OTRO TIPO QUE CORRIJAN LA SITUACIÓN DETECTADA

ART. 7 LOIMH; CONCEPTOS ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

ACOSO SEXUAL: "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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En ambos casos se trata de un comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo

La diferencia estriba en que el primer comportamiento tiene *naturaleza sexual* y el segundo comportamiento se lleva a cabo *en función del sexo de una persona*

Ambos se consideran discriminatorios

ELEMENTOS CLAVES DEL ACOSO SEXUAL

COMPORTAMIENTO, VERBAL O FISICO, DE NATURALEZA SEXUAL

QUE TENGA EL PROPOSITO O EL EFECTO DE ATENTAR LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

CREA UN ENTORNO INTIMIDATORIO, DEGRADANTE U OFENSIVO

NO REQUIERE, NI INTENCIONALIDAD DEL ACOSADOR, NI REITERACIÓN

ELEMENTOS CLAVE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

COMPORTAMIENTO DE NATURALEZA NO SEXUAL

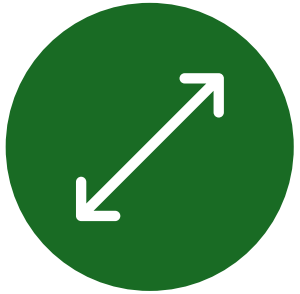
REALIZADO EN FUNCIÓN DEL SEXO DE UNA PERSONA

CON EL PROPOSITO O EL EFECTO DE ATENTAR CONTRA SU DIGNIDAD Y CREAR UN ENTORNO INTIMIDATORIO, DEGRADANTE U OFENSIVO

NO REQUIERE, NI INTENCIONALIDAD DEL ACOSADOR, NI REITERACIÓN

TIPOS DE ACOSO

HORIZONTAL: entre compañeros



VERTICAL DESCENDENTE: superior a inferior

VERTICAL ASCENDENTE: inferior a superior

TERCEROS AJENOS A LA EMPRESA: clientes

TIPOS DE ACOSO

CHANTAJE SEXUAL: si la persona acosada no accede a requerimientos sexuales, pierde beneficios en el trabajo (es jerárquico)

CHANTAJE AMBIENTAL: el comportamiento sexista produce un ambiente intimidatorio y agresivo para quien lo sufre (puede darse entre compañeros)

ACTAS DE INFRACCION

INFRACCIONES LABORALES

Art. 8.13 LISOS: ACOSO SEXUAL; INFRACCIÓN MUY GRAVE:

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.

El empresario es responsable por acción o por omisión.

Art. 8.13, BIS LISOS: **ACOSO PO RAZÓN DE SEXO;** INFRACCIÓN MUY GRAVE.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales 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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Art. 8.11 LISOS: **INFRACCIÓN POR ATENTADO A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A LA DIGNIDAD ;** INFRACCIÓN MUY GRAVE.

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Art. 8,12 LISOS: INFRACCION POR DISCRIMINACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS POR CIRCUSTANCIAS DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL (...)

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales

INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 12.1 b) LISOS: INFRACCIÓN GRAVE "**falta de evaluación** o actualizaciones de riesgos psicosociales o falta de revisión, así como los controles periódicos de condiciones de trabajo y actividad; o no llevar a cabo las actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones "con el alcance y contenido establecido en la normativa PRL".-

Art.12.2 LISOS: INFRACCIÓN GRAVE "**no realizar los reconocimientos médicos** y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud."-

Art. 12.8 LISOS: INFRACCIÓN GRAVE "**falta de formación e información"**.

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN FRENTE AL ACOSO Y MEDIDAS DERIVADAS

Informes a la Entidad Gestora (INSS sobre determinación de contingencia)

Necesidad de nexo causal entre la lesión y los incumplimientos de seguridad y salud en las condiciones de trabajo.

Recargo de prestaciones, 30% a 50%

Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 serán sancionados con la perdida de bonificaciones y podrán ser excluidos de las mimas hasta 2 años.

En casos de riesgo grave e inminente para la persona trabajadora, puede ordenar la paralización inmediata de trabajos

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS LGTBI, ART. 15 LEY TRANS Y R.D. 1026/2024, anexos I y II

Con Convenio Propio: Se negocia en el marco del propio convenio. Si ya estaba firmado previamente, la comisión debe reunirse exclusivamente para pactar estas medidas.

Con Convenio Superior (Sectorial o Provincial): Las medidas se definen en el convenio superior y sus términos se trasladan directamente a las empresas afectadas.

Sin Convenio Aplicable: Se negocia internamente con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). Si no existe RLT, se forma una comisión con los sindicatos más representativos del sector.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Si tras el plazo de negociación fijado (que comenzó a contar desde la publicación de la norma) no se alcanza un acuerdo con la representación de los trabajadores, la empresa no queda exenta. En este escenario de bloqueo, **la empresa está obligada a aplicar directamente las medidas mínimas** establecidas de manera unilateral en el Anexo I del propio Real Decreto 1026/2024.(anexo II Protocolo).

El texto del reglamento contempla una excepción práctica: la obligación se da por cumplida si la empresa decide **ampliar su protocolo general de acoso** (como el de acoso sexual o por razón de sexo del Plan de Igualdad), siempre y cuando se incluyan explícitamente las cláusulas especiales, definiciones, rutas de actuación y recursos técnicos enfocados en la protección del colectivo LGTBI (ART. 8.4)

Instrucción 5/2026: Acreditación de Violencias Sexuales por la ITSS, art. 37 de la LO 10/2022

¿Qué hace la ITSS?

- **Constata conductas de violencia sexual**
- **Levanta acta por infracción muy grave**
- **Expide certificado acreditativo a la víctima**
- **Comunica al Ministerio Fiscal si aprecia indicios de delito**

CONDUCTAS OBJETO DE ACREDITACIÓN

Actos de VIOLENCIA SEXUAL: ART. 3 LO10/2022: cualquier acto de naturaleza sexual, no consentido o que condicione el libre desarollo de la vida sexual en cualquier ámbito, público, privado, digital.

Acoso sexual (art. 8.13 LISOS):

Actos del empresario contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras (art. 8.11 LISOS)

DERECHOS QUE ACTIVA LA ACREDITACIÓN

ASISTENCIA INTEGRAL

Información, apoyo especializado y protección

DERECHOS LABORALES

Adaptación de jornada, teletrabajo movilidad geografica, suspensión o extinción contractual

VÍCTIMAS EXTRANJERAS

Posible acceso a residencia y trabajo por circunstancias excepcionales

Mensaje clave: la acreditación de la ITSS facilita la protección inmediata de las víctimas y el acceso efectivo a derechos laborales, sociales y administrativos.