

M J  
& A

ABOGADOS  
& ASESORES



**Protocolo de Acoso Laboral**  
**Dossier**

# Hoja de ruta del Protocolo de Acoso Laboral

---



- 1 Obligatoriedad para todas las empresas. Marco legislativo.
- 2 El compromiso de la empresa.
- 3 Ámbito de aplicación.
- 4 Situaciones posibles ante el acoso.
- 5 Vigencia del Protocolo de Acoso Laboral.
- 6 Registro y Depósito.
- 7 Cómo hacer un Protocolo de Acoso Laboral.
- 8 Sanciones por incumplimiento.
- 9 Preguntas.

1

## Obligatoriedad para todas las empresas. Marco legislativo

---



La interpretación de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020 conduce a la obligatoriedad para todas las empresas de implementar un protocolo de acoso laboral, cualquiera que sea su tamaño y el número de trabajadores.

Informar y formar a la plantilla constituye la herramienta necesaria para prevenir conductas constitutivas de acoso.

2

## El compromiso de la empresa

---



La implantación del Protocolo de Acoso Laboral supone el compromiso de la empresa con la prevención y actuación frente al acoso en el marco de la organización y su tolerancia cero ante conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

La empresa informa a toda su plantilla de que son adoptadas las medidas de prevención y actuación frente al acoso en el marco de la organización.

3

## Ambito de aplicación

---



El Protocolo de Acoso Laboral es de aplicación para toda la plantilla de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo, de la categoría profesional del empleado, de la forma y lugar de la prestación del servicio y de la forma de contratación laboral.

Se incluye, también, a los trabajadores fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

4

## Escenarios posibles ante el acoso

---



El Protocolo de Acoso Laboral será de aplicación en las siguientes situaciones:

- En el lugar de trabajo.
- En el lugar de pago.
- En el lugar de descanso o donde se come.
- En cualquiera de las instalaciones que precise la empresa, tales como instalaciones sanitarias, aseos, vestuarios, etc.
- En las comunicaciones que se realicen en el marco de la empresa que estén relacionadas con el trabajo.
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los trayectos entre domicilio y el lugar de trabajo.
- En cualquier lugar en el que el empleado realice una actividad laboral.

## 5

## Vigencia del Protocolo de Acoso Laboral



Para las empresas obligadas al Plan de Igualdad, la vigencia y revisión del Protocolo de Acoso vendrá determinado en el propio Plan de Igualdad.

Para el resto de las empresas, el periodo de duración deberá ser consensuado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

En todo caso, deberá ser objeto de revisión en los siguientes casos:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción o transmisión de la empresa.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo.

## 6

## Registro - Depósito del Protocolo de Acosos Laboral



Cuando la empresa disponga de Plan de Igualdad, el Protocolo de Acosos Laboral deberá ser registrado por la empresa en el propio Plan de Igualdad.

En los demás casos, la empresa podrá solicitar su depósito ante la autoridad competente de acuerdo con lo previsto en el art. 12 del RD 901/2020.

## 7

## Cómo hacer un Protocolo de Acoso Laboral



Las empresas obligadas al Plan de Igualdad deberán negociar el Protocolo de Acoso con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las empresas no obligadas al Plan de Igualdad negociarán el Protocolo de Acoso Laboral con los representantes legales de los trabajadores.

- El Protocolo de Acoso deberá designar una Comisión Instructora para recibir las denuncias o quejas por acosos y dar inicio al procedimiento correspondiente.
- Se desarrollará la normativa que refleje el compromiso de la empresa con la persecución de cualquier acoso o violencia y se fijarán los mecanismos preventivos y de procedimiento para actuar en los casos de denuncias de empleados víctimas de acoso, otorgando a estos las garantías necesarias para proteger sus derechos.
- Se establecerán los canales de denuncia y procedimientos internos para que los trabajadores puedan formalizar sus denuncias de manera confidencial, rápida y accesible.
- Se definirá el procedimiento para la investigación e instrucción de las denuncias formuladas, señalando plazos para cada fase del proceso de instrucción.
- Se definirán las medidas cautelares que podrían ser aplicadas en cada caso.
- Se establecerán las medidas de vigilancia necesarias para evitar que situaciones denunciadas puedan repetirse.
- Se adoptarán las medidas necesarias para asegurar la difusión del Protocolo de Acoso Laboral en toda la plantilla.
- Se mantendrá la confidencialidad de todas las actuaciones.



El incumplimiento de la obligación de implementar el Protocolo de Acoso Laboral puede convertirse en algunos casos en un delito con penas de prisión. En el ámbito administrativo, pueden imponerse las siguientes sanciones, en función de la gravedad de la infracción:

- Infracciones leves: multas de 7.501 a 30.000 euros.
- Infracciones graves: multas de 30.001 a 120.005 euros.
- Infracciones muy graves: multas de 120.006 a 225.018 euros.



Presentamos de manera resumida y no exhaustiva una serie de preguntas que deberá formularse la empresa, a fin de detectar la posible existencia de situaciones de acoso.

Estas preguntas serán aplicadas a cualquier tipo de acoso y cualesquiera que sean sus consecuencias.

- ¿Se ha atentado contra la dignidad de algún trabajador?
- ¿Ha sido perjudicada de manera grave la salud del trabajador?
- ¿Ha sido dañada la integridad física o psíquica del trabajador?
- ¿El supuesto acosador es superior jerárquico del supuesto acosado?
- ¿Se detecta una intención expresa de dañar al acosado?
- ¿Podría calificarse la conducta de acoso como de una cadena de humillaciones sucesivas?
- ¿Es acoso o simples discrepancias en la forma de gestionar tareas de trabajo?
- ¿Conoce el trabajador el Protocolo de Acosos Laboral?
- ¿Conoce el trabajador el funcionamiento del Canal de Denuncias?
- ¿Ha puesto en marcha la empresa la aplicación de sanciones ante casos de acoso?
- ¿Existen comunicaciones de empleados acerca de situaciones de posibles acosos?
- ¿Han sido impuestas a algún empleado funciones inferiores a las propias del puesto de trabajo?
- ¿Se alteran de manera continuada los horarios de trabajo sin causa que lo justifique?
- ¿Se produce una carga excesiva en el trabajo de algún empleado?
- ¿Se realizan acciones que constituyen un entorpecimiento deliberado para el ejercicio de su trabajo de algún empleado?
- ¿Se ha creado o facilitado la creación de un ambiente hostil a algún trabajador de tal manera que tenga que abandonar su trabajo?
- ¿Hay algún trabajador que esté sometido a un tratamiento psicológico por causa de situaciones de acoso en el trabajo?
- ¿Puede probarse la existencia de acoso a algún trabajador?
- ¿Existen testigos sobre situaciones de acoso?
- ¿Se observa situaciones de estrés, falta de confianza, irritabilidad o fatiga en algún empleado?



Somos 10 profesionales que aspiramos a que nuestros clientes nos consideren como una parte de sus equipos de cumplimiento para apoyarles en su proyecto de mejora continua y de buenas prácticas corporativas

¿Podemos ayudarles?

[www.mjaabogadosyasesores.com](http://www.mjaabogadosyasesores.com)

Avenida Juan Gil Albert, 1. 03804 Alcoy. Edificio Alcoy Plaza

Teléfono 965524161

Email: [sam@mjaabogadosyasesores.com](mailto:sam@mjaabogadosyasesores.com)