

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.
Directores

LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos.

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykison.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-098-5
Depósito Legal: M-5673-2025
DOI: <https://doi.org/10.14679/3733>

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

Maquetación:
Besing Servicios Gráficos S.L.
besingsg@gmail.com

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.

Directores

Autores

Alarcón Castellanos, M^a. M.

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

Índice

Prólogo	13
Carmen Sánchez Trigueros	
Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. <i>Principios internacionales inspiradores</i>	23
2. <i>Una tendencia normativa persistente</i>	25
3. <i>Alcance de la LOPIVI</i>	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. <i>Antecedentes y objetivos</i>	27
2. <i>Caracteres generales</i>	28
3. <i>Motivos de discriminación proscritos</i>	29
4. <i>Dinámica de la tutela</i>	42
5. <i>Tipos de discriminación</i>	43
6. <i>La acción positiva</i>	46
7. <i>La indemnidad</i>	47
8. <i>Contenidos laborales adicionales</i>	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. <i>Alcance general y contexto</i>	52
2. <i>Principales aspectos laborales</i>	54
V. LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (LOSSR)	57
1. <i>Caracterización general y contexto</i>	57
2. <i>Principales aspectos sociolaborales</i>	58
VI. 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 (LEY LGTBI)	59

1.	<i>Caracterización general y contexto</i>	59
2.	<i>Principales aspectos sociolaborales</i>	60
VII.	APUNTE FINAL	61
Capítulo II.	Supervisión de la contratación de los centros educativos	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL	81
VII.	CONCLUSIONES	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	85
Capítulo III.	Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia	87
	Morales Vález, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	100
Capítulo IV.	Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA	101

II.	EL PROBLEMA JURÍDICO DEL RANGO NORMATIVO DE LA LITND: ¿ES VERDADERAMENTE INTEGRAL COMO DESARROLLO NORMATIVO DEL ART. 14 CE?	109
III.	LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN FRENTE A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LITND	116
IV.	LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN	125
Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación		135
Charro Baena, P.		
I.	LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS	135
1.	<i>Discriminación directa y discriminación indirecta</i>	137
2.	<i>Discriminación por asociación y discriminación por error</i>	138
3.	<i>Discriminación múltiple e intersectorial</i>	143
4.	<i>Actuaciones discriminatorias</i>	145
II.	LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	149
III.	INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA	151
IV.	BIBLIOGRAFÍA	152
Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND		155
Alarcón Castellanos, M ^a . M.		
I.	INTRODUCCIÓN	155
II.	ALCANCE DEL DEBER DE TRATO IGUAL Y LA PROHIBICION DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO CONTENIDA EN LA LITND	156
1.	<i>Aproximación al deber de igualdad de trato y no discriminación</i>	156
2.	<i>El deber de trato igual y las medidas de discriminación positiva</i>	159
3.	<i>Aproximación a los factores discriminatorios de la LITND</i>	163
4.	<i>Aproximación a los tipos de discriminación a la luz de la LITND</i>	164
III.	ÁMBITOS A LOS QUE ALCANCE LA PROHIBICIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO	167
1.	<i>La dimensión privada en el acceso al empleo</i>	168
2.	<i>La dimensión pública en el acceso al empleo</i>	173
3.	<i>El acceso al empleo autónomo</i>	175
IV.	CONTROL DEL RESPETO DEL DEBER DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA LITND Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO	175
V.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL ACCESO AL EMPLEO	180
1.	<i>La inteligencia artificial y el acceso al empleo</i>	180
VI.	BIBLIOGRAFÍA	184

Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas	187
Merino San Román, J. C.	
I. INTRODUCCIÓN	187
II. OBJETIVOS DE LA LITND	189
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL	190
IV. ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO	193
V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	195
VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	197
VII. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	198
VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	201
IX. AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	202
X. APUNTE FINAL	204
XI. BIBLIOGRAFÍA	205
Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa	207
Ramo Herrando, M. J.	
I. INTRODUCCIÓN	207
II. ASPECTOS LABORALES DE LA LITND	208
III. COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA	210
IV. NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND	212
1. <i>Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva</i>	212
2. <i>Las acciones de responsabilidad social en la empresa</i>	213
3. <i>Las medidas de acción positiva</i>	216
4. <i>Los códigos de conducta y buenas prácticas</i>	218
5. <i>Especial referencia al colectivo LGTBI</i>	219
V. LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET	221
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN.....	222
Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	225
Boró Herrera, F.	
I. INTRODUCCIÓN	225
II. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023	226

I.	<i>Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.</i>	228
III.	PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023.....	229
IV.	SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023).....	233
V.	ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN.....	237
VI.	CONCLUSIONES.....	238
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	239
VIII.	ANEXO.....	241
 Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral		243
Romeral Hernández, J.		
I.	CUESTIONES PREVIAS.....	243
II.	OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	245
I.	<i>Ámbito objetivo de la obligación</i>	247
2.	<i>Ámbito subjetivo de la obligación</i>	249
3.	<i>Ámbito espacial</i>	249
III.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	250
I.	<i>Plan de prevención</i>	251
2.	<i>Evaluación de riesgos</i>	252
3.	<i>Información</i>	255
IV.	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	256
I.	<i>Formación</i>	256
2.	<i>Código de buenas prácticas</i>	258
V.	GESTIÓN DEL RIESGO.....	260
I.	<i>Protocolos de actuación</i>	260
2.	<i>Resolución de conflictos</i>	261
3.	<i>Sistema de seguimiento y control</i>	264
VI.	COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	265
VII.	DISTINTIVO EMPRESARIAL.....	267
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	268

Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual	271
García Gil, M. B.	
I. INTRODUCCIÓN	271
II. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	273
III. BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL	277
IV. OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022.....	281
 Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual	 285
González García, S.	
I. La garantía integral de la libertad sexual	285
1. Ámbito de aplicación.....	286
2. El carácter integral y transversal de la norma.....	287
II. Derechos laborales	288
1. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena.....	289
2. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia.....	295
3. Derechos reconocidos a las funcionarias	296
III. Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV. Conclusiones.....	303
V. BIBLIOGRAFÍA	303
 Capítulo XIII. Las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal traídas por la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo	 305
Lasaoa Irigoyen, E.	
I. INTRODUCCIÓN	305
II. MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1. Definición	306
2. Régimen jurídico: particularidades.....	309
III. INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	312
1. Definición	312
2. Régimen jurídico: particularidades	314
IV. GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1. Definición	315
2. Régimen jurídico: particularidades	317
V. REFLEXIONES FINALES	318

Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
Análisis del art. 14 de la ley LGTBI	321
Pérez Campos, A. I.	
I. INTRODUCCIÓN	321
II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI	323
1. <i>Delimitación conceptual</i>	324
2. <i>Antecedentes</i>	326
III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI.....	332
1. <i>Obligaciones de las Administraciones Públicas</i>	333
2. <i>Medidas de Apoyo y Promoción</i>	338
IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.....	343
V. REFLEXIÓN FINAL.....	345
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	346
Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans	349
Ortiz De Solórzano Aurusa, C.	
I. INTRODUCCIÓN	349
II. ENTORNO NORMATIVO	351
III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS	354
IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI	357
1. <i>Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans</i>	357
2. <i>La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans</i>	362
V. CONCLUSIÓN	363
VI. BIBLIOGRAFÍA	365
VII. DOCUMENTACIÓN	366

Capítulo X.

Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral

Romeral Hernández, J.

Profesora Titular de Universidad. Universidad Rey Juan Carlos

DOI: <https://doi.org/10.14679/3727>

Sumario: I. Cuestiones previas. II. Obligaciones del empresario de prevención y sensibilización: 1. Ámbito objetivo de la obligación. 2. Ámbito subjetivo de la obligación. 3. Ámbito espacial de la obligación. III. Medidas preventivas: 1 Plan de prevención. 2 Evaluación de riesgos. 3. Información. IV. Medidas de sensibilización: 1. Formación. 2. Código de buenas prácticas. V. Gestión del riesgo: 1. Protocolo de actuación. 2 Resolución del conflicto: 2.1. Cauce informal de resolución del conflicto. 2.2. Cauce formal de intervención y resolución del conflicto. 3. Sistema de seguimiento y control. VI. Colaboración de la representación de los trabajadores. VII. Distintivo empresarial. VIII. Bibliografía.

I. CUESTIONES PREVIAS

Entre los valores fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico la Constitución Española reconoce en su artículo 1 la libertad y la igualdad, encomendando a los poderes públicos la obligación de actuar promoviendo los cambios necesarios para que esta libertad e igualdad de la que deben gozar todas las personas de forma individual o en el seno de los grupos en que integren sea real y efectiva (art. 9.2 CE); en el art. 10 reconoce el derecho a la dignidad y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social; en el 14 consagra el principio de igualdad, y a continuación en el 15 y 17 los derechos a la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad, complementados con el 18 que recoge el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen.

Es indudable que la violencia sexual, en todas sus manifestaciones, atenta contra estos derechos reconocidos en nuestra Constitución, e impiden decidir libremente sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir coacciones,

discriminación o agresiones de terceros. Lo que obliga a los poderes públicos a actuar para eliminar de todos los ámbitos de la vida, incluido las relaciones laborales, las manifestaciones de violencia que impiden que los sujetos disfruten de los derechos que son inherentes a la persona. Con este objetivo aparece la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)¹, cuyo objeto esencial es impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de las víctimas, mediante la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan medidas de protección y recuperación en todos los ámbitos en los que la persona desarrolla actividad, sin olvidar la interacción a través de medios digitales dado el incremento de las tecnologías en nuestra realidad social.

La Ley considera violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. Igualmente, la ley pretende dar respuesta a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios digitales, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

A la hora de abordar la problemática social derivada de las manifestaciones de la violencia sexual la norma prevé distintas medidas socio laborales de protección y prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual entre las que se incluyen obligaciones a las empresas de promover condiciones de trabajo libres de violencia y acoso en todas sus formas, lo que implica nuevas obligaciones y responsabilidades, además de revisión de los programas y sistemas de prevención y protección ya existentes, que eviten la comisión de delitos y promuevan lugares de trabajo saludables y respetuosos con los derechos del ser humano.

Dada la amplitud del fenómeno sociolaboral, en este trabajo se analiza de manera pormenorizada el contenido de la obligación de prevención y sensibilización encomendada al empresario, así como los procesos a seguir para su implementación, desde el compromiso empresarial y evaluación de riesgos a la gestión en caso de materializarse el riesgo; de manera que se garanticen lugares de trabajo libres de violencia y acoso como corresponde en una sociedad plural e inclusiva donde las empresas saludables son un valor.

1 BOE de 7 de septiembre de 2022.

II. OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La violencia sexual en sus diferentes manifestaciones se ha vinculado mayoritariamente a las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas, dado que las normas reguladoras de medidas dirigidas a su tratamiento así lo han considerado, como es el caso de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Siendo verdad que estos comportamientos son causa de discriminación, puesto que son de afectación desproporcionada a las mujeres influyendo de manera negativa en el acceso al empleo, su permanencia en él o que progresen profesionalmente, no podemos obviar que, aun en menor medida, también afectan a trabajadores de otro sexo o tendencias sexuales²; por tanto, debe abordarse su prevención y tratamiento de manera integral en la empresa. Aunque la LOIEMH por su carácter general no incide en los efectos sobre la salud laboral de estos comportamientos, es incuestionable que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen riesgos laborales que afectan a la salud psicofísica, sexual, y la seguridad en el trabajo y, por tanto, abordables desde la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL). El artículo 4 de la LPRL define el riesgo laboral como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo...” De ello se desprende que, en la medida en que la LPRL define el riesgo de forma generalizada siempre que pueda generar un daño en la salud del trabajador, incluye los riesgos psicosociales dentro de marco protector, siéndoles de aplicación las mismas obligaciones preventivas en los términos establecidos en el artículo 14 de la norma³, el cual reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.1 y 2).

Así pues, aunque estas conductas ilícitas en el trabajo pueden abordarse desde diferentes perspectivas jurídico-laborales, teniendo en cuenta que su prevención y reparación corresponde al empresario en cuanto sujeto titular y responsable de la

2 Michel Rubenstein, en el *informe sobre el problema de acoso sexual en el ámbito laboral en los Estados miembros de las Comunidades Europeas*, octubre de 1987, ya demuestra como los estudios realizados demuestran que determinados grupos son particularmente vulnerables al acoso sexual como son las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales. Pero también demuestra que los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso.

3 *Vid*, en el mismo sentido Olarte Encabo, S., “Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista” en *AAVV Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, UCM, 2020, pág. 70.

organización productiva lo más adecuado es abordarlo desde la seguridad y salud en el trabajo, que prevé un tratamiento integral del fenómeno desde la prevención a la reparación de daño.

Este enfoque integrado viene a plasmarlo la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), que introduce en el artículo 12 las obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores, en cuanto a prevención y sensibilización en el ámbito laboral a fin de conseguir condiciones de trabajo libres de violencia y acoso. En el art. 13 repite las prescripciones, con el mismo objetivo, en el ámbito de la Administración pública, organismos públicos y los órganos constitucionales.

Siguiendo los postulados del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206⁴, sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que reconocen la incompatibilidad de la violencia y el acoso con el trabajo decente, con los derechos humanos en el trabajo y con la igualdad de oportunidades, la LOGILS introduce una primera fase de actuaciones dirigidas a la prevención y sensibilización para erradicar estos comportamientos. Al efecto establece en un primer punto el deber de todas las empresas de promover condiciones laborales en el seno de su organización 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 en 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, referido al procedimiento específico que las empresas deben arbitrar para prevenir tanto el acoso sexual como por razón de sexo, y el destinado a canalizar las denuncias y reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas. Como observamos el art. 12 de la LOGILS, aun apelando a los procedimientos puestos en marcha por la Ley de Igualdad, amplía las medidas también a la prevención del acoso moral en el trabajo, y el ámbito de actuación lo extiende no solo a los lugares de prestación laboral presencial, sino los que puedan acaecer en el ámbito digital, dado el incremento del uso de las tecnologías.

Un segundo bloque de obligaciones va dirigido a la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, pues, aunque expresamente establece la obligación de incluir la violencia sexual en la valoración de los riesgos en puestos de trabajo ocupados por mujeres, la realidad empresarial con sus necesidades no admite prever con certeza cuándo determinados puestos estarán ocupados por una mujer⁵, además de que una prevención integrativa exige

4 Ratificado por España el 8 de marzo de 2022, BOE de 16 de junio de 2022.

5 En el mismo sentido: Álvarez Cuesta, H., "Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual", AEDTSS. <https://www.aedtss.com/aspectos-laborales-de-la-ley-organica-10-2022-de-6-de-septiembre-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/>

la valoración de estos riesgos en todos los puestos dado que no solo las mujeres son objeto de violencia y acoso.

Entre las medidas de prevención incluye la posibilidad de que las empresas negocien con los representantes de los trabajadores la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas y protocolos de actuación o acciones de formación. Y, dentro de las acciones dirigidas a la sensibilización incluye la obligación del empresario de impartir formación a todo el personal a su servicio. Con el objeto de crear lugares de trabajo inclusivos basados en el respeto y la dignidad de las personas. En el art. 16 introduce la obligación de integrar la perspectiva de género en la organización de todos los espacios de los centros de trabajo a fin de que resulten seguros y accesibles para todos los trabajadores y se eviten comportamientos de violencia y acoso.

1. Ámbito objetivo de la obligación

En cuanto al ámbito objetivo de la obligación de prevención y sensibilización el art. 12.1 de la Ley 10/2022 establece que las medidas deben ir dirigidas a evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito del trabajo, incluido los cometidos en el ámbito digital, con especial incidencia en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Como se observa, siguiendo los postulados del Convenio 190⁶, la norma incluye dentro de las obligaciones de prevención y sensibilización todas las formas de violencia sexual y acoso, incluido el acoso moral, para los que arbitra un conjunto de obligaciones, en línea con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007. De esta manera, la Ley Orgánica 10/2022 viene a apostillar las obligaciones establecidas ya para todas las empresas en los casos de acoso sexual y por razón de sexo: consistentes en la elaboración de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido obje-

6 Al respecto, el Convenio 190 de la OIT en su art. 1 establece que la “violencia y el acoso en el mundo del trabajo” designan 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

to del mismo, ahora ampliadas al acoso moral, a las que suma las de evaluación y sensibilización.

Así pues, desde el ámbito de la LPRL, a las obligaciones generales que debían observar los empresarios para la prevención de los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, se suman las específicas establecidas en la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. En este caso lo más adecuado para las empresas es integrar todos los riesgos psicosociales de violencia y acoso en su política de seguridad y salud, introduciendo como medidas específicas de prevención las estipuladas en la nueva Ley de garantía integral de la libertad sexual. De manera que las empresas que ya estuvieran haciéndolo así solo tendrán que observar si su sistema de prevención abarcaba los comportamientos de violencia sexual que pudieran manifestarse en el ámbito digital, de lo contrario deberán revisarlos para incluirlos en sus evaluaciones de riesgos y medidas de acción preventiva. Y en el caso de que su actuación estuviera limitada a la realización de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en los términos que establecía la Ley de igualdad, deberán modificar estos protocolos para introducir el acoso moral, además de cumplir con el resto de obligaciones que la norma estipula.

Desde el punto de vista conceptual existen diferentes denominaciones para cada tipo de violencia o acoso dependiendo de la perspectiva desde la que se aborde⁷. La Ley 10/2022 solo define la **violencia sexual** y lo hace en términos amplios para abarcar todos los estamentos sociales en los que pueda manifestarse. Al efecto lo define como “los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ahora bien, tomando como referencia la perspectiva jurídico-laboral, la Ley 3/2007 de igualdad, indica en su art. 7 que constituye **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”. Constituye **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Ambos acosos se consideran discriminatorios.

7 Vid. Sobre diferentes corrientes conceptuales de acoso y sus modalidades Molina Navarrete, C., “Delimitación conceptual. “¿Qué sabe la razón jurídica del acoso laboral? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en Rivas Vallejo P, y García Valverde, M. D., (dirs). *Tratado integral del acoso*, Aranzadi, 2015.

En el caso del **acoso psicológico o moral**, si tomamos la definición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSST), en su nota técnica 854 lo define en términos preventivos como “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Como se observa, cada uno de estos riesgos se caracteriza por unos comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza según las conductas que los generen, y que serán las que deban tenerse en cuenta a la hora de evaluar el riesgo y aplicar las medidas de prevención para evitar que el riesgo se materialice como veremos más adelante.

2. *Ámbito subjetivo de la obligación*

El carácter inclusivo e integrado de la prevención que promueve la norma, siguiendo igualmente los postulados del Convenio 190 de la OIT (art. 2), se manifiesta una vez más en el ámbito subjetivo de aplicación de todas las medidas adoptadas en la empresa para la prevención, denuncia y reparación de comportamientos de violencia y el acoso; las cuales se aplicarán a toda la plantilla sin excepción. Esto incluye a las personas trabajadoras con contratos fijos, fijos discontinuos, temporales y en prácticas, a los becarios, voluntarios y trabajadores cedidos; es decir a quienes presten servicio en la empresa a través de contratos de puesta a disposición, incluido los teletrabajadores (art. 12.2 LOGILS). Igualmente, las obligaciones se proyectan sobre todas las empresas cualquiera que sea su tamaño, trabajadores que ocupe, dispersión geográfica y sector de actividad, público o privado.

3. *Ámbito espacial*

De la misma manera, la LOGILS en el art. 16 introduce la obligación de integrar la perspectiva de género en la organización de todos los espacios de los centros de trabajo a fin de que resulten seguros y accesibles para todos los trabajadores y se eviten comportamientos de violencia y acoso. Con esta prescripción la norma pretende que todas las dependencias de la empresa, medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de la actividad sean diseñados disolviendo las clasificaciones y jerarquización de los espacios asignados a roles, y donde todos los trabajadores con independencia de su sexo puedan acceder en igualdad. Las in-

fraestructuras deben estar diseñadas para evitar, prevenir y detectar situaciones de discriminación y violencia, con distintivos y medios que disuadan estos comportamientos como son los sistemas de video vigilancia; y por el contrario favorezcan la inclusión como son espacios comunes y lugares de descanso donde todos tengan cabida y fomenten el diálogo y la integración.

En esta previsión quedan incluidos todos los espacios de una empresa:

- Centros de trabajo propios.
- Centros de trabajo ajenos donde se desarrolle actividad laboral propia.
- Medios digitales corporativos: Redes corporativas, aplicaciones de mensajería, Email y plataformas internas, Webs y plataformas de publicidad y comunicación externa.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas de prevención y sensibilización hacen referencia a todas aquellas actuaciones cuyo objetivo es evitar la aparición de conductas de violencia sexual y acoso. Sin duda son las acciones más efectivas ya que actúan antes de la aparición del problema sobre las condiciones de trabajo y características organizacionales, incluidas las características psicosociales del personal a su servicio. Las medidas preventivas van desde la detección de las variables y comportamientos que pueden desencadenar las conductas de violencia y acoso, el compromiso empresarial y organizacional de tolerancia cero ante estos comportamientos, hasta la formación y sensibilización de la plantilla para saber reconocer este tipo de conductas. Es importante que toda la organización rechace cualquier intento de conducta hostil y humillante ante otra persona.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, como obligación general regula la deber del empresario 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 género (art. 12.1), a lo que añade obligaciones específicas como ya hemos señalado y que iremos desgranando progresivamente. Todas ellas quedan incluidas en el deber de las empresas de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.2 LPRL). Este deber general se materializa en la necesidad de hacer una gestión de medidas preventivas eficaz ante factores de riesgos psicosociales que pueden ser los precursores de la violencia y el acoso en el trabajo, así como arbitrar instrumentos y herramientas para la intervención precoz y efectiva frente a indicios de estas conductas.

Para la creación de una política sólida en prevención de riesgos psicosociales es necesario que la prevención de estos riesgos esté integrada en el sistema general de gestión empresarial, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta (art. 1 RSP), de forma que se consolide como cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad de las personas. Partiendo de la realidad de que la violencia sexual y el acoso afectan mayoritariamente a las mujeres, y que la prevención de riesgos laborales carece de una visión de género integrativa, para erradicar los comportamientos generadores de estos riesgos es necesario que desde el origen la política de prevención y su implementación se adopte con un enfoque inclusivo e integrativo que tenga en cuenta las condiciones de género y aborde las causas subyacentes y factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las diferentes formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género⁸.

1. Plan de prevención

Como se ha señalado, la gestión de las actividades preventivas se formalizará a través del plan de prevención, en el que se incluye la declaración de principios como insignia de la política empresarial en la materia. Seguidamente deben especificarse los procedimientos a seguir para la evaluación de riesgos, la planificación de las medidas de prevención que se deriven de la evaluación, las fases de ejecución de estas medidas y personas encargadas de su implementación, así como la posterior revisión de las mismas en un proceso continuo e integrado. Dentro de las acciones a desarrollar para la gestión y prevención de los riesgos de violencia sexual y acoso, no pueden faltar las relativas a la sensibilización como los programas de formación e información del personal para la evitación de estos riesgos. Es importante recalcar que la gestión de estos riesgos en el plan de prevención debe hacerse desde una perspectiva integrativa e inclusiva que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Este plan de prevención debe ser aprobado no solo por la dirección de la empresa, sino asumido por todos los sujetos que de alguna manera se responsabilicen de acciones de prevención o control de su cumplimiento; en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores, así lo establece el art. art. 16 de la LPRL. Es conveniente resaltar la importancia de dar a conocer el contenido del plan a los trabajadores que asuman un papel activo en la prevención y gestión de estos riesgos dado que la LOGILS ha ampliado el cuadro de responsabilidades

⁸ Así lo establece el Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

empresariales en vía penal por incumplimientos de obligaciones relativas a la prevención y tutela de la libertad sexual.

2. Evaluación de riesgos

El artículo 12.2 de la LOGILS obliga a las empresas a incluir en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por mujeres la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. Como se ha señalado anteriormente, no es operativo ni pertinente a efectos de prevenir el riesgo reducir el deber de evaluación a los puestos de trabajo ocupados por mujeres dado que en un entorno laboral altamente cambiante lo usual es que exista rotación de personal en los distintos puestos de trabajo, además de que estos riesgos no son de exclusiva afectación a mujeres, sino que también pueden estar expuestos trabajadores con distintas orientaciones sexuales. Por otro lado, no olvidemos que la propia norma incluye obligaciones de prevención del riesgo de acoso moral, el cual puede ser sufrido por cualquier trabajador con independencia de su orientación sexual. De manera que, si limitamos la evaluación del riesgo a puestos ocupados por mujeres, estaremos haciendo un estudio sesgado e insuficiente de la situación; criterio que no es el preceptuado por la LPRL, e impide hacer prevención de riesgos real y efectiva independientemente de la situación coyuntural de las relaciones de puestos de trabajo⁹.

Siguiendo con los postulados de la LPRL, el art. 14.1 reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un deber empresarial de protección de los trabajadores a su servicio frente a todos los riesgos laborales, donde quedan incluidos los riesgos de violencia sexual y acoso de cualquier tipo. En este punto es necesario señalar que la LPRL es una norma marco con espíritu generalista cuyo objetivo es establecer las bases para la prevención de riesgos laborales en todos los sectores de actividad, todos los puestos y colectivos, con independencia del vínculo contractual que una al trabajador y siempre teniendo en cuenta las características particulares del sujeto (Exposición de motivos, punto 3 LPRL). En este sentido téngase en cuenta que la acción preventiva la proyecta sobre todas las condiciones de trabajo (art. 4.7), donde queda incluida cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; por tanto, incluidas las características del trabajo y circunstancias que puedan influir en la generación de riesgos de violencia y acoso, para lo que diseña

⁹ Vid., en el mismo sentido Espejo Mejías, P., “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm., 472, 2023, pág. 109.

una especialidad concreta ejercida por profesionales especializados en riesgos psicosociales, que serán los encargados de evaluar y valorar estos riesgos, así como la adopción de medidas preventivas orientadas a su erradicación y gestión en caso de que el riesgo se materialice.

En esta línea de razonamiento, el art. 16.2 de la LPRL encargado de regular el procedimiento de evaluación de riesgos, establece el deber empresarial de realizar una evaluación inicial de riesgos considerando entre otras variables las características de los puestos de trabajo y de las personas que los desempeñan, además de tener en cuenta las actuaciones que sea preciso desarrollar de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Esta evaluación de riesgos no es una actividad estanca, sino que más bien es el medio para conseguir un fin: la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores; por tanto, debe ser actualizada cuando las condiciones de trabajo cambien por modificación de puestos, cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores o cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes. Esto es, por ejemplo, ante alta tasas de absentismo que se sospeche o se conozca que son debidas a problemas psicosociales, denuncias o quejas de trabajadores, alto nivel de rotación o abandono en determinados puestos de trabajo, resultados adversos en encuestas al personal de la empresa para valorar la situación. A su vez la norma indica que se deberán volver a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por, entre otros, la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido las hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto y sufrir daños (arts. 16 LPRL y 3 a 6 RSP). Así pues, como observamos hay un diseño exhaustivo del procedimiento a seguir en la evaluación de cualquier riesgo que pueda afectar la salud de los trabajadores, incluidos los riesgos de violencia sexual y acoso en sus diferentes manifestaciones.

Centrándonos en la evaluación de riesgos de la violencia sexual y acoso (moral, sexual y por razón de género), la evaluación se dirige a detectar los factores que pueden ser generadores de estos riesgos. Para su detección y evaluación existen diferentes instrumentos y metodología¹⁰, y será la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores la que elija el sistema, o en su defecto la que el servicio de prevención aconseje teniendo en cuenta el tamaño, la organización, el nivel de participación de la representación etc. A la hora de elegir conviene combinar herramientas cualitativas y cuantitativa, y utilizar aquellas que tengan en cuenta cuestiones específicas que permitan un mayor conocimiento de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. En cualquier caso, es necesario que el proceso se lle-

10 *Vid.*, Notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: 476 y 854 para el acoso psicológico en el trabajo, y 507 para el acoso sexual y por razón de sexo.

ve a cabo por personal cualificado y disponga de formación en riesgo psicosociales y en igualdad de género (art. 5 RSP).

Los factores desencadenantes del riesgo de violencia sexual y acoso pueden ser diversos y multifactoriales, se deben buscar en la cultura de igualdad de la empresa, en las condiciones laborales organizacionales, en las modalidades de trabajo, la organización del trabajo, la política y gestión de los recursos humanos y recursos económicos, en cómo se gestionan y resuelven los conflictos, y en si se dispone de métodos y procedimientos preventivos eficaces para ello, así como de la existencia de buenas prácticas empresariales en esta materia. También debe tenerse en cuenta los riesgos que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público general en caso de que el trabajo se desempeñe es este contexto.

En todo caso, la identificación de los factores de riesgo exige una exhaustiva recogida de información y análisis del clima, las condiciones laborales y organizacionales de la empresa, así como de las posibles situaciones de riesgo psicosocial que se hayan producido y los daños derivados. Puede haber factores de riesgo y condiciones de trabajo que interaccionan como precipitantes o favorecedoras de la aparición de la violencia sexual y acoso, como son: factores culturales de permisibilidad por parte de la organización de comentarios machistas y conductas de infravaloración de las mujeres, la atribución de puestos, tareas y responsabilidades en función de creencias sexistas. En el caso del acoso moral, básicamente el sustrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a deficiente organización del trabajo y la gestión inadecuada del conflicto. El riesgo se incrementa cuando estamos ante modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios y múltiples jerarquías, así como lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por los mandos y superiores.

Es importante señalar la necesidad de prestar especial atención y adoptar medidas apropiadas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, como son el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, transporte, educación y el ocio¹¹.

Igualmente importante es considerar a este respecto el **uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación** (TIC) en el ámbito laboral, dado que facilita que las conductas de violencia sexual y acoso puedan canalizarse por medios digitales, cuyo impacto puede ser exponencial. Los programas de mensajería instantánea, de videoconferencias (Skype, Zoom, etc.), llamadas telefónicas, videollamadas, correos electrónicos profesionales etc., posibilitan multiplicar el número y el

11 Recomendación 206 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, apartado 2.9.

impacto de tales conductas. Son catalogadas como situaciones de ciberacoso (que puede ser psicológico, sexual o por razón de sexo). En este sentido, la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia (LTD), en su artículo 4 señala que “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”.

Cualquier persona es susceptible de sufrir estos riesgos, aunque los datos disponibles, y pese a que se puede suponer una infradeclaración, indican que en el caso del acoso sexual es más frecuente en mujeres solas (solteras, viudas o separadas), con cargas familiares, con poca antigüedad en la empresa, con contrato temporal, en puestos o categorías generalmente ocupados por hombres, y con perfiles más vulnerables como pueden ser los colectivos de inmigrantes¹². Por tanto, conviene considerar estos datos a la hora de valorar la posibilidad de que haya perfiles más vulnerables y actuar en consecuencia puede ser importante.

Otra variable a tener en cuenta a la hora de evaluar el riesgo es la individual, ya que la reacción al hostigado puede variar en función de las características y habilidades personales. La forma en que lo percibe y, sobre todo, la forma en que se enfrenta a la situación están relacionadas tanto con la solución efectiva del problema como con el nivel o la magnitud de las consecuencias negativas que desarrolla la persona afectada¹³. En todo caso, con independencia de las variables personales, la empresa es responsable de arbitrar medidas que impidan la aparición de estas conductas, de una intervención temprana ante los primeros indicios y de cuantas medidas sean necesarias para evitar su continuidad o repetición.

3. Información

Por otro lado, el artículo 12.2 de la LOGILS obliga a las empresas a informar a sus trabajadoras adecuadamente del alcance y contenido del derecho a la protección integral de su libertad sexual en el seno de la empresa. En este sentido, el artículo 18 de la LPRL impone a las empresas la obligación de adoptar medidas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos

12 Ver informe de Michael Rubenstein sobre “La dignidad de la mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”, COM (89) 568 final, de 29 de noviembre de 1987.

13 En este sentido cabe destacar lo recogido en las NTP 891 y NTP 892 sobre resolución autónoma de conflictos, aplicable frente a cualquier tipo de violencia física o psicológica, con el propósito de resolver las situaciones de potencial violencia en el seno de la empresa y evitar la judicialización de los procesos.

para su seguridad y salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a su puesto de trabajo; así como las medidas de prevención aplicables a dichos riesgos por parte de la empresa y los que el propio trabajador deba observar para que las medidas que el empresario adopte resulten eficaces.

En el caso de los riesgos generales de la empresa y las medidas de prevención y protección frente a estos riesgos, la norma establece que el empresario puede transmitírselas a los trabajadores a través de sus representantes, introduciendo así la participación de los representantes de los trabajadores en la actividad preventiva de la empresa. En relación a los riesgos objeto de estudio es de suma importancia puesto que la LOGILS también introduce la posibilidad de realizar campañas informativas y de sensibilización en colaboración con los representantes de los trabajadores para detectar y prevenir situaciones de violencia sexual y acoso en el trabajo (art.12.2).

La información puede hacerse tanto verbal como escrita, pero siempre cerciorándose de la legibilidad de la información y comprensión por todos los trabajadores. También puede hacerse mediante soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...). Se deben evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje. La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.

IV. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

Las medidas de sensibilización junto con las de prevención son las acciones más efectivas para evitar la materialización de los riesgos al proyectarse sobre el conocimiento y concienciación de conductas prohibidas que evitan la materialización del riesgo. Es importante que toda la organización sea beligerante con cualquier intento de conducta hostil y humillante ante otra persona. Entre las medidas de sensibilización quedan incluidas las actividades de formación y elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.

1. Formación

La formación es un medio de suma importancia para garantizar que no se produzcan comportamientos de violencia y acoso en el trabajo, y que en caso de surgir estos problemas puedan resolverse con eficacia. Al respecto, el art. 12.2 de la LOGILS establece que las empresas deben ofrecer formación integral contra la

violencia sexual a todo el personal a su servicio. En relación con esta obligación el artículo 19 de la LPRL establece que cada trabajador reciba formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con los riesgos específicos de su puesto de trabajo y los generales de la empresa. Así pues, los vinculados con la violencia y el acoso quedan incluidos en la obligación general de formación.

La formación en esta materia debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso y violencia, y permitir que todos los trabajadores sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por la empresa y de cualquier problema que pueda surgir. Los programas y material didáctico deben evitar estereotipos de género y, en lo posible, hacer uso de lenguaje no sexista. El plan de formación frente a estos riesgos y la forma de abordarlos debe ser consultado con los representantes de los trabajadores, que en caso de existir delegados de prevención serán los indicados dado su conocimiento específico en materia preventiva [art. 33.1 e) LPRL].

La formación debe impartirse tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones y puestos a desempeñar, y debe repetirse periódicamente si fuera necesario. La empresa puede impartir la formación con medios propios o puede concertarse con empresas de formación, pero siempre será por personal competente y especializado en riesgos psicosociales y conocedor de la política empresarial en esta materia. Según establece la LPRL deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma. Para facilitar la asistencia es conveniente que se desarrolle en horario y condiciones que permitan la conciliación. En el seguimiento y evaluación de las actividades formativas deben incluirse indicadores de género y evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral¹⁴.

No debemos olvidar que la formación debe estar centrada en los riesgos del puesto y actividad que se desempeña, de manera que es importante diferenciar el contenido en función del cargo que se ocupe. Así, es importante diseñar programas de formación para mandos y managers que les faculte para desempeñar un liderazgo que fomente la equidad, la transparencia y la justicia organizacional. Los mandos y personal de dirección deben contribuir a evitar y canalizar de forma adecuada los conflictos de los trabajadores que se encuentren a su cargo. Aquellos a los que se les asigne cometidos específicos se les debe formar especialmente para desempeñar eficientemente sus funciones y les permita identificar los factores que contribuyen

14 Ver en este sentido el manual sobre “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”, OSALAN, *Instituto Vasco de seguridad y salud laborales*, 2019.

a que no se produzcan situaciones de violencia y acoso y familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia: al respecto, deben tener habilidades sociales para manejar conflictos y procedimientos de actuación en el marco de los procesos formales de examen de denuncias que se planteen.

En el caso de los representantes de los trabajadores: delegados de prevención, el empresario está obligado a dotarlos de formación específica en prevención de riesgos laborales suficiente para el desempeño de sus competencias y funciones. La formación, al igual que al resto de trabajadores puede facilitarse con medios propios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario (art. 37.2 LPRL).

Otras acciones formativas pueden ser dirigidas a los trabajadores que deben hacer frente en su trabajo a situaciones difíciles, donde estén más expuestos a la violencia y el acoso por su relación directa con el público como son empleados del servicio de emergencia, trabajo doméstico, transportes, educación y el ocio. También es importante formar a las personas en la resolución autónoma de conflictos, en habilidades de comunicación y estrategias de afrontamiento que ayuden a no permitir que las conductas agresivas continúen, y afrontarlas con mayor garantía lo antes posible y de manera exitosa. Esto contribuye a mejor clima organizacional y evita en muchas ocasiones la judicialización de los procesos; además de mejorar la respuesta emocional de las víctimas¹⁵.

2. Código de buenas prácticas

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores. Por ello, el código de buenas prácticas es una herramienta valiosa para evitar la materialización de los riesgos de violencia y acoso tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito digital, mediante la concienciación y responsabilidad de todos los sujetos que configuran la estructura empresarial, desde la dirección y mandos a trabajadores y sus representantes. La LOGILS establece en el art. 12.2 la posibilidad de que el empresario elabore y difunda un código de buenas prácticas, el cual deberá negociarse con los representantes de los trabajadores. Este código debe elaborarse por escrito a modo de estatutos internos en los que la organización junto con la representación de los trabajadores manifiesta el compromiso de erradicar la violencia y el acoso, con unos objetivos claros y las medidas para llevarlos a cabo. La experiencia demuestra que las estra-

15 *Vid.*, al respecto NTP 891 y NTP 892 sobre resolución autónoma de conflictos, aplicable a cualquier tipo de violencia física o psicológica.

tegias para crear entornos laborales en los que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidad de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente¹⁶.

La declaración de principios puede formar parte de este Código en el que se debe precisar las conductas y comportamientos que se consideran indebidos en el trabajo y especificar que dichos comportamientos, en determinadas circunstancias, pueden ser ilegales. El código debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad, especificando con claridad las responsabilidades que se derivaran de la manifestación de comportamientos que vulneren el código de buenas prácticas. Igualmente es conveniente que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que incurran en comportamientos de acoso y violencia sexual¹⁷.

Una vez elaborado el Código de buenas prácticas, es importante que sea difundido a todos los trabajadores, para que conozcan la política empresarial al respecto, que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y confiar en que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de violencia y acoso tanto en el lugar de trabajo como a través de medios digitales. La organización debe asegurarse de que la política empresarial y código de buenas prácticas es comunicada y comprendida por los trabajadores quedando claro que existe un firme compromiso de tolerancia cero ante estos comportamientos. Es aconsejable que estos códigos también contengan pautas y directrices de conducta y comportamiento para usuarios y clientes de manera visible.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de colaborar para garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores y mandos tienen la tarea de garantizar que no se materialicen comportamientos de violencia sexual y acoso en las áreas de trabajo bajo su responsabilidad. Es recomendable que los directores expliquen la política empresarial en relación a estos riesgos, y código de buenas prácticas, al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de ser víctima de estos comportamientos, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos

16 Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de diciembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. *Punto 5 "recomendaciones a los empresarios"*.

17 Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de diciembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

que surjan y velar por que no se planteen más problemas de esta índole y de que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

V. GESTIÓN DEL RIESGO

Otro bloque de obligaciones lo constituyen las acciones dirigidas a intervención y gestión ante situaciones sobrevenidas de riesgo para la salud de los trabajadores por problemas relacionados con factores de riesgo psicosocial, o cuando el riesgo ya se ha materializado. En este sentido el art. 12.1 de la LOGILS establece la obligación de diseñar cauces para la interposición de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.

1. Protocolos de actuación

Desde la legislación de prevención de riesgos laborales se establece que el empresario una vez conocida la situación debe tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud de sus trabajadores de acuerdo con la obligación general de protección prevista en el art. 14.2 de la LPRL. En esta línea, y como antecedente de la obligación introducida ahora por la LOGILS en cuanto al establecimiento de cauces de denuncia, la LOIMH incorporó en el año 2007 para los supuestos de acoso sexual y discriminación por razón de sexo un mandato para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones de las víctimas. Y, aunque la Ley no habla de protocolos, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, si lo hace en el art. 12 al referirse al depósito y registro de los mismos. Así pues, las empresas a lo largo de estos años han venido elaborando protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, mayoritariamente en los planes de igualdad o convenios colectivos, y en menor medida en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través del plan de prevención como establece la normativa preventiva, donde debe recogerse el procedimiento de gestión de todos los riesgos de violencia y acoso, incluidos los sufridos en el ámbito digital.

El procedimiento más utilizado para la gestión interna de estos riesgos cuando ya son evidentes o se han materializado ha sido el previsto en el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, para la canalización de las quejas y reclamaciones de las personas afectadas por este tipo de compor-

tamientos, el cual consta de diferentes fases¹⁸. Sí bien no puede considerarse una medida de prevención puesto que su aplicación es una vez materializado el riesgo, si puede tener indirectamente efectos preventivos, puesto que puede servir como elemento disuasorio que retraiga a los sujetos de practicar conductas ofensivas de acoso y violencia. Por otro lado, permite a los trabajadores conocer de antemano que cuentan con un mecanismo interno de solución de conflictos con garantías y confidencialidad.

2. Resolución de conflictos

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de violencia o acoso en cualquiera de sus manifestaciones (sexual, por razón de sexo o psicológica) estén bien establecidos, de forma que el problema se resuelva de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Por tanto, hay dos aspectos esenciales que deben quedar claros:

- A quién y cómo deben dirigirse, y en su caso presentar la denuncia.
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Se puede disponer de un procedimiento de resolución de conflictos informal y otro formal para contribuir a la resolución favorable de los mismos. También es importante formar a las personas en la resolución autónoma de conflictos y en habilidades de comunicación, con lo que se evitará en muchas ocasiones que el riesgo llegue a materializarse dado que la persona cuenta con herramientas dialécticas y conductuales que eviten que el riesgo se transforme en daño a su salud.

2.1. Cauce informal de solución del conflicto

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, cuando el problema no es grave puede ser conveniente intentar resolverlo de manera informal para evitar una fractura en el personal y relaciones sociales¹⁹. Los procedimientos

18 García- Perrote, I., “Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley Igualdad de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales*, nº 4, 2008.

19 Un sector doctrinal considera estos procedimientos informales únicamente apropiados para las conductas leves. En este sentido ver Bodelón, E. y Gala Durán, C., “Protocolos contra el acoso

informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes poniendo de manifiesto al hostigador que su conducta le resulta ofensiva o incómoda y solicita su cese en el comportamiento. Este proceso también puede ser iniciado por una persona de confianza o compañero que ayude a resolver el conflicto. Otra posibilidad es hacerlo a través de un intermediario que ejerza la función de medidor y asesor a la víctima. Esta persona intermediaria debe ser nombrada por el empresario, preferentemente en consulta con los representantes de los trabajadores (delegado de prevención), al que se le dará formación específica para el ejercicio de las funciones, específicamente en riesgos psicosociales y negociación de conflictos. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

2.2. Cauce formal de intervención y resolución del conflicto

Los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Se debe garantizar que los protocolos de quejas y denuncia son accesibles a todas las personas a las que afecte, para ello no solo se debe tener en cuenta las barreras físicas, sino también las barreras lingüísticas, generacionales y psicológicas.

El procedimiento formal, que debe estar intervenido y gestionado por los técnicos de prevención cuando existan, o el servicio de prevención, debe especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer asistencia para que en caso de no ser adecuado el procedimiento interno el trabajador tenga la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia²⁰. El proceso debe contar con personal capacitado para la recepción de las quejas y asesoramiento a los trabajadores objeto de agresiones. Esta persona puede coincidir con la designada para intervenir en los procesos informales; por tanto, como se ha señalado anteriormente, debe estar formada específicamente en manejo de resolución de problemas, políticas y proce-

sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas” en VV.AA., coord. Gil Ruiz, *Generalitat de Catalunya*, 2013, págs. 177 y 178.

20 Puede ser que el procedimiento normales de trámite de denuncias no sea adecuado en supuestos en que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos de violencia y acoso.

dimientos de la organización, y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea con eficacia.

Según el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia los requisitos básicos de este procedimiento serían:

- La confidencialidad de las denuncias y del procedimiento.
- El respeto a la dignidad y la intimidad personal.
- Agilidad en la tramitación, con plazos de resolución breves.
- La investigación exhaustiva de los hechos por el que tiene la responsabilidad de mediar o resolver.
- Garantizar la audiencia personal de todos los testigos e interesados.
- Es siempre conveniente la participación o asesoramiento del servicio de prevención.

Desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, los procedimientos formales ofrecen más garantías, transparencia y objetividad, lo que contribuye a proporcionar sensación de seguridad y amparo a una persona cuya autoestima se ha visto afectada.

A la hora de diseñar el canal de denuncias las empresas no pueden perder de vista la Directiva Europea 2019/1937, de protección del denunciante que obliga a las organizaciones de más de 50 empleados a implementar un canal de denuncias anónimo a partir de diciembre 2021/2023 para denunciar todo tipo de irregularidades, entre ellas las situaciones de violencia y acoso, y prevenir la realización de delitos.

Además, la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción dice que todas las organizaciones de más de 50 empleados deberán contar con un canal que, entre otras cosas:

- Esté diseñado, establecido y gestionado de forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos impidiendo el acceso de personal no autorizado;
- Permita la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente o de ambos modos.

En definitiva, el canal de denuncias debe ser: accesible, confidencial, difundido a la plantilla, gestionado por personal con formación; tener plazos de resolución fijados, y seguir la normativa de protección de datos personales.

Las investigaciones del suceso deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para las investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso

en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal. Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

La resolución ha de contemplar tanto el conflicto en sí mismo como las medidas protectoras y preventivas necesarias para todos los afectados, éstas últimas también podrían ser necesarias para los supuestos en que se juzgue que no ha existido acoso laboral. Dentro de las medidas protectoras pueden incluirse las cautelares como son el cambio de puesto de trabajo, con o sin cambio de centro de trabajo, el cambio de horario de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo por riesgo de violencia o acoso, que puede ser necesario su adopción desde el comienzo de la tramitación del proceso para garantizar la salud y seguridad del trabajador afectado. Estas medidas son reguladas en el capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual objeto de estudio, y serán tratadas en extensión en otro apartado del manual.

En cuanto a las sanciones disciplinarias, es conveniente que las normas que regulan las faltas y sanciones, como es el Convenio Colectivo, y el Código de buenas prácticas recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

3. Sistema de seguimiento y control

Cuando el empresario sea conocedor de la posible relación entre el daño para la salud de uno de sus trabajadores y las condiciones de trabajo debe investigar las causas que lo han podido producir y adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procedan (art. 16.3 LPRL).

En todo caso, el servicio de prevención debe hacer un seguimiento de la funcionalidad de los sistemas de gestión del riesgo, de forma que puedan introducir modificaciones siempre que se detecte inoperatividad o disfuncionalidad para la consecución de los fines que son implementados. De otro lado, téngase en cuenta que la LOGILS ha introducido modificaciones en el Código Penal referentes a la exigencia de cumplimiento de las obligaciones de prevención. Por un lado, en lo relativo al trato degradante y humillante en la empresa (art. 173.1. 4º)²¹, y, por otro, los actos

21 El art. 173 CP, tipifica el trato degradante y la ejecución de actos hostiles o humillantes en el seno de una empresa menoscabando gravemente la integridad moral. Ahora se le añade un nuevo párrafo 4º al apartado 1, que señala que: "Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis **una persona jurídica** sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.

de acoso sexual (art. 184.5º)²², que de no observarse el CP sanciona directamente al empresario. Lo que exige que la empresa vigile y esmere el cumplimiento normativo en esta materia a fin de que en caso de que las conductas de violencia y acoso se materialicen, tenga cubierta la implementación de las medidas preventivas tendentes a evitar estos delitos. El incumplimiento de las obligaciones de prevención y sensibilización pueden llevar a la empresa a ser responsable penal y civilmente, y a tener que responder del daño psicológico causado a la víctima, a no ser que acredite el cumplimiento de la normativa. Aún así, ello solo liberaría a la empresa de la responsabilidad penal, pero no de la responsabilidad civil subsidiaria, de la que sería responsable por la vía del art. 120.4 CP, por lo que no se trata solo de contar con la implementación del plan de prevención y protocolo de resolución de conflictos, sino controlar fehacientemente que estas conductas no se materialicen²³.

A este respecto cabe señalar que la Inspección de trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de vigilancia y control del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias entre las que se encuentra el cumplimiento de la LPRL y la LOIMH, efectúa campañas anuales dirigidas a constatar el cumplimiento. El marco de actuación inspectora en la materia viene determinado por el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de trabajo y seguridad social (ITSS) en materia de acoso y violencia en el trabajo que sigue vigente. Además, según el último informe anual de la ITSS 2020²⁴, el organismo se compromete a incrementar las actuaciones realizadas a las empresas, sobre todo en aquellas sobre las que pese sospecha de irregularidades o que tengan la obligación legal de adoptar medidas dirigidas a prevenir la violencia y el acoso, lo que a partir de la entrada en vigor de la LOGILS compete a todas las empresas.

VI. COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La violencia y el acoso en el trabajo (en cualquiera de sus manifestaciones) es un problema de primera magnitud que afecta a todos los sujetos que integran la

22 Igualmente, al art. 184 CP que regula el delito de acoso sexual, se añade un nuevo apartado 5º que señala que: “Cuando de acuerdo con lo establecido en el art 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años”.

23 Magro Servet, V., “La exigencia del nuevo mapa de riesgos en la empresa tras la reforma del Código Penal en los delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual en la empresa”, Colegio de abogados de Oviedo, puede verse en: <https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/3135/ARTICULO%20DOCTRINAL.pdf>

24 Puede verse en: https://www.mites.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2020_.pdf

empresa (directivos, trabajadores y sus representantes), por lo que es importante la implicación de todos en la prevención y adopción de medidas para poder crear entornos laborales integrativos, saludables y respetuosos con la dignidad de las personas. Desde esta perspectiva, como hemos visto, la LOGILS encomienda a la empresa el deber de negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y acciones formativas, así como colaborar en campañas informativas. Acciones que desde el lado de la representación también deben asumir y propiciar, para la consecución de los objetivos. Por su parte, la LOIMH establece en su Disposición Final 10ª el deber de la representación de los trabajadores de 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 propiciarlo.

En la misma línea, la LPRL en el art. 34 establece el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones preventivas a través de sus representantes y la representación especializada, que en caso de existir serán los delegados de prevención y el Comité de seguridad y salud. En el art. 33 la LPRL regula el deber de consultar con estos representantes, entre otras, la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de los riesgos en la empresa, incluida la designación de trabajadores encargados de dichas actividades; el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva, y cuantos otros puedan tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores. A los delegados de prevención, como representantes específicos en el art. 36 les encomienda la competencia-deber de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de esta normativa. Para el ejercicio de estas competencias la Ley les asigna un conjunto de facultades, derechos y obligaciones, entre los que se encuentran el derecho a la formación y la obligación de sigilo profesional²⁵.

Los representantes, junto con la acción sindical en la empresa deben formular declaraciones claras de intolerancia ante comportamientos violentos y acosadores. Igualmente deben participar en la difusión de la política general de la empresa en este sentido, para aumentar la sensibilización y contribuir a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se ejerzan estas conductas. Es importante crear un ambiente en el que los trabajadores sientan que pueden presentar quejas en caso de sufrir compor-

25 Puede verse un estudio detallado de las competencias y facultades de estos representantes en Romeral Hernández, J. *El delegado de prevención*, Lex nova, 2008.

tamientos de acoso sabiendo que pueden contar con el apoyo de los representantes. y, en caso de denuncias es primordial que la representación la trate con seriedad y comprensión, y que asegure a la persona que la presenta que tiene la oportunidad de ser representada.

El órgano por excelencia donde la representación de los trabajadores puede ejercer sus competencias y funciones es el Comité de Seguridad y Salud (arts. 38 y 39 LPRL). En este entorno de debate y consulta debe hacerse el seguimiento de la gestión y prevención de cualquier manifestación de acoso y violencia. Igualmente, es el lugar idóneo para analizar los potenciales episodios ocurridos y para proponer acciones de mejora. Para un correcto tratamiento del problema y la implantación de un sistema preventivo integrativo, donde se tenga en cuenta la variable de género, es conveniente que se fomente la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de seguridad y salud y entre los delegados de prevención.

VII. DISTINTIVO EMPRESARIAL

Los apartados 3 y 4 del art. 12 de la LOGILS prevén la regulación de un distintivo de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, cuando adecúen su estructura y sus normas de funcionamiento al contenido de la Ley, a semejanza de lo que ocurre con el sello en materia de igualdad. Los requisitos para su otorgamiento, las facultades derivadas de su obtención, y la difusión institucional de las empresas que lo obtengan, así como el proceso de revisión y su retirada cuando las circunstancias lo justifiquen, lo deja a un posterior desarrollo reglamentario.

En espera del Reglamento de desarrollo del distintivo empresarial que introduce la LOGILS, puede servir de orientación el distintivo empresarial en materia de igualdad que regula el artículo 50 de la LOI. Según este artículo, cualquier empresa, pública o privada, puede presentar por escrito al Ministerio de Trabajo un balance sobre los instrumentos de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo. El precepto señala los criterios que han de ser tenidos en cuenta para su concesión, entre ellos, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales, así como en los órganos de dirección y control de la empresa, la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios que ofrezca.

También se pronuncia sobre el control periódico por parte del Ministerio de Trabajo de las empresas que obtengan el distintivo en materia de igualdad para comprobar el efectivo cumplimiento de los parámetros de igualdad presentados en la fase de solicitud. En caso contrario el distintivo les será retirado. Al igual que hace

la LOGILS, se remitió la determinación del procedimiento específico para su concesión e incluso la concreta denominación del distintivo en materia de igualdad a un posterior real decreto. Dos años más tarde, se aprobó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la empresa”.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO MARTÍN, A., “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”, OSALAN, Instituto Vasco de seguridad y salud laborales, 2019.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., “Aspectos laborales de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”. AEDTSS. 2022.
- AZPIROZ A., “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales”. OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. 2017.
- BODELÓN, E. Y GALA DURÁN, C., “Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas” en VV.AA., coord. Gil Ruiz, Generalitat de Catalunya, 2013.
- ESPEJO MEJÍAS, P., “La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral?”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm., 472, 2023.
- FIDALGO VEGA, M., NTP 854 “Acoso psicológico en el trabajo: definición”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009.
- GARCÍA-PERROTE, I., “Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley Igualdad de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales*, nº 4, 2008.
- MAGRO SERVET, V., “La exigencia del nuevo mapa de riesgos en la empresa tras la reforma del Código Penal en los delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual en la empresa”, Colegio de abogados de Oviedo, 2022.
- MARTÍN DAZA, F., “NTP 476: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing” Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998.
- MEJÍAS GARCÍA, A., “Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)”. NTP 891, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
- MICHAEL RUBENSTEIN “La dignidad de la mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”, COM (89) 568 final, 1987.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Delimitación conceptual. “¿Qué sabe la razón jurídica del acoso laboral? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en Rivas Vallejo P., y García Valverde, M. D., (dirs). *Tratado integral del acoso*, Aranzadi, 2015.

OLARTE ENCABO, S., “Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista” en AAVV Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales, UCM, 2020.

PÉREZ DEL RÍO, T., “La violencia de género en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso sexista”. Bomarzo, 2009.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J. *El delegado de prevención*, Lex nova, 2008.

En la presente obra colectiva se incluyen quince capítulos de trabajo de investigación en profundidad sobre cinco textos normativos relevantes, cuyo punto en común es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para conocer los cambios que operan en las normas vigentes hasta el momento. Se trata de las Leyes sociales siguientes: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; y 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.

Esta obra resultará provechosa para los profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales, así como para toda persona interesada en los temas relacionados con la igualdad.

