



2022

GUIA DEL ACOSO LABORAL

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la
Igualdad efectiva de mujeres y hombres*



FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN

C/ FEDERICO GARCÍA LORCA Nº1 – C.P. 47008 VALLADOLID (VALLADOLID)

Este documento contiene:

1.	ACOSO LABORAL.....	3
1.1.	<i>¿Qué es el acoso laboral?.....</i>	3
1.2.	<i>Conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo</i>	3
2.	ACOSO SEXUAL	5
2.1.	<i>¿Qué es el acoso sexual?.....</i>	5
2.2.	<i>¿Cómo detectar el acoso sexual?</i>	5
3.	DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.....	6
3.1.	<i>¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?.....</i>	6
4.	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	7
4.1.	<i>¿Qué es la violencia de género?.....</i>	7
4.2.	<i>¿Cómo afecta la violencia de género a un trabajador?.....</i>	7
5.	MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS	8
5.1.	<i>Medidas cautelares ante la sospecha de acoso</i>	8
5.2.	<i>Medidas preventivas del acoso</i>	8
6.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	10
6.1.	<i>Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.....</i>	10
6.2.	<i>Principios que deben informar</i>	10
6.3.	<i>Fases del procedimiento.....</i>	11
6.4.	<i>Contenidos mínimos de la denuncia.....</i>	13
6.5.	<i>Denuncias infundadas o falsas</i>	13
6.6.	<i>Otras consideraciones</i>	13
6.7.	<i>Revisiones del procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.....</i>	13
7.	PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	14
8.	RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL	15
9.	SANCIONES Y MARCO NORMATIVO:.....	16
	ANEXOS.....	20
➤	Modelos para la implementación del protocolo	20

La información contenida en este documento es de USO INTERNO y propiedad de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN. Queda prohibida su reproducción y su traslado fuera de las instalaciones de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN situada en C/ FEDERICO GARCÍA LORCA Nº1 – C.P. 47008 VALLADOLID (VALLADOLID).

QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL, COPIA O UTILIZACIÓN DE LA PRESENTE DOCUMENTACIÓN CON FINES DIFERENTES A LOS CONTRATADOS SIN LA PREVIA AUTORIZACIÓN DE EHC, LEGISLACIÓN, MARKETING Y COMUNICACIÓN, S.L.



C/ XÍLGARO, 15 BAJO
C.P. 36205 VIGO (PONTEVEDRA)

1. ACOSO LABORAL

1.1. ¿Qué es el acoso laboral?

Se le llama acoso laboral cuando existe una interrelación profesional que genera un daño a la estabilidad psicológica, personalidad, dignidad o integridad de un colaborador por medio de acciones de intimidación sistemática y persistente.

1.2. Conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes... de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, denigración y ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2. ACOSO SEXUAL

2.1. ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es 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 (*Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2.2. ¿Cómo detectar el acoso sexual?

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas No Verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de Carácter Físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.), acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

3.1. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo, como, por ejemplo:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

4. VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1. ¿Qué es la violencia de género?

La violencia de género es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

4.2. ¿Cómo afecta la violencia de género a un trabajador?

La violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, tiene siempre repercusiones en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, que persisten incluso después de que la situación haya terminado.

Dentro de estas consecuencias sociales, englobamos el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo...

En estos casos la empresa puede actuar estableciendo los mecanismos para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata. Además de establecer medidas que promuevan un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo a la trabajadora afectada cuando ésta tenga que compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal.

5. MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS

5.1. Medidas cautelares ante la sospecha de acoso

Se pueden tomar medidas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, como por ejemplo:

- En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.
- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima.
- Establecer pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repita.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

Cuando se tienen sospechas de un caso de acoso se deben registrar todas las conductas dudosas en *el Diario de Incidentes (Anexo VIII: Modelo de funciones preventivas responsables y mandos intermedios)*.

5.2. Medidas preventivas del acoso

Es fundamental la planificación de la prevención de discriminación en el entorno laboral por parte de las organizaciones para la erradicación de los acosos sexistas, teniendo en cuenta las características de la organización a la que se dirige. Para ello hay que tener en cuenta los siguientes puntos:

1. Declaración de principios o Compromiso de la dirección de la empresa.

La FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN debe de tener elaborada una declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa (*Anexo I: Modelo de compromiso de la dirección de la empresa*), con carácter público y ampliamente difundida, en la que se establezca que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad.

Estableciendo la obligación a la dirección y a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución. Además, de leerse y comprometerse a cumplir con el *Código de buenas prácticas* de la empresa, adjunto en un documento aparte, *Anexo II: Modelo de existencia del Código de buenas prácticas*.

Es importante dar difusión en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) al compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.

2. Elaboración de campañas de sensibilización e información

La FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, realizará campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

Se adjunta el *Anexo III: Modelo campañas de sensibilización e información*, para que quede constancia de las fechas en las que se han llevado a cabo charlas/jornadas, quien las ha impartido y que trabajadores han asistido.

3. Realización de acciones formativas

Es muy recomendable que la empresa impulse la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Se adjunta el *Anexo IV: Modelo de acciones formativas*, para registrar las formaciones que realizan los trabajadores de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN sobre este ámbito.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

6.1. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La dirección de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, con CIF G47200605, garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito, *Anexo V: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo*.

La solicitud puede provenir:

- ❖ De la persona afectada.
- ❖ De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- ❖ De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

6.2. Principios que deben informar

- ✓ **Principio de celeridad:** Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- ✓ **Principio de confidencialidad:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- ✓ **Principio de protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ **Principio de protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados:** Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

6.3. Fases del procedimiento

1. INSTRUCTOR:

Actuará como instructor en este procedimiento D. JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ, o la persona que él designe como encargada de la tramitación del proceso, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, *Anexo VI: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.*

El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

2. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, D. JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ, o persona en quien él delegue, y un/a representante de los trabajadores que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión un asesor técnico externo.

3. PROCEDIMIENTO:

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testif y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La comisión en el plazo máximo de veinte días contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - ✓ Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - ✓ Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - ✓ Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - ✓ Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

4. RESOLUCIÓN:

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

6.4. Contenidos mínimos de la denuncia

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

6.5. Denuncias infundadas o falsas

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a D. JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

6.6. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

6.7. Revisiones del procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de D. JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ, la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

7. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, con CIF G47200605.

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a todos los trabajadores de la plantilla de la FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, los cuales tienen que firmar el *Anexo VII: Modelo de comunicado a los trabajadores* para que quede constancia de que han sido informados de dicha comunicación.

Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

8. RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL

📌 Servicios de Información Telefónica, gratuitos y disponibles las 24 horas:

016	Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y online, a las mujeres víctimas de violencia de género.
112	Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.
900 116 016	Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none">• Teléfono de texto (DTS)• Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOBILE)• PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOBILE)
900 191 010	Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
900 152 152	Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla: <ul style="list-style-type: none">• través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.• A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.

📌 Enlaces de páginas web:

Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud: http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm
Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género: http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action

9. SANCIONES Y MARCO NORMATIVO:

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico*.

Existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc.), regula las obligaciones de la empresa en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores.

En el *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* en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito empresarial.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000€; en su grado medio, de 25.001 a 100.005€ y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515€. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal* establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etcétera.

▪ **Marco normativo a ámbito nacional:**

- ✓ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- ✓ Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- ✓ La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 93.4 y art. 95.2. b.).
- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- ✓ 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 (artículo 8).
- ✓ Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i)
- ✓ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis).
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).
- ✓ Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 175 a 182).
- ✓ Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- ✓ Artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ✓ Constitución española (Arts. 9.2, y10.1, Art. 14, Art. 15, Art. 18.1, 35.1).

▪ **Marco normativo a ámbito europeo:**

- ✓ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM (2007).
- ✓ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- ✓ Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.
- ✓ Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

▪ **Marco normativo a ámbito internacional:**

- ✓ Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- ✓ Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

ESTE DOCUMENTO HA SIDO APROBADO POR:

FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN



Fdo.: Representación legal de la Empresa

JOSÉ LUIS CORUJO DÍAZ