



# Protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: legislación y análisis

Máster en Relaciones Laborales y de Empresa  
Curso 2024/2025

Presentación realizada por:  
Amanda Meléndez Pedroso

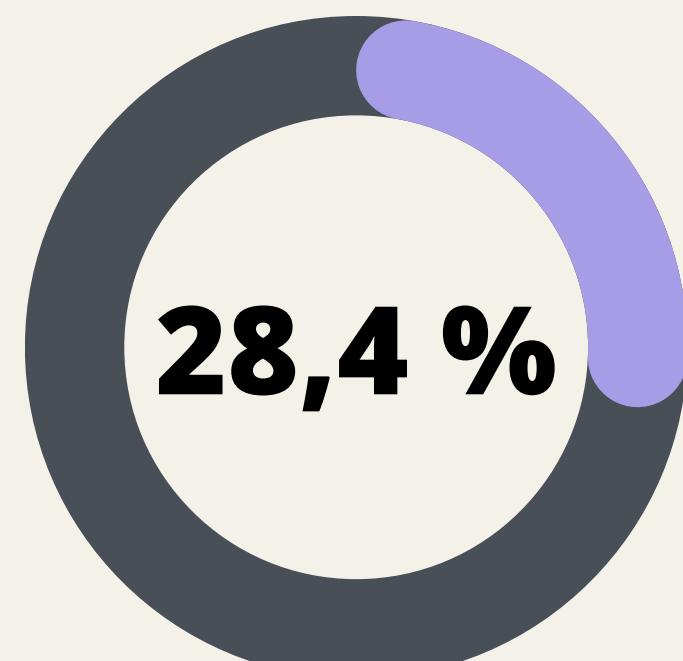
# Índice de contenidos

1. Introducción
2. Conceptos
3. Normativa
4. La Negociación Colectiva
5. Estructura de los protocolos
6. Análisis y comparativa de protocolos
7. Conclusión

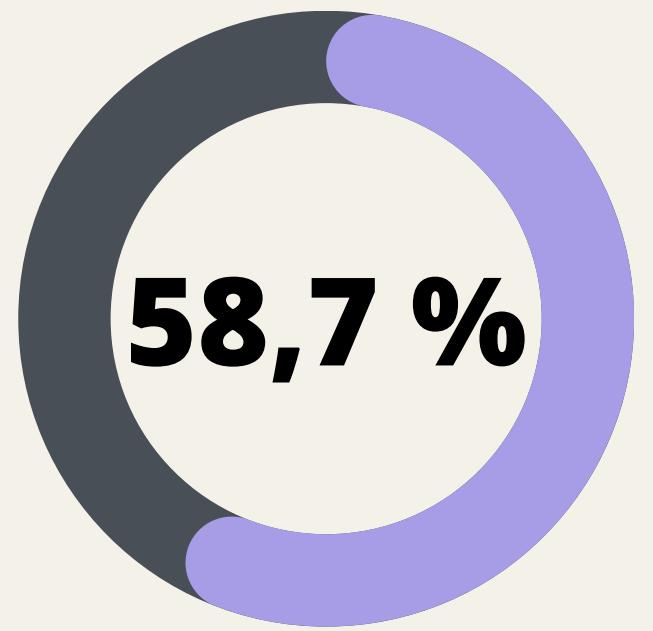


¿Son realmente necesarios  
los protocolos de acoso  
sexual y acoso por razón de  
sexo en las empresas?

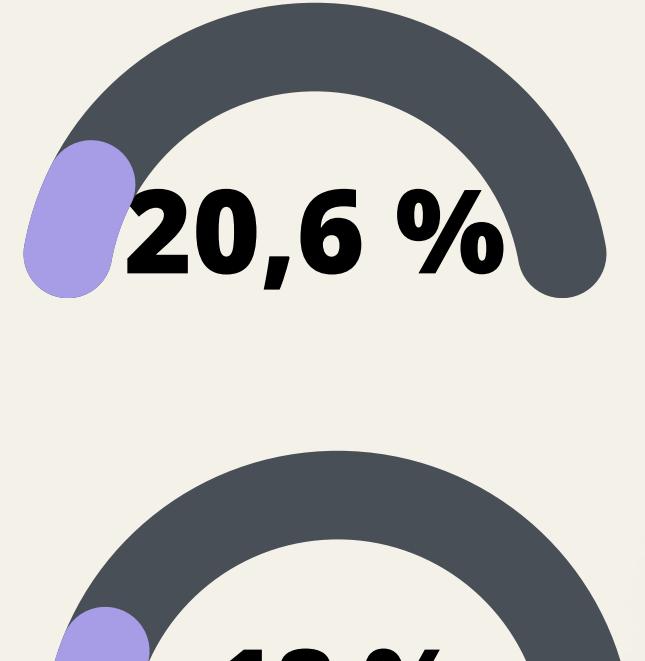
# Introducción



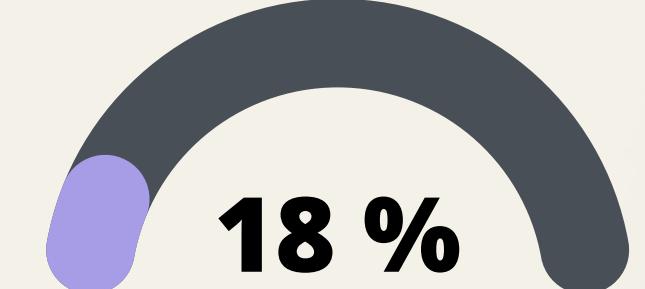
**Acoso sexual en el trabajo**



**Repetido**



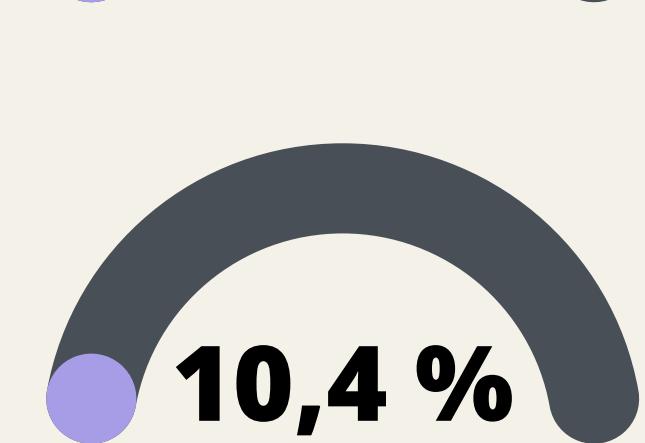
**Miradas insistentes**



**Bromas o comentarios**



**Sugerencias inapropiadas**



**Contacto físico no deseado**

- Boletín Oficial del Estado (BOE)
- Ministerio de Igualdad
- Comisiones Obreras (CCOO)
- Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT)
- Consejo General del Poder Judicial
- Registro y Depósito de Convenios Colectivos





# Concepciones

# Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Artículo 7

## 1. 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”.*

## 2. Acoso por razón de sexo

*“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

### Diferencia - Causa del acoso



Comportamiento de naturaleza sexual

Sexo de una persona

## Acoso de intercambio o chantaje sexual

- ➡ Sujeto activo - Persona con poder para perjudicar la relación laboral de la víctima

## Acoso ambiental

- ➡ Horizontal - Mismo nivel
  - ➡ Vertical - Distintos niveles
- }{ Descendente - Desde niveles superiores contra subordinados  
Ascendente - Desde niveles inferiores contra superiores

## Acoso digital

- ➡ En escenarios digitales a través de dispositivos electrónicos y tecnologías de la información

## Mobbing o acoso psicológico

- ➡ STS 1905/2024 - Presión como consecuencia de la actividad laboral permanente en el tiempo



# Normaívá

## Constitución Española 1978

**Artículo 10.1** - La dignidad de la persona

**Artículo 14** - Igualdad y no discriminación

**Artículo 15** - La integridad física y moral

**Artículo 18.1** - El honor e intimidad personal

**Artículo 35** - Deber de trabajar y derecho al trabajo

## STS 1135/2000

Los derechos a la dignidad de la persona y el honor se ven afectados cuando se produce una conducta de acoso sexual, ya que se trata de atentados a la libre decisión de una persona a no verse involucrada en una relación sexual no deseada

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

- Artículo 46 . Contenido mínimo de los planes de igualdad - Prevención del acoso por sexual y por razón de sexo
- Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo
  - { Condiciones de trabajo seguras
  - Evitar conductas de acoso
  - Ámbito digital
- Artículo 62. Principios característicos de los protocolos de las Administraciones Públicas
  - { Tolerancia cero
  - Formación del personal
  - Tratamiento reservado de las denuncias
  - Identificación de los responsables de atención de las denuncias

# Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- **Artículo 4.2. e).** Derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y **frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**”.
- **Artículo 54.** Incumplimiento grave y culpable del trabajador - Despido disciplinario
  - STSJ M 15828/2024** - La carta de despido deberá describir los hechos de manera amplia, pero protegiendo la identidad de la víctima y sin exigir una determinación temporal y ocasional exacta.
- **Artículo 50.** Extinción voluntaria del contrato - Indemnización de un despido improcedente
  - Incumplimiento grave (STSJ EXT 501/2002)
  - Pasividad activa u omisiva del empleador

# 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 2.** Personas físicas y jurídicas como responsables
- **Artículo 8.13 y 8.13 bis.** El empresario puede ser responsable tanto por la conducta activa de sus trabajadores como por omisión

## Ley 36/2011, de 11 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

- **Artículo 96.1. Inversión de la carga de la prueba**

Casos de discriminación y acoso - Carga de la prueba corresponde al demandado

La declaración de la víctima será suficiente si  
(STS 1305/2004)

Madurez e inexistencia de tendencias fantasiosas  
Lógica y corroboraciones periféricas objetivas  
Continuidad temporal sin contradicciones

# Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Acoso sexual - **Acto de violencia sexual** no consentido y que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual

## Modifica el Código Penal

- **Artículo 172 ter** - Utilización de la imagen de una persona sin su consentimiento para “realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales [...]” provocando la humillación y hostigamiento de la víctima.
- **Artículo 173.1** - Responsabilidad de la persona jurídica en los que sea culpable de un delito “en el ámbito de cualquier relación laboral” si utilizó su relación de superioridad para realizar actos de acoso contra la víctima.



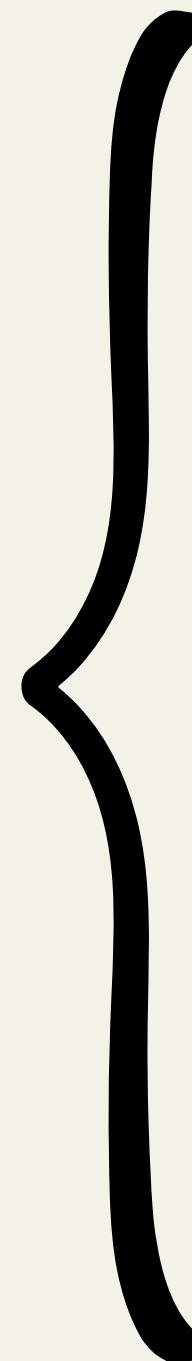
Acoso vertical

- **Artículo 184.5** - Responsabilidad de la persona jurídica tanto en acoso vertical como horizontal

# Inspección de Trabajo y Seguridad Social

→ Criterios Técnicos

Normativa



**Requerimiento a la empresa** - Evaluación de riesgos psicosociales

**Procedimiento administrativo sancionador** - Casos imputables al empresario o en los supuestos de falta de medidas preventivas

Concurrencia con el orden penal → Ministerio Fiscal

**Mediación** - Aceptación expresa de las partes

Procedimiento para conceder una **incapacidad permanente**

**Orden de paralización** - Riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores

# El acoso sexual y acoso por razón de sexo como delito

## “Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”

**Artículo 173.1** - “*El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años*”.

“*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima*”.

### **Artículo 184.1 - Tipo “básico”**

“*El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses*”.



# El acoso sexual y acoso por razón de sexo como delito

“Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”

## Artículo 184.2 - Tipo agravado (LO 10/2022 Endurecimiento de las penas)

“Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses”.

## Artículo 184.3 Tipo agravado por consideración especial del centro

“Centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal”.

# **El acoso sexual y acoso por razón de sexo como delito**

**“Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”**



## **Artículo 184.4 - Tipo hiperagravado por especial vulnerabilidad**

*“Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior”.*

## **Artículo 184.5 Persona jurídica**

- Multa de 6 a 2 años.
- Disolución de la persona jurídica.
- Suspensión de actividades o clausura de los establecimientos hasta 5 años.

**Acoso laboral - 6 meses a 2 años de prisión**

**Acoso sexual - Pena máxima de 12 meses**

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

**Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**

**Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad**

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

**Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal estatutario de los servicios de salud**



# La Negociación Colecitiva

**Artículo 85 ET** - Deber de negociar medidas dirigidas a “promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral [...]”

**Artículo 45 LO 3/2007** - Obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad para las empresas de cincuenta o más trabajadores a través de la negociación colectiva.

- *Plan de riesgos laborales - Evaluacion de riesgos psicosociales.*
- *Medidas de sensibilización, concienciación y formación.*
- *Protocolos.*
- *Régimenes de faltas y sanciones*

**Dirección General de Trabajo - “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023 - 2025”**

- *Procedimientos de prevención y denuncia.*
- *Incorporación de medidas cautelares.*
- *Inclusión del colectivo LGTBI.*
- *Seguimiento de los protocolos.*
- *Ciberacoso y mobbing.*



# Estructura de los protocolos

# Protocolos

- 1) Declaración de principios** {
  - Prevención y sensibilización**
  - Confidencialidad, intimidad y dignidad**
  - Presunción de inocencia**
  - Diligencia y celeridad del procedimiento**
- 2) Tipificación de las conductas** {
  - Conceptos**
  - Ejemplos**
- 3) Quién puede presentar la denuncia**
- 4) Canales de presentación la denuncia**
- 5) Órgano de investigación**

## 6) Fase preliminar o procedimiento informal

## 7) Procedimiento formal

**Plazos**  
**Garantías y medidas cautelares**  
**Resolución y emisión del informe**

## 8) Régimen sancionador

## 9) Seguimiento del caso



# Análisis y comparativa de protocolos

# 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 sus organismos públicos

- Tolerancia cero, dignidad, intimidad, igualdad de trato
  - Medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso
  - Empresas externas contratadas
  - Definiciones LO 3/2007 de acoso sexual y por razón de sexo y conductas
  - Medidas preventivas
- { Difusión del protocolo - Intranet, página web, correo electrónico  
Campañas de sensibilización y formación  
Estudios sobre riesgos psicosociales



## 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 sus organismos públicos

- Denuncia }
  - Correo electrónico o buzón físico
  - Víctima y/o representante legal, representantes de los empleados públicos o cualquier empleado
  - Asesoría Confidencial y Comité de Asesoramiento

Medidas cautelares - Reordenación de la jornada, cambio de tareas, cambio de lugar de trabajo

Medidas disciplinarias

Fase preliminar o procedimiento informal

# Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

- Tolerancia cero, igualdad, intimidad, confidencialidad
- Definiciones LO 3/2007 de acoso sexual y por razón de sexo y conductas
- Definición Código Penal de acoso laboral o profesional
- Órganos y autoridades

<b>Asesoramiento e información</b>	<p>✓ "Unidad de Protección frente al Acoso" ✓ "Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres".</p>
<b>Vía disciplinaria</b>	<p>✓ "Unidad de Protección frente al Acoso" ✓ "Jefe de Estado Mayor de la Defensa" ✓ "Titular de la Subsecretaría de Defensa" ✓ "Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire"</p>
<b>Vía penal</b>	<p>✓ "Juzgados Togados Militares" ✓ "Fiscalías Jurídico Militares"</p>



# Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

- Promoción del protocolo - Sesiones informativas y Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información
- Prevención - Guía práctica para víctimas y Manual de Buenas Prácticas para el Mando

Canales de comunicación y denuncia - víctima, quien conozca la situación de acoso  
Procedimiento de tramitación  
Vías de actuación  
Medidas cautelares

# Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

## • Medidas cautelares

<b>Vía disciplinaria</b>	Jefe de Unidad del infractor	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Arresto cautelar (máx. 48h.)</li><li>✓ Cese de funciones (máx. 48h.)</li><li>✓ Cambio de puesto dentro de la unidad</li></ul>
	Autoridad disciplinaria	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Arresto preventivo (máx. 20 días)</li><li>✓ Cese de funciones (máx. 20 días)</li><li>✓ Suspensión de funciones (máx. 6 meses)</li></ul>
	Jefe de Unidad de la víctima	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Cambio de puesto (sin suponer perjuicio en sus retribuciones)</li></ul>
<b>Vía penal</b>	Jefe de Unidad del infractor	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Cambio de puesto</li><li>✓ Suspensión de funciones</li></ul>
	Víctima	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Comisión de servicio</li></ul>

# Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

Sentencia del Tribunal Militar Central 178/2020 y Sentencia del Tribunal Supremo 2174/2021

Delito de abuso de autoridad en modalidad de acoso sexual sobre una subordinada

- Pena de 2 años y 3 meses de prisión, suspensión de empleo e inhabilitación para el derecho de sugradio pasivo durante la pena
- Indemnización por daño moral como responsable civil directo

Aplicación del Protocolo previo examen de la UPA



Medidas asistenciales y preventivas - Apoyo psicológico y distanciamiento físico



# Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo - ACCEM

- Tolerancia cero, prevención (no específica)
- Aplicación a personas de la organización y personas con relación mercantil.
- Conceptos LO 3/2007 de acoso sexual y acoso por razón de sexo + chantaje sexual y acoso ambiental.
- Ejemplos de acoso.
- Presentación de la denuncia - víctima, cualquier persona trabajadora.
- Comisión instructora con duración de 4 años.
- Fase preliminar - Voluntad de la víctima
- Investigación - Medidas cautelares (separación)
- Seguimiento del caso

### Artículo 36 - Protocolo de acoso

- Formación
- Presentación de la denuncia - Víctima
- Valoración de la denuncia - Comisión de Información
- Investigación - Comisión de Instrucción
- Medidas cautelares - Cambio de centro o modificación de jornada
- No especifica las medidas disciplinarias



# Convenio Colectivo de la empresa Mercadona, SA

## Sentencia del Tribunal Supremo 5203/2014, de 28 de noviembre de 2014

- Delito de acoso sexual vertical
- Delito de agresión sexual
- Indemnización por daños psíquicos y perjuicios morales



Mercadona como responsable subsidiario

- Relación de empleador - empleado
- Actuación con las facultades del cargo
- Inexistencia de superiores o mecanismos de control por parte de Mercadona

# Plan de Igualdad de la Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR

## Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Tolerancia cero
- Personal de la empresa y personal ajeno
- Definiciones LO 3/2007
- Conductas ejemplificativas
- Síntomas para detectar el acoso - absentismo, solicitud de cambio de puesto sin causa justificada.
- Prevención - publicidad del protocolo
- Presentación de la denuncia a Recursos Humanos
- Comisión Negociadora - Medidas cautelares (separación)

X

Medidas sancionadoras  
Seguimiento  
Quién puede presentar la denuncia



# Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid

## X Protocolo

### Artículo 50

- Acoso como falta muy grave
- Suspensión de empleo y sueldo 16 - 60 días
- Despido

### Artículo 58

- Principio de igualdad y no discriminación

# Convenio Colectivo provincial de limpiezas de edificios y locales de Toledo

## Artículo 42.

- Acoso como falta muy grave
- Suspensión de empleo y sueldo 16 - 60 días
- Despido

## Artículo 63

- Principio de igualdad y no discriminación

## Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

- Prevención - elaboración de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y formación.
- Procedimientos
  - Vía extraoficial
  - Presentación de denuncia
- Protección en el ámbito digital

# Protocolos

## Comparación de protocolos

### X Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid



### Convenio Colectivo provincial de limpiezas de edificios y locales de Toledo

Acoso en el ámbito digital

Recomendaciones

Resolución extraoficial

Normalización del acoso - No se aplican medidas disciplinarias  
Reiteración del acoso  
Desincentivar la presentación de denuncias formales

### X Tipificación de conductas

# Protocolos

## Comparación de protocolos

### Convenio de Mercadona

- X {
- Tipificación de conductas
  - Medidas de publicidad del protocolo
  - Medidas disciplinarias
  - Medidas preventivas

Más completos



Protocolo de ACCEM y el Plan de Igualdad de ACOR

## Comparación de protocolos

### Protocolo de ACCEM y el Plan de Igualdad de ACOR



Tipificación de conductas

ACCEM → No desarrollo de las medidas de prevención

ACOR → No especifica quién puede presentar una denuncia

### Protocolos de las Fuerzas Armadas y de la Administración General del Estado



No detallan las medidas disciplinarias - Respectivos regímenes disciplinarios

Procedimientos judiciales en el ámbito militar



# Conclusión



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

→ LO 3/2007

Ctrl + C  
Ctrl + V



**Negociación colectiva** → Obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales



**Promoción del protocolo dentro de la empresa**



**Formación**



**Seguimiento de los casos**



**Colectivos más vulnerables**

# ¿Son realmente necesarios los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas?

En el año 2022, el 28,40% de las mujeres que habían trabajado en algún momento de su vida han sufrido acoso sexual en el trabajo,

- 
- Más jóvenes
  - Limitación grave de la actividad
  - Educación superior.

Protocolos frente al acoso sexual y acoso por  
razón de sexo en el ámbito laboral:  
legislación y análisis

¡Muchas gracias!