



# PREVENCIÓN DEL **ACOSO** **LABORAL** EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA-LA MANCHA





Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. (Art.45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 2019 el **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso**, al que España se adhirió en 2022.

En él se reconoce que «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades».




## UN PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA

El acoso favorece la aparición de múltiples trastornos psicológicos o psicosomáticos. A nivel psíquico, la sintomatología puede ser muy diversa, desde ansiedad, sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pero también se pueden manifestar a nivel físico como trastornos funcionales y orgánicos, así como social, mostrando desconfianza, aislamiento, retraimiento, agresividad, hostilidad, etc. En definitiva, el acoso puede interferir en la vida normal y productiva de las personas trabajadoras.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos mentales, junto con el estrés, la depresión y la ansiedad, son las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados, llegando a calificar la ausencia laboral como un “problema de salud pública”.

Las bases de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones registraron en 2023 en total 600.814 incapacidades temporales



relacionadas con «trastornos mentales y de comportamiento». Un número récord, jamás registrado hasta la fecha y que triplica la registrada hace poco más de cinco años.

Según datos del Ministerio de Sanidad, el trastorno de ansiedad es el problema de salud mental con mayor incidencia. Mientras que, si hablamos de incapacidad laboral permanente, los problemas de depresión se convierten en la principal causa, incluso superando los problemas de espalda, según la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental.

En Castilla-La Mancha la evolución de las bajas por salud mental alcanzó el máximo histórico en 2020, con la pandemia de la COVID-19, con 6552 bajas, y ha ido descendiendo en los años siguientes, llegando en 2023 a las 4.564, mientras que en el primer semestre de 2024 ya ascendieron a 4.914 bajas por esta causa.

## DEFINICIONES



### Acoso laboral

Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada y, a veces, incluso física o sexual, que superiores o compañeros de trabajo ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el fin de degradar la estima de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.



**Ejemplos** de este tipo de acoso son los actos de agresión verbal o física, expresiones injuriosas, humillaciones descalificantes, injustificadas amenazas de despido, cambios caprichosos de turnos, sobrecarga de trabajo o la negativa injustificada a otorgar permisos al trabajador.



### Acoso psicológico

El **acoso psicológico** se define como la 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. *(Nota técnica de prevención 854)*



### Acoso sexual

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.



### Acoso por razón de sexo

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 su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



## RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. (Art. 48.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

# MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO

---

Se deben negociar con los representantes de los trabajadores los siguientes aspectos (en las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores):



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



Formación para los trabajadores y el equipo directivo sobre acoso sexual y moral.



Sensibilización: mediante charlas, jornadas, publicaciones, etc.



Elaboración e implantación de un protocolo de actuación ante el acoso, con canales de comunicación definidos y sistemas de resolución de conflictos.



## PROTOCOS DE ACOSO

El protocolo de acoso es un documento que debe ser negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras(\*), y se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por la empresa para la gestión del acoso laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo dentro de su organización.

Con la adopción de un protocolo de acoso la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

En función de las características de cada empresa o entidad y, en particular, el tamaño y la obligación de elaborar un plan de igualdad o no, se podrá utilizar el modelo de protocolo que más se ajuste a sus necesidades.

(\* )Las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores.

## ■ Algunos modelos de protocolo existentes:

- **Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.** Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015 (NIPO: 685-15-023-X)
- **Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa.** Confederación de Empresarios de Málaga, 2019
- **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.** Instituto de las Mujeres 2021 (NIPO: 050-21-029-8)
- **Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, 2021:** Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (B 9096-2017)

Cualquiera que sea el modelo elegido, debe incluir tres tipos de medidas:



**Preventivas:** declaración de principios, definición de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.



**Proactivas:** procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.



**Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario aplicable.

## PRINCIPIOS QUE DEBEN RESPETARSE



### ■ 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, lo que supone la no inclusión en los expedientes de datos personales.

### ■ 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

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.





## REQUISITOS PARA EL DISEÑO DEL PROTOCOLO

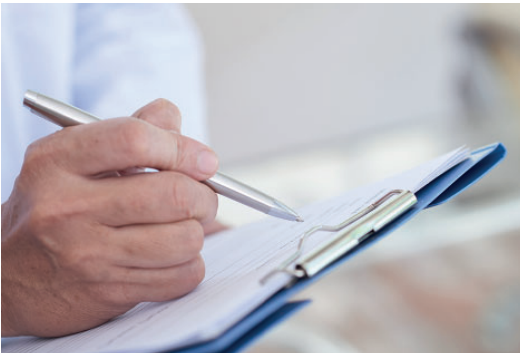
### Designar una comisión o persona instructora

Si la empresa debe contar con Plan de Igualdad, la comisión designada para este fin se encargará también del plan anti-acoso. De lo contrario, podrá designarse a una persona instructora. Su rol será tanto el diseño como la implementación del plan, incluyendo la recepción y tramitación de denuncias, la investigación de los hechos denunciados, acopio de pruebas y elaboración de un informe con las conclusiones.



### Desarrollar el protocolo de acoso

Debe contener la información mencionada (preventiva, productiva y reactiva) y tener en cuenta tanto la normativa como el convenio colectivo aplicable, en su caso.



## Crear los canales y el procedimiento interno

La implementación del plan aprobado pasa por dar forma al canal de denuncias interno necesario para hacer efectivo su cumplimiento, del que se hará cargo la comisión o la persona instructora. Pueden ser modelos de denuncia en formato físico, buzón virtual o correo electrónico, por ejemplo.



## Divulgar estas medidas a la plantilla

Como hemos visto, puede realizarse de distintas maneras: cuanto más proactiva sea la organización, más claro será su compromiso.





## NORMATIVA DE REFERENCIA






- CONVENIO 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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 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 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

# ASESORAMIENTO EN MATERIA DE PRL PARA EMPRESAS DE C-LM

---

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM), junto a las organizaciones empresariales provinciales, pone a disposición de las empresas y de las personas trabajadoras, los Gabinetes de Prevención de Riesgos Laborales, con la intención de asesorar y ayudar a la implantación efectiva y a la integración de la PRL en las empresas, pymes y micro pymes castellanomanchegas.

- Ayudamos a implantar de forma gratuita un sistema de gestión de PRL.
- Realizamos visitas concertadas a empresas para asesorar sobre gestión preventiva.
- Asesoramos e informamos sobre las obligaciones legales en la materia.
- Ponemos a disposición de las empresas publicaciones informativas, como guías y manuales de PRL sobre riesgos específicos y sectoriales.

 @\_CECAM  
 cecam-ceoe-cepyme  
 @cecamclm  
 @cecam\_clm  
 @CECAM\_CLM



cecam.es

---





C/ Reino Unido, 3 45005 Toledo  
Tel: 925 28 50 15 · [cecam@cecam.es](mailto:cecam@cecam.es)  
[www.cecam.es](http://www.cecam.es)



C/ de los Empresarios, 6  
02001 Albacete  
Tel: 967 21 73 00 · [feda@feda.es](mailto:feda@feda.es)  
[www.feda.es](http://www.feda.es)



Plaza Mayor, 14 (Pasaje Alcor,3, Pta. 1ª)  
13001 Ciudad Real  
Tel. 926 60 00 02 · [fecir@fecir.eu](mailto:fecir@fecir.eu)  
[www.fecir.eu](http://www.fecir.eu)



C/ Hermanos Becerril, 34 Bajo  
16004 Cuenca  
Tel: 969 21 33 15 · [info@ceoeencia.es](mailto:info@ceoeencia.es)  
[www.ceoeencia.es](http://www.ceoeencia.es)



C/Molina de Aragón, 3  
19003 Guadalajara  
Tel: 949 21 21 00 · [info@ceoeandalajara.es](mailto:info@ceoeandalajara.es)  
[www.ceoeandalajara.es](http://www.ceoeandalajara.es)



Paseo de Recaredo, 1  
45002 Toledo  
Tel: 925 22 87 10 · [fedeto@fedeto.es](mailto:fedeto@fedeto.es)  
[www.fedeto.es](http://www.fedeto.es)

