# 

### CIRCULAR nº 10/2023

En Palma, a 26 de abril de 2023.

Apreciado asociado:

El objeto de la presente es ofrecer información con respecto a otra obligación formal que corresponde asumir a los empresarios, de la que no se escapan nuestras empresas.

Hacemos referencia a la materia relativa a la **prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** **en la empresa**, y más en concreto a lo regulado en el **art. 48** de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el **art. 2** del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Quizá muchos de vosotros hayáis oído hablar de los planes de igualdad, que sólo son obligatorios en empresas con al menos 50 trabajadores, pero la obligación que comentamos aquí es diferente, aunque esté establecida en la misma normativa que dichos planes.

En este sentido, el **art. 48** de la LO 3/2007 indica:

*“1. Las empresas deberán 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 sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*

Por su parte, es el **art. 2** del RD 901/2020 el que concreta y amplía lo anterior disponiendo:

*“1.* ***Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas*** *a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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****.”*

Por tanto, vemos como todas las empresas con personas trabajadoras, sin importar el tamaño de la plantilla, están obligadas a tener un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y ello aunque carezcan de la obligación de tener un plan de igualdad por el número de trabajadores.

En cuanto al protocolo en sí, lo único que exige la Ley es que exista uno, sin que sea necesario que el mismo sea elaborado por un tercero, sin perjuicio de tener conocimiento de que hay empresas, principalmente relacionadas con la prevención de riesgos laborales, que ofrecen sus servicios para dar cumplimiento a esta obligación.

Desde AESBA hemos considerado oportuno indigar con el objetivo de facilitar a todos los asociados un modelo de protocolo que cada empresa puede tomar y adaptar a sus características, cumpliendo con al obligación sin necesidad de acudir a los servicios de terceros, adjuntando al presente mensaje dicho modelo de protocolo en formato Word auto-editable, lo que facilita su cumplimentación.

Porque, como siempre, si atendemos a la normativa las sanciones que pueden imponerse a las empresas por no tener un protocolo en contra de la violencia laboral y el acoso sexual o por razón de sexo varían en función de la gravedad de la infracción y pueden suponer:

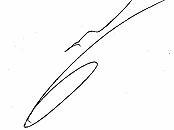
-Multas de 7.501 a 30.000 euros para infracciones leves.

-Multas de 30.001 a 120.005 euros para infracciones graves.

-Multas de 120.006 a 225.018 euros para infracciones muy graves.

Vale decir que de momento no se tiene constancia de que existan visitas o inspecciones concretas sobre ello, pero siempre es conveniente conocer la información y con el modelo facilitado se puede mirar de tener cubierta esta contingencia de un modo no demasiado complejo.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.



Fdo. Joan Mayans Moll.

Presidente