INSPECCIÓN DE TRABAJO
RIESGO PSICOSOCIAL: VIOLENCIA LABORAL
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
PROTOCOLOS DE ACOSO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN

Icíar González Carrasco,
Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco

20 DE NOVIEMBRE DEL 2025

XV JORNADAS PSICOSOCIOLOGÍA OSALAN
PALACIO EUSKALDUNA

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EUSKADIKO LAN IKUSKARITZA
INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL PAÍS VASCO

MARCO JURÍDICO PARA LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN GENERAL, VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL EN PARTICULAR

DIRECTIVAS EUROPEAS:

La Directiva Marco 89/391

traspuesta en la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales

OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO)

Convenio 190 OIT Acoso y Violencia en el Trabajo

Recomendación 206

Tratamiento unitario de todas las formas de violencia y acoso en el convenio 190 OIT

VIOLENCIA Y ACOSO CONVENIO 190

Artículo 1.1: concepto único: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa:

- 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 todo tipo de la violencia (externa e interna) y todo tipo de acoso (incluido el acoso sexual y discriminatorio por cualquier causa incluso por razón de género)**. Esta última 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

Artículos 1.2. y 7: Cada estado miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso razón genero.

VIOLENCIA Y ACOSO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: **no hay regulación legal** salvo para la violencia sexual

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO: **no hay regulación legal** pero existe una **práctica jurisprudencial** que lo reconoce

Conducta inaceptable, vejatoria, intimidatoria, hostil, ofensiva o humillante que se reitera en el tiempo y atenta contra el derecho a la dignidad o integridad moral o a la integridad física.

No hace falta que haya lesión física ni psíquica

ACOSO DISCRIMINATORIO: **Si hay regulación legal,** Art. 28 **Ley 62/2003** (Directiva 2000/78)

-toda **conducta no deseada**

-relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona,

-que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su **dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo**

-Exige reiteración

Acoso por razón de discapacidad (Art. 2.f) **RDLeg. 1/2013**)

VIOLENCIA Y ACOSO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: Artículo 4.2 derechos de las personas trabajadoras

c: **A no ser discriminados directa o indirectamente** para el empleo, o una vez empleados, **por razones de sexo…"; d: a la seguridad y salud en el trabajo; e**: **Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad**, comprende acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La mejor y más completa regulación se encuentra en materia de género

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (B.O.E 23)

Introducción de conceptos novedosos, aunque ya en jurisprudencia.

Artículo 6 Discriminación directa e indirecta

Artículo 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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**

Puede ser un solo acto

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**

Exige reiteración Aunque subjetivamente, el autor no tenga intención de dañar

Artículo 8 Discriminación por embarazo o maternidad

Habla por primera vez de **protocolos de acoso** y **planes de igualdad**

REAL DECRETO LEY 6/2019 DEL 1 DE MARZO (B.O.E DEL 7)

En empresas de más de 250 trabajadores, 2007 de forma creciente desde 2017.

-En empresas de más de 150 trabajadores, obligatorio desde 8 de marzo del 2020

-En empresas de más de 100 trabajadores, obligatorio desde 8 de marzo del 2021.

-En empresas de más de 50 trabajadores desde marzo del 2022.

REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO. (B.O.E del 14 de octubre)

Los **PROTOCOLOS DE ACOSO** son

contenido esencial de los **PLANES DE IGUALDAD**

Artículo 7. ***DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN***.

1.El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades,

Abarca todos los puestos de trabajo, todos los centros de trabajo y niveles jerárquicos.
Se debe diagnosticar el acoso sexual y por razón de sexo

2.Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

PROTOCOLOS DE ACOSO

Son Procedimiento de actuación frente al acoso:
-para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse,
-adoptar medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
-y en su caso, el régimen disciplinario.

El protocolo tendrá los siguientes **Principios rectores**:

a) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
b) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
c) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

contenido habitual de los protocolos de acoso

-Declaración de intenciones y Descripción de conductas prohibidas
-Medidas preventivas contra el Acoso
-Descripción de un procedimiento al respecto basado en principios de confidencialidad, celeridad, objetividad e imparcialidad…
-Exigencia de reclamación fundada.

-Órgano instructor neutral, participación de RLPT y expertos internos o externos en acoso sexual, en igualdad de género y riegos psicosociales.
-A quién dirigir la denuncia
-Procedimiento formal o informal, pero con conclusiones
-Medidas cautelares
-Medidas correctoras.
-Medidas disciplinarias
-Medidas adicionales.
-Publicidad del Protocolo.-Atender a la intervención de la RLT

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD Y EL PROTOCOLO DE ACOSO

Registro de la Autoridad Laboral

LEY ORGÁNICA 10/2022 DE 6 DE SEPTIEMBRE DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE DE 7 DE SEPTIEMBRE) CONOCIDA COMO LA “LEY DEL SÍ ES SÍ”

Refuerza la figura del **PROTOCOLO DE ACOSO como principal herramienta de prevención y corrección de este tipo de violencia** .
podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral

Introduce especiales derechos para **Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales:**

la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, **a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.**

derecho a la protección por desempleo cuando extingan su relación laboral por esta causa.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, **para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual** que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una **bonificación del 100%** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. **Cuando se produzca la reincorporación**, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales **se considerarán justificadas y serán remuneradas** cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

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 (BOE DE 1 DE MARZO)

En el mismo sentido para el colectivo LGTBI

LEY 31/95 DE 8 DE NOVIEMBRE (B.O.E del 10) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RD 39/97 DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Los efectos que las violencias en el trabajo causan en la salud laboral de las personas trabajadoras que lo sufren permiten que la inspección de trabajo actúe por esta vía de seguridad y salud.

ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de estrés…

.. cuando no lesiones físicas de apreciable entidad

Artículo 14 de la LPRL:
Deber de seguridad del empresario relacionado con artículo **4.2 del Estatuto de los Trabajadores**

el empresario tiene la obligación de adoptar **todas las medidas posibles**, razonables, adecuadas y compatibles con el derecho a la intimidad de los trabajadores para impedir o frenar este tipo de actuaciones en los centros de trabajo.

Artículo 15 LPRL

Principios de la actividad preventiva.

Eliminar el riesgo y reducir los inevitables (formación, información..).

Artículo 16 EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Evaluación de riesgos

Los riesgos psicosociales deben estar identificados y evaluados

El riesgo de violencia en particular contra las personas trabajadoras, todo tipo de violencia, debe estar identificado y debe estar evaluado.

Se debe **Planificar las Medidas preventivas** para **Protección de la víctima** que suponen eliminar la situación de violencia o reducir la exposición.

Implantación efectiva de las medidas previstas en el Plan y adopción de forma inmediata en cuanto la empresa conoce que una persona trabajadora es objeto de cualquier tipo de violencia en el trabajo, incluidas violencia sexuales o con origen sexual para las mujeres.

En el caso particular de violencias sexuales contra mujeres la empresa tiene que adoptar de forma inmediata medidas preventivas previstas en el **Plan de igualdad y aplicar el Protocolo de acoso**

Calificación de Accidente de Trabajo de los daños a la salud derivados de RIESGOS PSICOSOCIALES, EN GENERAL, VIOLENCIA EN PARTICULAR :

La violencia ejercida en el trabajo significa un atentado directo contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras, ya que deja secuelas
Psicofísicas, tales como ansiedad, angustia, insomnio, dolores de cabeza, cuando no lesiones físicas objetivables.

RECARGO DE PRESTACIONES.
Artículo 123 ley general de seguridad social.

prestaciones de la seguridad social derivadas de un AT por falta de medidas de seguridad y salud del empresario se podrán recargar entre un 30 y 50%

COMPETENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA LA VIGILANCIA DE LA NORMATIVA FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES EN GENERAL/ VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL.

-Ley ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y seguridad social Ley 23/2015 del 21 de julio (B.O.E del 23):

La Inspección de Trabajo es la competente para fiscalizar y vigilar el cumplimiento de toda la normativa del orden social, sea laboral, seguridad y salud, seguridad social y empleo.

CRITERIO TÉCNICO 104/2021 SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES.

Fase comprobatoria por denuncia o campaña, todos los medios de prueba.

Fase de resultados: requerimiento, paralización, Acta de infracción

Actuaciones en materia de riesgos psicosociales Año 2024

MATERIA	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACOSO	97	1	28
ACOSOS DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE SEXO	39		17
RIESGOS PSICOSOCIALES	185	9	47
TUTELA DEL DERECHO A LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES	261	9	61

Fuente: integra
Sistema de Información de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKADIKO LAN IKUSKARITZA INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL PAÍS VASCO

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

-**Artículo 43 LPRL Requerimiento** de subsanación de irregularidades si no ha habido daños y conductas menos graves.

-Artículo 44 LPRL paralización por riesgo grave e inminente
Cuando se "*compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores*" (Art. 44 LPRL).
La paralización describirá los "trabajos" que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.

-Acta de infracción. **Infracciones Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de Agosto texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social**
infracciones en materia laboral, artículos 7 y 8 lisos
Infracciones en materia de seguridad y salud cuando hay daños artículos 12 y 13 de la lisos

Infracciones graves en materia laboral Artículo 7

Apartado 10: La falta de Procedimiento o Protocolo de Acoso

"Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente".

Apartado 13. La falta de Planes y medidas de igualdad

Que establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores, RD 901/2021, o el convenio colectivo que sea de aplicación y demás normativa aplicable.

Infracciones muy graves en materia laboral Artículo 8

Acosos y violencias si no hay daño para la persona trabajadora

Apartado 11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Apartado 12.

-Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo u orientación sexual

-las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Apartado 13. **El acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Apartado 13 bis. **El acoso por razón de Sexo,**

cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

Infracciones graves y muy graves en materia de PRL

Artículo 12 y 13 LISOS

según den lugar a riesgo solo “grave” o “grave e inminente”.

Artículo 12 apartado 16.

Las conductas que supongan **incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales**, siempre que dicho incumplimiento cree un **riesgo grave** para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras afectadas

Artículo 12 apartado 10.

No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas

Sanciones previstas en la LISOS.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

(SANCIONES ACCESORIAS A LAS INFRACCIONES LABORALES MUY GRAVES)

Art. 46 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: El empresario que incurra en esta conducta será **sancionado no sólo económicamente** sino también con las siguientes sanciones accesorias:

a) pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción; y,

b) exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS MORALES: ART. 1124 DEL CC.

INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: ART. 50 DEL ET PORQUE ES UN INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LA EMPRESA.

Eskerrik Asko

20 de noviembre de 2025

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EUSKADIKO LAN IKUSKARITZA
INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL PAÍS VASCO