



## NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

 **Abdón Pedrajas** | **Littler**

**Patricia Madrona García**  
Asociada Senior  
Abdón Pedrajas Littler  
Agente de Igualdad

En los últimos dos años han entrado en vigor en España varias normas que tienen incidencia directa en la prevención de las situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral, y las obligaciones para las empresas al respecto. Con un enfoque pedagógico, en este breve resumen se recogen las cuestiones más destacadas, mencionando la norma donde se regulan, y el impacto para las organizaciones.

**1º Acciones de sensibilización, formación e información sobre acoso y violencia sexual para prevenir y neutralizar la responsabilidad penal.**

- A raíz de la publicación de la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que entró en vigor el pasado 7 de octubre de 2022, se modificaron los artículos 173.1 y 184.5 del Código Penal relativos al acoso moral y el acoso sexual.

Como consecuencia de esta modificación legislativa ambos tipos delictivos pueden ser objeto ahora de responsabilidad penal de las personas jurídicas, de modo que las empresas pueden ser ahora penalmente responsables de los delitos de acoso moral y acoso sexual cometidos por personas que estén dentro de su estructura organizativa, de conformidad con el artículo 31 bis del Código Penal.

- Para neutralizar dicha responsabilidad es imprescindible que las empresas conforme lo previsto en los artículos 31 bis.4 y 5 del Código Penal adopten y ejecuten eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, aludiendo directamente a la necesidad de que existan protocolos de acoso, así como al deber de efectuar actividades de promoción y formativas destinadas a las personas trabajadoras que ostentan facultades de organización y control dentro de la misma, precisamente para mitigar el riesgo de incurrir en responsabilidades penales.

- Por ello, es recomendable que se imparta formación en materia de prevención del acoso, por un lado, a las personas que formen parte del equipo directivo, así como a personas de la organización que tengan plantilla a cargo.

## **2° Acoso en el ámbito digital**

- En este sentido, la misma ley (Ley Orgánica 10/2022) incorpora un nuevo apartado específico a las conductas de **violencia digital**. Esto supone incorporar a los protocolos de acoso alguna mención a las situaciones en las que la situación de violencia o de acoso se produce utilizando medios telemáticos o digitales.

- No nos encontramos ante un tipo específico del acoso, sino más bien a las conductas de acoso o violencia que se realizan a través de medios digitales mediante, por ejemplo, la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

- Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas. También, se produciría con la insistencia en el envío de mensajes o las peticiones recurrentes para conseguir algo se convierte en la fórmula para acosar a la víctima.

## **3° Prevención de riesgos laborales**

- El apartado 4 del artículo 12 de la ley (Ley Orgánica 10/2022) establece que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Lo que necesariamente va a llevar lleva aparejada una revisión de las evaluaciones de puestos de trabajo para tener en cuenta dicho factor de riesgo.

## 4° Ampliación del concepto de acoso y violencia en el trabajo

- Entre las novedades normativas en la materia encontramos el Convenio 190 OIT frente al acoso y violencia en el trabajo (BOE de 16 de junio de 2022). Dicho convenio establece que una sola vez puede bastar para entender que ha existido “acoso” y/o “violencia” en el trabajo.

Pues el convenio define la violencia y el acoso en el trabajo en términos generales de la siguiente forma:

“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 la violencia y el acoso por razón de género”.

- En este sentido, el Convenio 190 también contempla entre las novedades, una ampliación de la protección del acoso en cuanto a los lugares y en cuanto a las personas:

A. **Personas:** el ámbito de aplicación es muy amplio y no aplica solo a los trabajadores de plantilla; también (entre otros) a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, candidatos a un proceso de selección...

B. **Lugares:** se amplía el alcance de la protección, puesto que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo y no solo en el lugar de trabajo, también en los lugares de descanso, vestuarios, desplazamientos, viajes & eventos, comunicaciones informáticas (ciberacoso en el ámbito laboral), etc.

## 5° Personas LGBTI

- La 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 LGBTI, tiene importantes repercusiones en el ámbito laboral. En cuanto a los protocolos de acoso, las empresas deberán revisar e incorporar a los protocolos contra el acoso y los canales de denuncia por violencia sexual — dentro del nuevo sistema interno de información— para considerar el tratamiento específico de las situaciones que afecten a personas LGBTI.

- Esto incluye a las personas que sean trabajadoras de la empresa del colectivo (LGBTi), así como a todas las personas que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino, según el art. 46 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

- En concreto, para la defensa particular de estos colectivos, el artículo 15 impone a las empresas de más de 50 personas trabajadoras que dispongan, en el plazo de 12 meses y a través de la negociación colectiva, de un conjunto planificado de medidas y recursos que permitan alcanzarla, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Y más allá, el artículo 55 establece que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

- Cuando hablamos de la prohibición de discriminación de personas LGTBI, nos referimos a una serie de conductas adoptadas en el entorno laboral, carentes de justificación, que supongan un menoscabo en las condiciones de trabajo, y que se adopten contra la persona por su condición de LGTBI (entendiendo por LGTBI a las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y otras).

- **Lesbianas:** Son aquellas mujeres que se sienten atraídas sexual y afectivamente por personas de su mismo sexo.<
- **Gays:** Son los hombres que se sienten atraídos sexual y afectivamente por personas de su mismo sexo.

- **Transexuales:** Son aquellas personas que se identifican con el sexo opuesto al que les fue asignado al nacer y se someten a una intervención quirúrgica para someterse a un cambio de sexo. O bien, aunque no recurran a la cirugía, hacen una transición social para tener la apariencia del sexo contrario.
- **Bisexuales:** Son aquellas personas que se sienten atraídas afectiva y sexualmente por otras personas de uno y otro sexo.
- **Intersexuales:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

## 6° Violencia de género y violencia sexual

Por último, entre las novedades destaca el hecho de que las trabajadoras víctimas de violencia sexual se han equiparado a las trabajadoras víctimas de violencia de género, habiéndose, a su vez, ampliado todos los derechos de éstas que tienen incidencia en la relación laboral.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, amplía la definición de lo que se considera violencia sexual, considerando cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Si todo ello se enlaza con el deber de prevención de la empresa (PRL) resulta que las medidas de prevención que debe la empresa articularse encuentran las de elaborar medidas específicas para actuar en casos de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, habitualmente mediante la elaboración de protocolos, que también habrán de revisarse.

Patricia M.

Abogada y Agente de Igualdad

