

PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Manual de Formación Oficial

Adaptado a la LO 3/2007 · LO 10/2022 · Ley 15/2022 · RD 1026/2024
Criterios Técnicos ITSS 69/2009 y 104/2021



Duración: 20 horas lectivas



Nivel: Básico – Toda la plantilla



Modalidad: Presencial / Teleformación / Mixta



Certificación: Diploma oficial + FUNDAE

Normativa de referencia

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad · Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual · Ley 15/2022
Igualdad de Trato
Ley 31/1995 PRL · Estatuto de los Trabajadores · RD 1026/2024 · Código Penal Art. 173 y 184 · LISOS

Presentación del Curso

El presente manual constituye el material oficial del curso «Prevención y Protocolo de Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo», diseñado para cumplir con el conjunto de obligaciones legales que recaen sobre todas las empresas españolas en materia de prevención del acoso, con independencia de su tamaño o sector.

El acoso laboral y el acoso sexual constituyen graves vulneraciones de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, protegidos por la Constitución Española y por un amplio marco normativo que ha sido reforzado notablemente en los últimos años con la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación, y el Real Decreto 1026/2024 de medidas para la igualdad de las personas LGTBI.



BASE LEGAL DE ESTE CURSO

LO 3/2007 (Arts. 45 y 48) · LO 10/2022, Art. 12 (obliga formación a TODA la plantilla) · Ley 15/2022, Art. 12 y 25 · Ley 31/1995 PRL, Arts. 14-16 · Estatuto de los Trabajadores, Art. 4.2.e · RD 901/2020 (Planes de Igualdad) · RD 1026/2024 (igualdad LGTBI) · Criterios Técnicos ITSS 69/2009 y 104/2021.

Ficha Técnica del Curso

Denominación	Prevención y Protocolo de Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo
Duración total	20 horas lectivas
Modalidad	Presencial / Teleformación / Mixta
Nivel de cualificación	Nivel 1 – Básico (toda la plantilla, obligatorio)
Destinatarios	Todos/as los/as trabajadores/as, mandos intermedios y dirección
Obligatoriedad	Sí. Obligatorio para todas las empresas con trabajadores/as (LO 10/2022, Art. 12)
Normativa base	LO 3/2007 · LO 10/2022 · Ley 15/2022 · Ley 31/1995 · RD 1026/2024
Organismo inspector	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Criterios Técnicos 69/2009 y 104/2021
Tipo de certificación	Diploma de aprovechamiento · Bonificable FUNDAE
Revisión del contenido	Anual o ante cambios normativos relevantes

Índice de Contenidos

M1	Marco Legal: Normativa vigente sobre acoso en el trabajo	3h
M2	Tipos de Acoso: Definiciones, conductas y diferencias	3h
M3	Factores de Riesgo y Señales de Alerta	2h
M4	El Protocolo de Actuación Frente al Acoso	3h
M5	Obligaciones de la Empresa y Derechos de la Víctima	3h
M6	El Papel del Trabajador: Cómo actuar	2h
M7	Régimen Sancionador e Inspección de Trabajo	2h
M8	Evaluación Final y Acreditación	1h

TOTAL: 20 horas lectivas

Objetivos del Curso

Objetivo General

Dotar a todos los trabajadores y trabajadoras de los conocimientos, herramientas y recursos necesarios para prevenir, identificar y actuar correctamente ante situaciones de acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo, fomentando una cultura organizacional de respeto, igualdad y dignidad.

Objetivos Específicos

- Conocer el marco normativo vigente que regula la prevención del acoso en España.
- Distinguir los diferentes tipos de acoso: laboral (mobbing), sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Identificar conductas constitutivas de acoso y diferenciarlas de conflictos laborales ordinarios.
- Reconocer los factores de riesgo psicosocial que favorecen entornos de acoso.
- Conocer el protocolo de actuación de la empresa y saber cómo activarlo.
- Conocer los derechos de las víctimas y las obligaciones del empleador.
- Saber cómo actuar como testigo o persona de confianza ante una situación de acoso.
- Comprender las consecuencias legales, disciplinarias y penales del acoso laboral y sexual.

MÓDULO 1 · Marco Legal: Normativa Vigente sobre Acoso en el Trabajo

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

1.1. La Constitución Española y los derechos fundamentales

El acoso laboral y sexual vulnera derechos fundamentales garantizados por la Constitución Española de 1978:

- Artículo 10: Derecho a la dignidad de la persona como fundamento del orden político y la paz social.
- Artículo 14: Igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de sexo, raza, religión u otra circunstancia personal o social.
- Artículo 15: Derecho a la integridad física y moral.
- Artículo 18: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

1.2. El Estatuto de los Trabajadores

El artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de todos los trabajadores «al respeto a 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».

El artículo 54.2.g) tipifica como causa de despido disciplinario el acoso por razón de sexo u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

1.3. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de las empresas de:

- Artículo 45: Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad (obligatorio para empresas de 50 o más personas trabajadoras desde 2022).
- Artículo 48: 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.



IMPORTANTE: OBLIGACIÓN UNIVERSAL

La LO 3/2007 establece protocolos de acoso como obligatorios para TODAS las empresas con trabajadores, independientemente de su tamaño. No es solo para las que tienen Plan de Igualdad.

1.4. Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual

La LO 10/2022, de 6 de septiembre, conocida popularmente como «Ley Solo Sí es Sí», introduce obligaciones explícitas para todas las empresas en su artículo 12:

- Promover condiciones de trabajo que eviten delitos y conductas contra la libertad sexual e integridad moral, especialmente el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el cometido en el ámbito digital.

- Arbitrar procedimientos específicos de prevención y canales de denuncia, incluyendo los casos producidos online.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales de todos los puestos ocupados por trabajadoras.

● OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN DE TODA LA PLANTILLA

El artículo 12 de la LO 10/2022 establece expresamente que «las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio». Esta obligación afecta a TODAS las empresas con trabajadores/as, sin excepción de tamaño.

1.5. Ley 15/2022 Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, amplía los motivos de discriminación protegidos y refuerza la responsabilidad empresarial:

- Artículo 6.4: Define el acoso como toda conducta realizada por razón de alguna causa de discriminación, con el objetivo de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Artículo 25: Las empresas deben aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias, incluido el acoso.
- Artículo 27: El empleador es responsable del daño causado cuando el acoso se produzca en su ámbito de organización y no haya adoptado las medidas de prevención exigidas.

1.6. Real Decreto 1026/2024: Igualdad de las Personas LGTBI

El RD 1026/2024, de 8 de octubre, obliga a las empresas a adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, entre ellas la implantación de un protocolo específico de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

1.7. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

El acoso constituye un riesgo psicosocial que la empresa está obligada a evaluar y prevenir. El artículo 14 LPRL establece el deber general del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo los riesgos de naturaleza psicosocial.

La Inspección de Trabajo aplica los Criterios Técnicos 69/2009 (acoso y violencia en el trabajo) y 104/2021 (riesgos psicosociales) para inspeccionar el cumplimiento empresarial en esta materia.

MÓDULO 2 · Tipos de Acoso: Definiciones, Conductas y Diferencias

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

2.1. Acoso Laboral o Psicológico («Mobbing»)

El acoso laboral es toda conducta, práctica o comportamiento, llevada a cabo de forma sistemática y recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de manera violenta u hostil.

Características clave del acoso laboral:

- Reiteración y sistematicidad: no es un episodio aislado, sino un patrón de conducta repetido.
- Intencionalidad: existe voluntad de perjudicar, humillar o aislar a la víctima.
- Desequilibrio de poder: puede ser descendente (jefe-empleado), ascendente (empleado-jefe) u horizontal (entre compañeros).
- Impacto en la salud: produce consecuencias psicológicas y físicas verificables.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso laboral:

- Asignar tareas imposibles, degradantes o muy por debajo de la cualificación del trabajador.
- Ignorar, aislar o excluir sistemáticamente al trabajador de reuniones o actividades.
- Criticar de manera reiterada y pública el trabajo o la persona.
- Difundir rumores o información falsa sobre el trabajador.
- Impedir el uso de los medios necesarios para trabajar.
- Amenazas reiteradas de despido sin causa justificada.
- Controlar con exceso y de manera desproporcionada todas las tareas del trabajador.

⚠ ¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

No constituyen acoso laboral: el estrés por carga de trabajo puntual, una crítica constructiva y aislada, un conflicto interpersonal ordinario, la exigencia razonable del cumplimiento de objetivos, ni las decisiones organizativas legítimas aunque sean desfavorables para el trabajador.

2.2. Acoso Sexual

Según el artículo 7.1 de la LO 3/2007, 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».

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual o «quid pro quo»:** el acosador condiciona una ventaja laboral (ascenso, contrato, aumento salarial) o amenaza con un perjuicio laboral a cambio de favores sexuales.
- **Acoso ambiental:** conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio, sin que sea necesaria una relación de autoridad entre acosador y víctima.

Ejemplos de conductas de acoso sexual:

- Comentarios, chistes o insinuaciones de contenido sexual no deseados.
- Propositiones o invitaciones insistentes de carácter sexual.
- Contacto físico no deseado o no consentido (roces, abrazos, besos).
- Mostrar o enviar imágenes, vídeos o materiales de contenido sexual.
- Mensajes, correos o comunicaciones digitales de contenido sexual no solicitado.
- Miradas lascivas u obscenas de manera reiterada.

2.3. Acoso por Razón de Sexo

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, es «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, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

A diferencia del acoso sexual, no tiene por qué tener connotación sexual: puede incluir comentarios denigrantes sobre el rol de la mujer en el trabajo, negación sistemática de permisos de maternidad o comportamientos que refuerzan estereotipos de género de manera hostil.

2.4. Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género

Regulado específicamente por el RD 1026/2024, este tipo de acoso incluye comentarios ofensivos, burlas, exclusión social, amenazas o cualquier comportamiento que, por razón de la orientación sexual o identidad de género de la víctima, tenga como efecto degradar, humillar o atentar contra su dignidad.

2.5. Cuadro comparativo de tipos de acoso

TIPO	BASE LEGAL	SUJETO ACTIVO	ELEMENTO DISTINTIVO
Acoso laboral (mobbing)	Ley 31/1995, Art. 173 CP	Cualquier persona de la empresa	Conducta sistemática que daña la dignidad o salud psíquica
Acoso sexual	LO 3/2007, Art. 7.1	Cualquier persona (incluidos terceros)	Comportamiento de naturaleza sexual no deseado
Acoso por razón de sexo	LO 3/2007, Art. 7.2	Cualquier persona de la empresa	Comportamiento basado en el sexo que crea entorno hostil
Acoso LGTBI	RD 1026/2024, Ley 15/2022	Cualquier persona de la empresa	Conducta por orientación sexual / identidad de género

MÓDULO 3 · Factores de Riesgo y Señales de Alerta

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

3.1. Factores organizativos de riesgo

La evaluación de riesgos psicosociales es obligatoria para toda empresa (LPRL, Art. 16). Los factores que favorecen la aparición del acoso son:

- Estilos de liderazgo autoritarios, abusivos o que promueven la competitividad extrema.
- Deficiente comunicación interna y falta de claridad en roles y funciones.
- Ausencia de protocolos claros de resolución de conflictos.
- Clima laboral deteriorado o normalización de comportamientos irrespetuosos.
- Alta presión productiva, inseguridad laboral o reestructuraciones frecuentes.
- Falta de formación de mandos intermedios en gestión de personas y resolución de conflictos.
- Cultura organizacional que trivializa o silencia las quejas.

3.2. Señales de alerta en la víctima

Las personas que sufren acoso pueden presentar alguno de los siguientes indicadores:

- Cambios bruscos en el comportamiento habitual: aislamiento, irritabilidad, llanto.
- Síntomas físicos sin causa médica aparente: dolores de cabeza, trastornos del sueño, fatiga crónica.
- Descenso significativo del rendimiento laboral sin causa objetiva.
- Absentismo reiterado o bajas médicas frecuentes por ansiedad o depresión.
- Peticiones de cambio de turno, departamento o puesto sin motivo aparente.
- Comentarios de sentirse hostigado/a, vigilado/a o injustamente tratado/a.
- Miedo visible a llegar al trabajo o a interactuar con determinadas personas.

3.3. Señales de alerta en el entorno

- Chistes, comentarios o bromas de contenido sexual, denigrante o discriminatorio normalizados.
- Rumores frecuentes sobre determinados trabajadores o trabajadoras.
- Trabajadores que evitan sistemáticamente la presencia de un compañero o jefe.
- Quejas informales repetidas sobre el trato de un responsable concreto.
- Imágenes, materiales o mensajes de contenido sexual visibles en el entorno.



OBLIGACIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS establece que la empresa debe identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial como parte de su Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Esta evaluación debe realizarla o validarla un especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.

MÓDULO 4 · El Protocolo de Actuación Frente al Acoso

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

4.1. ¿Qué es el protocolo y por qué es obligatorio?

El protocolo de actuación frente al acoso es el documento interno de la empresa que establece las medidas de prevención, los canales de denuncia y el procedimiento de investigación y resolución ante situaciones de acoso. Su implantación es obligatoria para TODAS las empresas con trabajadores/as, independientemente de su tamaño.

Las empresas que no dispongan de protocolo pueden ser sancionadas por la Inspección de Trabajo, con multas que van desde 7.501 € hasta 225.018 € según la gravedad.

4.2. Principios rectores del protocolo

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Confidencialidad	Toda la información sobre el proceso se trata con la máxima discreción. Las partes y testigos están obligados a guardar sigilo.
Rapidez	El procedimiento debe activarse y resolverse con la mayor celeridad posible para proteger a la víctima.
Protección de la víctima	En ningún caso la víctima sufrirá represalias por haber denunciado. Las medidas cautelares deben preservar su dignidad.
Presunción de inocencia	La culpabilidad de la persona denunciada no se presume: debe determinarse mediante investigación.
Imparcialidad	La instrucción del expediente debe realizarse por una persona o comisión sin conflicto de interés.
Acompañamiento	Las partes pueden ir acompañadas por un representante sindical u otra persona de su elección.

4.3. Fases del procedimiento de actuación

FASE 1 · Comunicación y activación

Cualquier trabajador/a que se sienta víctima de acoso o que sea testigo de una situación de acoso puede iniciar el procedimiento. La denuncia puede realizarse:

- De forma verbal o escrita, ante el/la responsable de RRHH, el/la DPO, el/la delegado/a sindical o el Comité de Empresa.
- A través del canal de denuncias interno de la empresa (obligatorio conforme a la Ley 2/2023 de protección de informantes).
- De forma anónima (contemplado en el nuevo modelo de protocolo del Instituto de las Mujeres, 2023).

FASE 2 · Medidas cautelares inmediatas

Desde el momento en que se activa el protocolo, la empresa debe adoptar, de forma motivada, medidas organizativas provisionales que eviten el contacto entre las partes, sin que estas suponga una solución permanente ni perjudiquen a la víctima:

- Reordenación del tiempo de trabajo o cambio de turno.
- Cambio temporal del lugar de trabajo o de las tareas asignadas.
- Teletrabajo provisional si resulta posible y conveniente.



PROHIBICIÓN EXPRESA DE REPRESALIAS

Está terminantemente prohibido adoptar medidas que perjudiquen a la persona denunciante o a los testigos. El art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 26 de la Ley 15/2022 garantizan la indemnidad de la víctima frente a cualquier represalia.

FASE 3 · Instrucción de la investigación

La investigación debe realizarse por una persona o comisión designada al efecto, que:

- Recabará declaración de la víctima, la persona denunciada y los testigos.
- Reunirá toda la documentación relevante (correos, mensajes, informes médicos, partes de baja).
- Garantizará la confidencialidad en todo momento.
- Debe concluir en un plazo razonable (generalmente entre 10 y 30 días hábiles).

FASE 4 · Resolución y medidas

Concluida la investigación, la empresa adoptará una de estas resoluciones:

- Archivo de la denuncia: si no se acredita la existencia de acoso.
- Acuerdo informal: solo posible en casos leves, siempre con consentimiento de la víctima.
- Apertura de expediente disciplinario: si se acredita conducta constitutiva de acoso. Puede derivar en despido disciplinario.
- Denuncia ante la ITSS o el juzgado: en casos graves o cuando el acoso sea constitutivo de delito.

FASE 5 · Seguimiento

Una vez resuelto el caso, la empresa debe realizar un seguimiento de la situación de la víctima y revisar las medidas preventivas para evitar recurrencias. La evaluación de riesgos psicosociales debe actualizarse si procede.

MÓDULO 5 · Obligaciones de la Empresa y Derechos de la Víctima

Duración: 3 horas | Nivel: Básico

5.1. Obligaciones del empleador

La empresa es la principal responsable de garantizar un entorno laboral libre de acoso. Sus obligaciones son:

- Implantar y difundir el protocolo de actuación frente al acoso (toda la plantilla debe conocerlo).
- Ofrecer formación periódica en prevención del acoso a toda la plantilla (obligatorio por LO 10/2022).
- Evaluar los riesgos psicosociales e incluir la violencia sexual en la valoración de riesgos.
- Activar el protocolo de forma inmediata cuando tenga conocimiento de una situación de acoso.
- Adoptar medidas cautelares desde el primer momento para proteger a la víctima.
- Investigar con diligencia, imparcialidad y confidencialidad.
- Sancionar las conductas constitutivas de acoso que se acrediten.
- Garantizar la indemnidad de la víctima frente a represalias.
- Poner el protocolo a disposición de la representación legal de los trabajadores para su negociación.



RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INACCIÓN

La Ley 15/2022, art. 27, establece que el empleador será responsable del daño causado cuando el acoso se produzca en su ámbito de organización y no haya cumplido sus obligaciones preventivas. La inacción empresarial ante una denuncia fundada puede derivar en responsabilidad civil, administrativa y penal.

5.2. Derechos de la víctima de acoso

La normativa vigente reconoce a las víctimas de acoso los siguientes derechos:

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Derecho a denunciar	Sin represalias de ningún tipo, ante la empresa, la Inspección de Trabajo, los juzgados o el sindicato.
Derecho a medidas cautelares	Separación inmediata del agresor sin que ello suponga perjuicio para la víctima.
Derecho a acompañamiento	Estar acompañada por un representante sindical u otra persona de su elección durante todo el proceso.
Derecho a la confidencialidad	Su identidad y los datos del procedimiento deben ser protegidos.
Derecho a la indemnidad	Protección frente a cualquier represalia por haber denunciado.
Derechos laborales específicos (LO 10/2022)	Reducción o reordenación de jornada, cambio de turno, cambio de centro, suspensión del contrato con reserva de puesto (6 meses, prorrogables hasta 18), extinción del contrato con indemnización.
Derecho a apoyo	Las empresas deben proporcionar o facilitar acceso a apoyo

psicológico	psicológico durante el proceso.
Acceso a prestaciones de desempleo	Si la víctima extingue su contrato como consecuencia del acoso, tiene derecho a prestación por desempleo.

MÓDULO 6 · El Papel del Trabajador: Cómo Actuar

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

6.1. Si eres víctima de acoso

Si crees estar sufriendo acoso laboral o sexual, sigue estas pautas:

1. Documenta todo: fecha, lugar, descripción detallada de cada incidente. Guarda mensajes, correos, capturas de pantalla o cualquier evidencia.
2. Comunícaselo a alguien de confianza: compañero/a, delegado/a sindical o familiar.
3. Busca atención médica si tu salud se está viendo afectada. El parte médico es una evidencia valiosa.
4. Activa el protocolo: comunica la situación al canal habilitado por la empresa (RRHH, canal de denuncias, DPO o Comité de Empresa).
5. No te enfrentes en solitario al agresor: el procedimiento establece cauces formales para ello.
6. Si la empresa no actúa, puedes denunciar ante la Inspección de Trabajo (ITSS) o acudir a la vía judicial.

6.2. Si eres testigo de acoso

Ser testigo de una situación de acoso genera también responsabilidades. Como trabajador/a tienes el deber moral y, en ciertos casos, legal de actuar:

- No minimices ni trivialices lo que has observado: «es una broma» o «siempre ha sido así» no justifican el acoso.
- Ofrece apoyo a la víctima si esta lo solicita y está en tu mano hacerlo con seguridad.
- Estás legitimado para denunciar tú mismo/a al protocolo de la empresa lo que has presenciado.
- Si te requieren como testigo en el procedimiento, coopera con veracidad y respeta la confidencialidad.
- No compartas información sobre el caso con personas ajenas al procedimiento.

6.3. Lo que NUNCA debes hacer



CONDUCTAS PROHIBIDAS PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Participar o consentir situaciones de acoso a través de la inacción. · Presionar a la víctima para que retire su denuncia. · Divulgar información sobre el proceso. · Tomar represalias contra quien ha denunciado. · Hacer comentarios, chistes o gestos de connotación sexual o denigrante en el trabajo, aunque sean «de broma». · Reenviar mensajes, imágenes o vídeos de contenido sexual o violento por los canales de comunicación de la empresa.

6.4. El acoso digital o ciberacoso

La LO 10/2022 incluye expresamente el acoso cometido en el ámbito digital. Esto incluye:

- Mensajes, correos, audios o imágenes de contenido sexual o intimidatorio enviados por medios digitales.
- Publicaciones en redes sociales que dañen la reputación o dignidad de un compañero/a.

- Vigilancia o monitoreo obsesivo de la actividad digital de un/a trabajador/a sin su conocimiento.
- Difusión de información privada o imágenes íntimas sin consentimiento.

El protocolo de actuación se aplica también a los casos de ciberacoso, y la empresa debe habilitar canales de denuncia específicos para estas situaciones.

MÓDULO 7 · Régimen Sancionador e Inspección de Trabajo

Duración: 2 horas | Nivel: Básico

7.1. Sanciones administrativas para la empresa (LISOS)

TIPO DE INFRACCIÓN	CONDUCTA EJEMPLO	SANCIÓN MÁXIMA
Muy grave	No tener protocolo. No actuar ante una denuncia. Represalias contra la víctima.	225.018 € + pérdida de subvenciones
Grave	Protocolo incompleto o no difundido. Incumplir medidas cautelares.	120.005 €
Leve	Deficiencias formales en el protocolo o en la evaluación de riesgos.	30.000 €

7.2. Responsabilidad penal del acosador

El Código Penal contempla expresamente el acoso en dos artículos:

- **Artículo 173.1 CP (acoso laboral):** Tipifica como delito infligir a otra persona, de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave atentado contra su integridad moral. Pena: prisión de 6 meses a 2 años.
- **Artículo 184 CP (acoso sexual):** Castiga a quien, en el ámbito de una relación laboral, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, causando a la víctima una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante. Pena: prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses (con agravantes, hasta 7 meses de prisión o multa de 6 a 14 meses).

La LO 10/2022 introduce además la responsabilidad penal de la persona jurídica (la empresa) en el delito de acoso sexual.

7.3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

La ITSS puede iniciar una actuación inspectora cuando:

- Detecte que la empresa no ha evaluado los riesgos psicosociales.
- La empresa no cuente con protocolo de actuación frente al acoso o sea manifiestamente insuficiente.
- La empresa no haya actuado ante una denuncia o queja formal de acoso.
- Se hayan adoptado represalias contra la víctima o los testigos.

Los documentos técnicos de referencia para la actuación inspectora son el Criterio Técnico 69/2009 (sobre acoso y violencia en el trabajo) y el Criterio Técnico 104/2021 (sobre riesgos psicosociales).



DOCUMENTACIÓN QUE INSPECCIÓN PUEDE REQUERIR

En una inspección, la empresa deberá poder acreditar: 1) Existencia y contenido del protocolo de actuación. 2) Evidencia de su difusión a toda la plantilla. 3) Evaluación de riesgos psicosociales actualizada. 4) Registros de formación en prevención del acoso (este manual y su hoja de asistencia). 5) Actas de negociación del protocolo con la representación legal de los trabajadores.

MÓDULO 8 · Evaluación Final y Acreditación

Duración: 1 hora | Nivel: Básico

8.1. Evaluación de conocimientos

- Formato: cuestionario de respuesta múltiple (15 preguntas, 3 opciones).
- Tiempo máximo: 30 minutos.
- Puntuación mínima para superar: 70% (11/15 respuestas correctas).
- Los participantes que no superen la prueba podrán realizar una segunda convocatoria.

8.2. Documentación para acreditar el cumplimiento ante inspección

- Programa del curso (este manual) con indicación de contenidos, normativa y número de horas.
- Hoja de asistencia firmada por cada participante (nombre, DNI, fecha, firma).
- Resultado de la prueba de evaluación de cada participante.
- Diploma o certificado de aprovechamiento del curso.
- Identificación de la entidad o formador que impartió la acción formativa.



RECOMENDACIÓN: FORMACIÓN PERIÓDICA

Dado que la normativa en esta materia está en constante evolución, se recomienda repetir esta formación con periodicidad mínima anual, y en todo caso cuando se produzcan cambios legislativos relevantes, modificaciones en el protocolo de la empresa o incidentes en el centro de trabajo.

8.3. Hoja de Asistencia Oficial

Nº	Nombre y Apellidos	DNI/NIE	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Docente/Responsable del curso: _____ Fecha: _____ Firma: _____

Referencias Normativas

Normativa europea:

- Convenio OIT nº 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019, ratificado por España).
- Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE sobre igualdad de trato y no discriminación.

Normativa española:

- Constitución Española de 1978, arts. 10, 14, 15 y 18.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores, arts. 4.2.e) y 54.2.g).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, arts. 14-16.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, arts. 45 y 48.
- 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 (arts. 12 y 16).
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo – Protocolo de actuación frente al acoso en la AGE.
- Código Penal, arts. 173.1 (acoso laboral) y 184 (acoso sexual).
- LISOS – Real Decreto Legislativo 5/2000 – Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Criterios técnicos y guías:

- Criterio Técnico 69/2009 de la ITSS – Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS – Actuaciones inspectoras sobre riesgos psicosociales.
- Instituto de las Mujeres – Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual (2023). Disponible en: igualdadenaempresa.es

AVISO LEGAL

Este manual ha sido elaborado con fines formativos. Refleja la normativa vigente en el momento de su redacción (2025-2026). La organización que lo utilice es responsable de actualizar el contenido ante cambios normativos y de adaptarlo a su protocolo interno específico.

Revisión recomendada: anual o ante cambios en la LO 3/2007, LO 10/2022, Ley 15/2022, RD 1026/2024 o criterios técnicos de la ITSS.