



Protocolo contra el acoso el antes y el después de la entrada en vigor de la Ley del solo sí es sí

Durante los últimos meses, se han planteado numerosas preguntas acerca de qué obligaciones tiene una empresa en relación al protocolo de acoso. La presente circular busca dar respuesta a estas dudas y aclarar cualquier duda de interpretación.

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **todas las entidades** (empresas, fundaciones, asociaciones, entre otros), **independientemente de su tamaño**, deberán disponer de un protocolo contra el acoso. Este protocolo debe establecer las medidas necesarias para poder prevenir este tipo de conductas y, en caso de producirse, establecer un procedimiento para su subsanación.

La confección de dicho protocolo **deberá** llevarse a cabo junto con los representantes legales de las personas trabajadoras (ej.: Comité de Empresa o Delegados de Personal), en caso de disponer, debiendo los mismos contribuir en la prevención del acoso.

Asimismo, es de vital importancia que el protocolo de acoso siga lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación, sobre todo en lo relacionado a los plazos de actuación y a quién debe llevar a cabo la investigación de un caso de acoso. En muchos convenios, se establece un órgano específico para instruir o investigar. Por ejemplo, el Pacto complementario cuarto del Convenio Colectivo de la industria del metal de la provincia de Barcelona establece lo siguiente:

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

“Se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más un suplente) en empresas con más de 50 trabajadores, es decir, en aquellas empresas que deben tener un plan de igualdad. Esta comisión instructora será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del plan de igualdad.

En las empresas con menos de 50 trabajadores que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral”.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, más conocida como la “ley del solo sí es sí”, se introdujo un cambio de relevancia, como lo es la obligatoriedad de **formar** a toda la plantilla acerca del protocolo de acoso acordado e implantado en una entidad (artículo 12.2 de la propia norma). Esta formación es de carácter **obligatoria**, no potestativa, por parte de las personas trabajadoras.

Como resumen de todo lo mencionado anteriormente, toda entidad debe disponer de un protocolo de acoso, el cual ha de haber sido pactado con la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de disponer, y la plantilla ha de haber sido formada sobre el referido protocolo, para así evitar las sanciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.