

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, OBLIGATORIO EN LAS EMPRESAS.

Entre las medidas que las empresas deben contemplar e implantar, encontramos el **protocolo de acoso laboral**, pero ¿en qué consiste este protocolo de actuación? ¿Es realmente obligatorio para todas las empresas? ¿Cómo se debe implantar?

¿En qué consiste el protocolo de acoso laboral?

El protocolo contra el acoso laboral es un plan que contempla aquellas **medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa**, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

¿Es realmente obligatorio para todas las empresas?

Sí, tener un **protocolo de acoso laboral es una obligación** para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla.

Además, cabe señalar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya ha empezado a pedir este protocolo entre la documentación que suele solicitar como consecuencia de las inspecciones que realiza a las empresas.

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. De acuerdo a la Ley de Infracciones y Sanciones, estas pueden oscilar entre los 7.501€ para las infracciones leves y 225.018 euros para infracciones muy graves.

¿Cómo se debe implantar?

En aplicación del protocolo contra el acoso laboral, toda empresa deberá tener designada, una persona trabajadora que será la **persona instructora** para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Se deben diseñar y desarrollar tanto la normativa interna para perseguir y prevenir el acoso laboral, así como una batería de medidas preventivas que, una vez implementadas, sirvan para evitar situaciones de acoso de cualquier tipo. Entre esas medidas se debe contemplar también la formación y sensibilización de la plantilla respecto al acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En la actualidad son numerosas las empresas externas que elaboran este tipo de protocolos y forman a las plantillas en materia de prevención del acoso laboral. Concretamente existe la posibilidad de contratar directamente el servicio a una empresa especializada, o que sea un trabajador el que se forme en esta materia con cargo a los créditos de formación.

En este sentido, quedamos a su disposición para ponerles en contacto, si así lo desean, con empresas que puedan prestarles este servicio y así evitar futuras sanciones.

Quedamos como siempre a su disposición.

Reciba un cordial saludo.

Fco. Javier Casero Carrillo
Abogado Tributarista, Economista
Administrador Concursal. Consultor de Compliance