

# La prevención de la violencia y del acoso en el trabajo

Actuación de la Inspección de Trabajo  
y Seguridad Social

- Marco legal.
- Conductas calificadas como acoso laboral (según C.T. 69/2009 I.T.)
- Obligaciones de las empresas.
- Actuación de la Inspección de Trabajo.

Marco legal básico

Unión Europea



Directiva 2000/43/CE, prohíbe la discriminación por origen racial o étnico

Directiva 2000/78/CE, prohíbe la discriminación por religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual

Directiva 2006/54/CE, igualdad entre hombres y mujeres

Legislación española



Art. 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean **reales y efectivos**; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, cultural y social”.

Art. 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

## Dos perspectivas legales para enfocar el acoso y la violencia en el trabajo

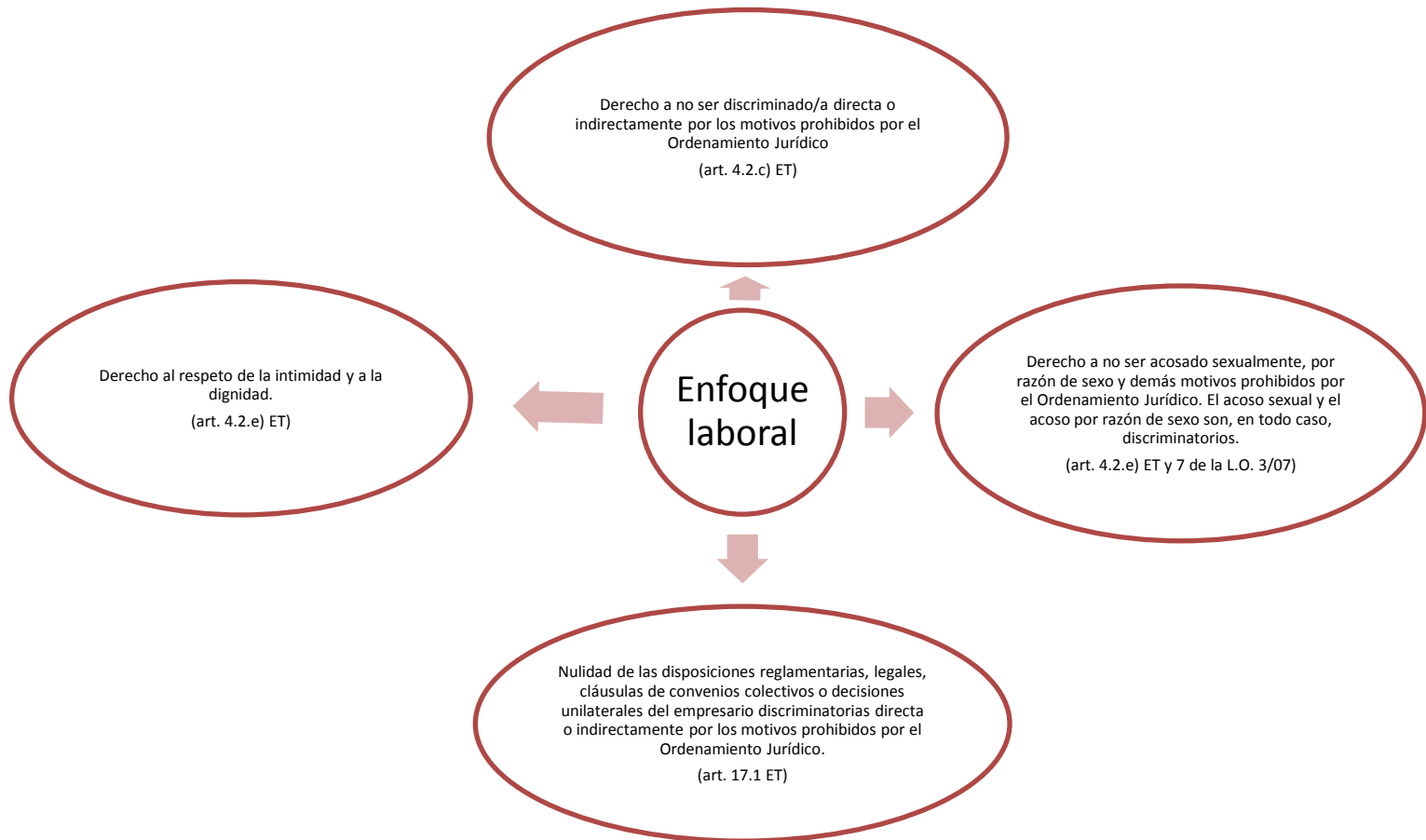
Como un derecho fundamental laboral vinculado a la dignidad de la persona afectada

Como derecho a la salud laboral

R.D.L. 2/2015  
(arts. 4.2.c); 4.2.e);  
17)

L.O. 3/2007 (arts.  
7 y 48)

L.P.R.L.  
(art. 15.1.d y  
16.2.a.)





# NIVEL CONCEPTUAL

Acoso laboral según  
C.T. 69/2009 de la  
I.T.

Abuso de poder o de autoridad: “no incluye conductas despóticas, desordenadas o arbitrarias, sino una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa que producen un perjuicio objetivo a la consideración debida de la dignidad e integridad física del trabajador”.

Trato vejatorio: “conductas reiteradas del representante de la empresa o de trabajadores de la misma que suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad”.

Acoso discriminatorio (abuso de poder o de autoridad o trato vejatorio producido por motivos discriminatorios, lo que incluiría el acoso por razón de sexo y el acoso sexual)



- Problema generado a nivel conceptual:
- Se enfoca el acoso discriminatorio como una modalidad del acoso laboral sin atender a su principal naturaleza: LA CONEXIÓN CON LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES DEL MUNDO LABORAL.

- Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

(Art. 2 Directiva 2006/54/CE y art. 6 Ley Orgánica 3/2007)

- **Discriminación múltiple:**

Tiene lugar cuando una persona o grupo de personas reciben un trato menos favorable que otras, por razón de varios factores, entre los que pueden incluirse el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

(Kimberlé Crenshaw, Timo Makkonen)

Características:

1. Dimensión colectiva
2. Efecto superior a la suma de los efectos acumulados de las diferentes causas de discriminación
3. Mayor riesgo de acoso / acoso sexual
4. Puede provocar la exclusión social

## Reconocimiento de la discriminación múltiple en los textos internacionales de Derechos Humanos

(Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. Comisión de Derechos Humanos, 27 de febrero de 2006)

“Existen mujeres más vulnerables que otras y corren un mayor riesgo de quedarse sin hogar, ser víctimas de la violencia o sufrir las consecuencias de una vivienda y unas condiciones de vida inadecuadas. Entre esos grupos, a menudo, figuran las víctimas de la violencia doméstica, las viudas, las mujeres de edad, divorciadas o separadas, o los hogares encabezados por una mujer, las mujeres que son separadas a la fuerza de sus propios hijos, las mujeres víctimas de desalojos forzosos, las mujeres indígenas y pertenecientes a tribus, las mujeres discapacitadas y las que se hallan en situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y nacionales, las refugiadas, las trabajadoras migrantes, las mujeres de determinadas ascendencia y de comunidades obreras, las empleadas domésticas, las trabajadoras del sexo, las lesbianas y las transexuales”

- Conductas de acoso discriminatorio:

“Se entiende por acoso 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”

(Artículo 28.1.d) Ley 62/2003)

➤ Se considerarán en todo caso discriminatorios:

- El acoso sexual
- El acoso por razón de sexo

(Artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007)

- **Conductas que son acoso discriminatorio:**
  - Abuso de autoridad o trato vejatorio motivado por:
    - Creencias políticas y religiosas de la víctima
    - Ataques por motivos sindicales
    - Sexo u orientación sexual
    - Mujeres embarazadas o maternidad
    - Edad o estado civil
    - Origen, etnia, nacionalidad
    - Discapacidad.

- **Conducta de acoso por razón de sexo:**

“Constituye 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”

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(art. 7.2 y 7.3 de la Ley Orgánica /2007)

- **Conducta de acoso sexual:**

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”

(art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007)

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

    Acoso vertical o “*quid pro quo*”

    Acoso ambiental



**Acoso leve** (menos de un 55% lo considera grave o muy grave)

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer
- Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

**Acoso grave** (entre el 55% y el 85% lo considera grave o muy grave)

- Hacer preguntas sobre su vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero

**Acoso muy grave** (más del 85% lo considera grave o muy grave)

- **Abrazos, besos no deseados**
- **Tocamientos, pellizcos**
- **Acorralamientos**
- **Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas**
- **Realizar actos sexuales bajo presión de despido**
- **Asalto sexual**

**Fuente: Estudio “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”, Instituto de la Mujer (MTAS) 26 abril 2006**

## Acoso como riesgo psicosocial

- Perspectiva de la Guía de Actuación de la ITSS sobre riesgos psicosociales.
  - A) Estrés
  - B) Fatiga
  - C) Violencia en el trabajo**
  
- Violencia en el trabajo:
  - Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso de 2007



## Actuaciones empresariales de prevención del acoso

- Declaraciones y códigos de conducta.
- Acciones informativas, formativas y de sensibilización a la plantilla.
- Procesos de selección y formación adecuados, en particular del personal intermedio y directivo.
- Ordenación adecuada del tiempo de trabajo.
- Sistema de clasificación profesional, sistema retributivo implantado en la empresa.
- Vigilancia sanitaria preventiva, enfocada a la detección precoz de exposición a riesgos psicosociales (violencia en el trabajo).

## Actuaciones empresariales de investigación o de carácter corrector

- Procedimiento de gestión interna de conflictos.
- Procedimiento de tramitación de quejas y denuncias ante acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Investigación de la causa de las bajas médicas producidas en estas circunstancias.
- Vigilancia de la salud de las personas afectadas.
- Medidas cautelares mientras se desarrolla la investigación (separación de trabajadores/as, cambio horario...)

➤ **¿Qué instrumentos ofrece la ley a las empresas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones ante el acoso laboral?**

- ❖ Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
- ❖ Planes de Igualdad / medidas de igualdad
- ❖ Evaluaciones de Riesgos Psicosociales

## Obligatoriedad de los Protocolos de Acoso Sexual y por razón de sexo

- Art. 48 LO 3/07: **TODAS LAS EMPRESAS, CON INDEPENDENCIA DEL TAMAÑO.**
- Convenios Colectivos.
- Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).
- Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo.

## Contenido mínimo

- Declaración de principios, a la que se de publicidad.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, esto es, actuación sobre las desigualdades estructurales que los provocan:
  - Medidas de igualdad / Planes de Igualdad.
  - Evaluaciones de Riesgos Psicosociales como instrumento de apoyo.
- Procedimiento de actuación ante quejas o denuncias.
- Personas encargadas de llevarlo a cabo: formación especializada.
- Medidas de seguimiento.

# Planes Igualdad y medidas de igualdad

Adopción obligatoria  
(para todas las empresas)  
de **medidas dirigidas a  
evitar cualquier tipo de  
discriminación** laboral  
entre mujeres y hombres.

Negociada, y en su caso  
acordada, con los  
representantes legales.

En empresas con más de  
250 trabajadores, estas  
medidas se articularán a  
través de un **Plan de  
Igualdad**

Tanto las medidas como el  
Plan deberán:

- 1) Negociarse, y en su caso, acordarse, con la RLT.
- 2) Ponerse en relación con el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.

# Evaluación de Riesgos Laborales de naturaleza psicosocial

## Requisitos:

Trabajo de campo

Método oficial

Evaluación.

Medidas preventivas y correctoras frente a los riesgos detectados.

Seguimiento de la Evaluación.

## Regulación:

LPRL

Reglamento 39/1997

Notas técnicas del INSHT

## Organismos asesores:

INSHT

CSSL

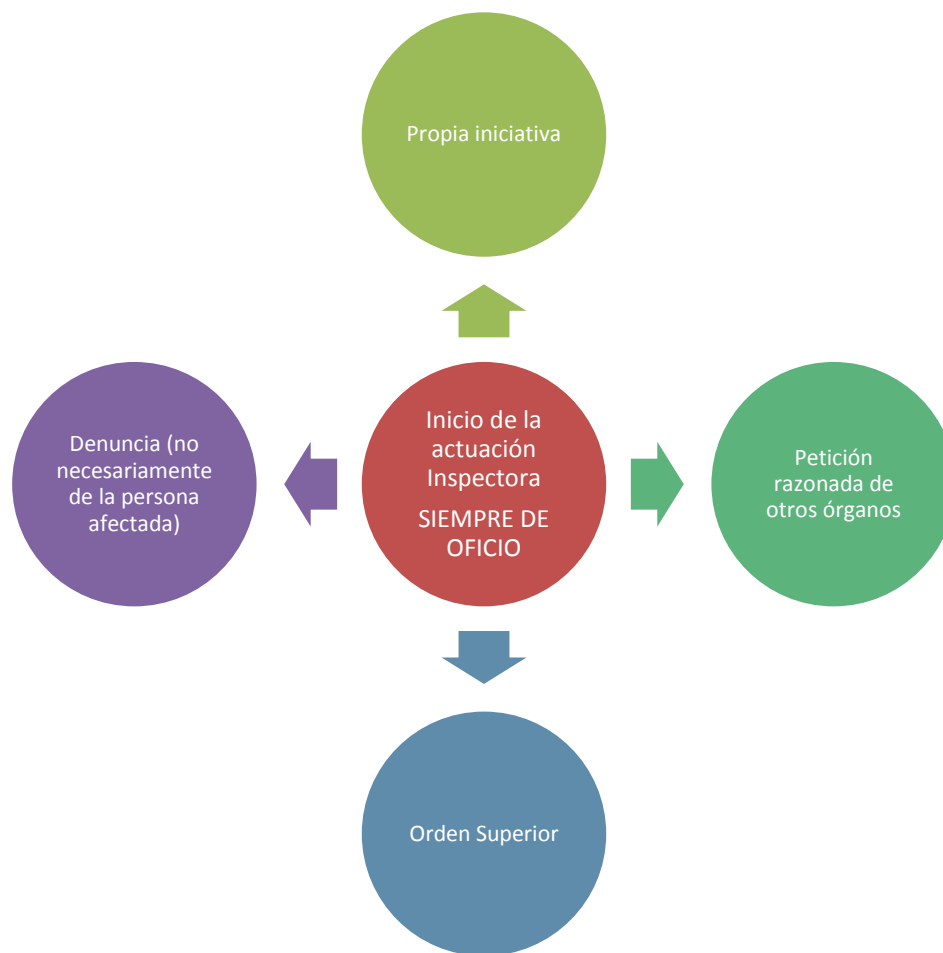


La O.I.T. y la U.E. recuerdan que la Inspección de Trabajo es un instrumento clave para garantizar el adecuado cumplimiento de las normas laborales pero también para contribuir a garantizar la paz social y las buenas relaciones entre las partes de la relación laboral.

## ○ **Funciones de la Inspección de Trabajo:**

1. Vigilancia del cumplimiento de las normas de:
  - Relaciones laborales.
  - Prevención de Riesgos Laborales.
  - Seguridad Social
  - Empleo y migraciones.
  - Otras.
2. Asistencia técnica o asesoramiento.
3. Arbitraje, conciliación y mediación.

(Artículo 12 de la Ley 23/2015; artículo 2 del Reglamento 138/00)



- **Instrumentos empleados por la Inspección de Trabajo en su actuación administrativa ante situaciones de acoso laboral:**
  - Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo
    - **Los conceptos anteriores de acoso en todas sus modalidades han sido extraídos de este C.T.**
  - Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la ITSS para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
    - **Establece particularidades en las actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**
  - Guía de actuación inspectora en factores psicosociales.
    - **Enfoca el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un riesgo laboral de naturaleza psicosocial (violencia en el trabajo)**

- Las medidas derivadas de la actuación inspectora ante el acoso laboral van mucho más allá de la mera sanción administrativa.
- En estos casos, CASI SIEMPRE se realizan funciones de **fiscalización** (no necesariamente sancionatorias), unidas a funciones de **asistencia técnica** y, en ocasiones, de **mediación** (normalmente informal) entre las partes.

## Fiscalització

- Actas de infracció y liquidació
- Sanciones accesorias
- Requerimientos (figura con naturaleza jurídica compleja)

## Asistencia técnica

- Requerimientos
- Informes
- Actuación desarrollada en visita / comparecencia.

- **Junto a tales medidas principales, se suelen adoptar otras medidas derivadas de la actuación inspectora:**
  - Inicio de procedimientos de I.T. / I.P.
  - Recargo de prestaciones.
  - Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social

- **Instrumentos empleados por la Inspección de Trabajo en su actuación administrativa ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo
    - **Los conceptos manejados de acoso en todas sus modalidades se incorporan en este C.T.**
  - Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la ITSS para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
    - **Establece particularidades en las actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**
  - Guía de actuación inspectora en factores psicosociales.
    - **Enfoca el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un riesgo laboral de naturaleza psicosocial (violencia en el trabajo)**



# Principios básicos.

## ➤ Inversión de la carga de la prueba:

Artículo 13.1: De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

## ➤ Juicio de proporcionalidad:

Como se afirma en las SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4.e) y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8), "para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)". (FJ 6º STS 3120/2011 de 19 de abril de 2011).

- **Práctica habitual:**
  - Comparecencia denunciante.
  - Visita al centro de trabajo, previa elaboración de checklist de preguntas a testigos / compañeros.
  - Comparecencia empresa / testigos.
  - Análisis de documentación.

- Supuesto de hecho:
  - Se ha detectado una conducta de la empresa constitutiva de abuso de poder o de trato vejatorio.
- Precepto infringido:
  - Artículo 4.2.e) del ET
- Sujeto responsable:
  - El empresario en la relación laboral (2.1 TRLISOS)
    - No la persona a quien se imputa directamente la conducta.
- Tipificación:
  - Infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el artículo 8.11 TRLISOS: “Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.
  - Sanción muy grave entre 6.251 euros y 187.515 euros.

- Supuesto de hecho:
  - Se ha detectado una conducta de la empresa constitutiva de [discriminación directa o indirecta](#).
- Precepto infringido:
  - Artículo 4.2.c) del E.T y 17.1 del E.T.
- Sujeto responsable:
  - El empresario en la relación laboral (2.1 TRLISOS).
- Tipificación:
- Infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el artículo 8.12 TRLISOS: “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, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como 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”
  - Sanción muy grave entre 6.251 euros y 187.515 euros + sanción accesoria 46.bis TRLISOS.

- Supuesto de hecho:
  - Se ha detectado una conducta de la empresa constitutiva de acoso discriminatorio.
- Precepto infringido:
  - Artículo 28 de la Ley 62/2003, artículo 7 de la Ley 51/2003
- Sujeto responsable:
  - El empresario en la relación laboral (2.1 TRLISOS).
- Tipificación:
  - Infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el artículo 8.13.bis TRLISOS: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y 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**”
  - Sanción muy grave entre 6.251 euros y 187.515 euros + Sanción accesoria 46.bis TRLISOS.

- Supuestos de hecho:

- 1: Se ha detectado una conducta en la empresa constitutiva de acoso sexual y la empresa ha permitido la conducta o, conociéndola, no ha investigado.
- 2: No se constata lo anterior, pero sí ausencia, inaplicación o deficiente protocolo de acoso sexual.

- Precepto infringido:

- 1 : Artículo 7 Ley Orgánica 3/2007
- 2 : Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007

- Sujeto responsable:

- El empresario en la relación laboral (2.1 TRLISOS).

- Tipificación:

- 1 : Infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el artículo 8.13 TRLISOS: “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”. Sanción muy grave entre 6.251 euros y 187.515 euros + sanción accesoria 46.bis TRLISOS.
- 2 : Infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el artículo 7.10 TRLISOS y sanción grave entre 626 euros y 6250 euros.

- Supuesto de hecho:
  - 1: Se detecta la falta de **evaluación de riesgos psicosociales**.
  - 2: Se detecta la evaluación de riesgos psicosociales, pero no la **adopción de medidas preventivas y / o correctoras que procedan**.
  - 3: Se detecta la falta de **vigilancia preventiva de la salud**
  - 4: Se detecta la falta de **información y formación preventiva**
  
- Precepto infringido:
  - 1 : Artículos 15.1.d) y 16.2.a) LPRL
  - 2: Artículo 16.2.b) LPRL y arts. 8 y 9 del Real Decreto 39/1997
  - 3 : Artículo 22 de la LPRL
  - 4: Artículos 18 / 19 de la LPRL
  
- Sujeto responsable:
  - El empresario en la relación laboral.
  
- Tipificación:
  - 1 : Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales tipificada en el artículo 12.1.b) TRLISOS.
  - 2: Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales tipificada en el artículo 12.6 del TRLISOS
  - 3 : Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales tipificada en el artículo 12.2 del TRLISOS
  - 4: Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales tipificada en el artículo 12.8 del TRLISOS

- Supuesto de hecho:

- Se detecta la **falta de intervención una vez identificada la exposición** de una persona en plantilla a un riesgo psicosocial y, en su caso, el daño físico o psíquico derivado de dicha exposición:
  1. Falta de protección de la salud del trabajador
  2. Falta de investigación de los daños para la salud del trabajador

- Precepto infringido:

- 1 : 14.2 de la LPRL
- 2: 16.3 de la LPRL

- Sujeto responsable:

- El empresario en la relación laboral.

- Tipificación:

- 1 : Infracción leve, grave o muy grave en materia de prevención de riesgos laborales, atendiendo a la valoración del riesgo para la salud del trabajador, tipificadas, respectivamente, en los artículos 11.4, 12.16 y 13.10 TRLISOS.
- 2: Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales tipificada en el artículo 12.3 del TRLISOS



- Supuesto de hecho:
  - Se detecta la **falta de protección de trabajadores especialmente sensibles**, esto es, de una persona de la plantilla que ha visto dañada su salud por exposición a un riesgo psicosocial:
- Precepto infringido:
  - 25.1 LPRL
- Sujeto responsable:
  - El empresario en la relación laboral.
- Tipificación:
  - Infracción grave o muy grave en materia de prevención de riesgos laborales, atendiendo a la valoración del daño para la salud del trabajador, tipificadas, respectivamente, en los artículos 12.7 y 13.4 TRLISOS.

# Actuación administrativa

- Principio non bis in idem: Ppo. de la potestad sancionadora previsto en el artículo 31 de la ley 40/2015 y artículo 3.2 del TRLISOS:

En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones

# Vía judicial penal

## Artículo 184 C.P.

Solicitar favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral, docente o de servicios, continuada o habitual provocando con ello a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.

Criterios agravantes de la pena:

1. Prevalecerse de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica
2. Amenazar a la víctima con un mal relacionado con sus legítimas expectativas en el ámbito de su relación laboral
3. Víctima especialmente vulnerable (edad, enfermedad o situación)

Artículos 173 (acoso moral) y 314 (discriminación en el empleo)

# Vía judicial laboral

- **Procedimiento ordinario**
- **Otras modalidades procesales:**
- **Despidos y sanciones**
  - Despidos individuales.
    - La interposición de denuncia en la Inspección de Trabajo no suspende el plazo de caducidad.
  - Despidos colectivos.
    - Intervención de la autoridad laboral en juicio. (artículo 124.7 LRJS)
- **Otras modalidades procesales**
  - Vacaciones.
    - Actuación previa, urgente de la Inspección de Trabajo (actuación de guardia).
  - Materia electoral.
    - Impugnación de laudos emitidos por personal designado por la Autoridad Laboral, artículo 127.1 LRJS.
  - Clasificación profesional
    - Petición de informe obligatorio de la ITSS (artículo 137.2 LRJS)
  - Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
    - Petición de informe potestativo y urgente a la ITSS (artículo 138.3 LRJS)
  - Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
  - Petición de informe (obligatorio o potestativo) a la ITSS.
- **Prestaciones Seguridad Social**
- Tutela derechos fundamentales y libertades públicas
- Procedimiento de oficio

# Caso Práctico 1.

Empresa de venta de fruta y verdura al por menor.  
Violación del responsable a una trabajadora y  
tocamientos a otra.

La actividad laboral del mando intermedio consiste en desplazarse por todas las tiendas que tiene a su cargo para supervisar. Desde RRHH se le pide consejo sobre las renovaciones de contrato, ascensos, mejoras profesionales, despidos...

Existe una práctica no escrita (conocida por RRHH) que consiste en que cuando el mando intermedio se reúne con personal a su cargo, normalmente en almacén, la reunión es a puerta cerrada y nadie puede entrar. Las trabajadoras tenían contrato temporal y a tiempo parcial.

# Caso práctico 2

Empresa familiar de 5 trabajadores: un gerente, su mujer, su hija, su cuñado y una empleada (administrativa). La empleada es acosada sexualmente por el gerente: determinadas conductas (comentarios, abrazos, acercamientos excesivos) las realiza en público. Las conductas más graves (ofrecimiento de un contrato indefinido a cambio de una cita) son privadas.

Despido de la trabajadora.

Hay protocolo y quien investiga es la hija del gerente.

# Caso Práctico 3

Clínica hospitalaria: una enfermera es delegada de personal. Tras la negociación de un convenio colectivo comienza a tener malas relaciones con la empresa. Su encargada le amonesta por escrito en varias ocasiones, le deniega vacaciones y finalmente, un grupo de trabajadores del centro (no pertenecientes a la misma empresa) deciden orquestar un comportamiento inadecuado de tipo sexual (se tocaban los genitales cuando ella pasaba, le rozaban las piernas y el culo...) para incomodarla. Acude al Comité y no le creen, por lo que no activan el protocolo. De baja un año pasando por diversas instituciones que le aconsejan y asesoran los pasos a seguir. Finalmente la empresa investiga y su investigación concluye que no han sucedido los hechos.

## Caso práctico 4.

Unas mujeres pasaron frío en un torneo de tenis. En el proceso de investigación de la ITSS se comprueba que el puesto de trabajo de estas mujeres (azafatas) estaba vacío de contenido, estando ellas convertidas en una suerte de valla publicitaria, cuyo fin último era la publicidad de la marca mediante una determinada ropa de trabajo.



## Caso práctico 5.

Una mujer trabaja en un centro social. Un usuario del centro (socio) la busca cada vez que va al centro. Las conversaciones consisten en invitarla a cenar, hacerle preguntas personales o comentarios sobre si está guapa o le queda bien la ropa que lleva. El centro suspende al socio de sus derechos de socio durante 6 meses.

## Caso práctico 6.

Una trabajadora –alto cargo- solicita reducción de jornada por guarda legal y concreción horaria (entrar una hora más tarde –a las 9.30- para poder llevar a su hijo a la guardería. La empresa le deniega la reducción por entender que no es compatible con su alta responsabilidad y le deniega la concreción solicitada por entender que “en esa franja horaria deben atenderse urgencias de especial relevancia” (no se justifican). El ambiente laboral se enrarece desde entonces, el superior de la trabajadora se enemista con ella y acaba la situación con despido pactado de la trabajadora.

Gracias por su atención, 😊

Telma Vega Felgueroso  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social  
telma.vega@gencat.cat