

Estimado cliente,

Les recordamos la necesidad de que procedan a verificar si cuentan con el **PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL TRABAJO**, debido a la intensiva campaña que para su comprobación está llevando a cabo la Inspección de Trabajo y la gravedad de las consecuencias que de su incumplimiento se derivan.

La inmensa mayoría de empresarios y directivos desconoce que disponer de un protocolo de esas características es absolutamente obligatorio, con independencia del tamaño y número de trabajadores/as que compongan la plantilla de la empresa, debido a la errónea creencia de que tan sólo deben contar con él las que cuentan con 250 ó más trabajadores, obligadas por tanto a disponer también y además de un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de sus trabajadores.

El incumplimiento de dicha obligación se encuentra tipificado como constitutivo de **Infracción Muy Grave** en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 de la repetida LISOS, que seguidamente transcribimos:

Son infracciones muy graves:

12. 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.



13. 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.

13 bis. 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.

La **sanción administrativa** prevista en el art. 40.2.c) de la LISOS para el caso de incumplimiento son, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Adicionalmente a las sanciones administrativas indicadas, las empresas incumplidoras pueden incurrir además y acumuladamente en responsabilidad civil e incluso, en casos extremos, en responsabilidad penal, recargos sobre prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional por falta, insuficiencia o inadecuación de medidas de seguridad, así como ser sancionadas con la pérdida automática y/o su exclusión de ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo.

Si consideran Vdes. que no tienen debidamente atendida tan importante obligación legal les emplazamos para que se pongan en contacto con nuestro Despacho a través del correo electrónico igualdad@pablohurtado.com, y les informaremos de modo más detallado y personalizado sobre las actuaciones a seguir con vistas a la negociación y elaboración del Protocolo.

Atentamente,

Pablo Hurtado