

## ***Circular Informativa 11/2023***

Hernani, 8 de noviembre de 2023

### **LABORAL – PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL OBLIGATORIO**

Ante la oleada de consultas sobre la obligatoriedad de realizar una formación de acoso laboral, desde Brintza os explicamos brevemente cómo está la situación legalmente.

Desde la entrada en vigor de la **Ley de Igualdad 3/2007 y su R.D.901/2020**, todas las entidades empleadoras, independientemente del número de trabajadores que tengan, han de disponer de los correspondientes **protocolos de prevención y actuación por acoso laboral**.

#### **¿Es obligatoria la formación contra el acoso sexual?**

Según la Ley de Igualdad 3/2007, todas las empresas con independencia del tamaño de su plantilla deben tener un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. **Este protocolo, sin lugar a dudas, sí es obligatorio**. Además, esta misma normativa, establece que no es suficiente solo con tener el protocolo, sino que se deberán llevar a cabo acciones para prevenir el acoso sexual *“tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*. Si bien la formación es de todas las acciones mencionadas la más sencilla, **no podemos decir que impartir el curso contra el acoso sexual sea obligatorio**.

**El debate surge a partir de octubre, con la entrada en vigor de Ley Orgánica 10/2022** de garantía integral de la libertad sexual, que expone lo siguiente:

*Artículo 12.2 [...] Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.*

La nueva ley sí señala que todas las empresas **promoverán** la formación para la protección contra violencias sexuales.

Lamentamos no poder ser concluyentes a este respecto, pero la normativa en vigor nos impide tomar otra postura.

Lo único que por ahora está claro es que tener un **protocolo de acoso laboral es una obligación** para todas las empresas.

**La Inspección de Trabajo** lleva a cabo más inspecciones para comprobar que las empresas cuentan con dichos protocolos conforme a las exigencias de la normativa.

**Las sanciones** que pueden imponerse a las empresas por no tener los protocolos varían en función de la gravedad de la infracción. De acuerdo a la Ley de Infracciones y Sanciones, estas quedarían así:

- Multas de **7.501 a 30.000 euros** para infracciones **leves**
- Multas de **30.001 a 120.005 euros** para infracciones **graves**
- Multas de **120.006 a 225.018 euros** para infracciones **muy graves**

**Desde BRINTZA te ofrecemos el servicio para la elaboración de los Protocolos** para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, con descuento del 33% para nuestros Clientes frente al precio general, con una tarifa fija (sin precio variable en función del número de Trabajadores).

El Precio general del servicio es de 210 € más impuestos. Para los Clientes de BRINTZA el precio bonificado es de **150 €, más impuestos**.

**Para contratar el servicio**, contacte con nosotros por teléfono 943331267 o escribanos a [brintza@brintza.com](mailto:brintza@brintza.com).

## CALENDARIO 2023

Mediante Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024 ha decretado que el calendario laboral para el año 2024 recoge un total de **12 días festivos** nacionales, 9 de los cuales se celebrarán de manera conjunta en todo el territorio y los 4 restantes son festivos nacionales sustituibles.

Los doce festivos que tendrá el calendario laboral en Euskadi en 2024 serán:

- 1 de enero (Año nuevo)
- 6 de enero (Epifanía del Señor)
- 28 de marzo (Jueves Santo)
- 29 de marzo (Viernes Santo)
- 1 de abril (Lunes de Pascua)
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajador)
- 25 de julio (Santiago Apóstol)
- 15 de agosto (Asunción de la Virgen)
- 12 de octubre (Fiesta Nacional)
- 1 de noviembre (Todos los Santos)
- 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 25 de diciembre (Navidad)

A estas jornadas hay que añadir dos festivos más que corresponde decretar a ayuntamientos y diputaciones.

En el Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2024 las dos fiestas de ámbito local, retribuidas, no recuperables e inhábiles a efectos laborales, serán las siguientes:

- 31 de julio, San Ignacio de Loyola, en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Y el correspondiente día de fiesta para cada municipio del Territorio Histórico de Gipuzkoa. En el caso de Hernani, el 24 de junio, San Juan.

**Os recordamos que desde el Departamento jurídico de Brintza podemos ofrecer un servicio de calidad en Reclamaciones de cantidad, Impagos, Asesoramiento y Redacción de contratos de compraventa y arrendamientos, así como tramitaciones de Herencias y estudio y asesoramiento personal de testamentos, jubilaciones e incapacitaciones, etc.**