

# El art. 48 LOI 3/2007: La prevención del acoso en las comunidades de propietarios.

Madrid 27 de Noviembre de 2017



**María Ángeles  
García Pérez**

Abogada  
Auditora Sociolaboral



**Consejo General de Colegios  
Administradores de Fincas  
España**



# LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA



Derivan de la interrelación entre el trabajador, la organización y el entorno de relaciones sociales en su trabajo .  
Obligación de velar y prevenir

Informar  
Prevenir  
Actuar

Obligación de establecer un procedimiento de prevención y actuación

# LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA



**Rechazar la violencia**

**Medidas  
para prevenir  
la Violencia**

**CAMPAÑAS DE  
SENSIBILIZACIÓN**

**Informar a las víctimas**

**Información  
Sensibilización**



Este **PROYECTO** nace gracias a la colaboración entre la Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia, la Asociación Española de Auditores Socio-Laborales y el Colexio Oficial de Fincas de Galicia.

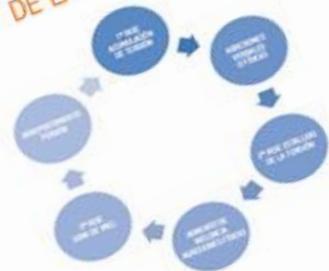
Las mujeres **NO** pueden seguir siendo víctimas de desigualdades y de episodios de violencia de género.

Las comunidades de vecinos y vecinas **NO** pueden mirar para otro lado.

El **OBJETIVO** del Proyecto es el de informar.

La **META** es conseguir que haya más mujeres que tengan información para **SALIR** del círculo de la violencia, y más personas, hombres y mujeres, que rechacen la violencia de género.

## SAL DEL CÍRCULO DE LA VIOLENCIA



## Prevención de la violencia de género en el ENTORNO VECINAL



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE A VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA (SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE), O COLEXIO OFICIAL DE ADMINISTRADORES DE FINCAS D GALICIA E A ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE AUDITORES SOCIO-LABORAIS, PARA A PREVENCIÓN E DETECCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO NO ENTORNO VECINAL

A Coruña, 15 de Febreiro de 2017

### REUNIDOS

Dunha banda, a Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, representada por D. Alfonso Rueda Valenzuela, en virtude do Decreto 146/2016, do 13 de novembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, do



**XUNTA DE GALICIA**

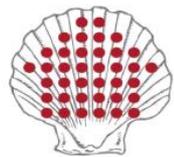
VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA  
Secretaría Xeral da Igualdade



**Asociación Española**  
de Auditores Socio-Laborales



**María Ángeles García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral



Colegio de Administradores de Fincas de Galicia



### NO ES VERDAD QUE...

La violencia dentro de casa es un asunto de la familia que no debe de salir al entorno.  
Los malos tratos a las mujeres es algo raro y aislado.  
Los celos son una expresión de amor.  
No hay maneras de romper con las relaciones abusivas.  
Esto solo sucede en familias de bajos ingresos o desestructuradas.  
Los hombres con problemas de adicciones, desempleados, con mucha tensión en el trabajo... son violentos como efecto de esas situaciones.  
Cuando una mujer dice no, quiere decir sí.  
Una mujer maltratada es responsable de lo que le ocurre por seguir conviviendo con ese hombre.

### ATENTO/A ...

SI EN SU COMUNIDAD OBSERVA. ESCUCHA O VE que se produce alguna de las manifestaciones siguientes:

- PRESENCIAR** actitudes o acciones violentas, vejaciones o insultos de algún vecino hacia su pareja.
- OBSERVAR** que alguna de sus vecinas presenta vejaciones o insultos en cara o cuerpo, o roturas, o se observa que son reiteradas.
- ESCUCHAR** gritos, golpes o ruidos reiterados y anómalos.
- NO VER** a alguna de sus vecinas durante varios días, sin que exista o se conozca causa aparente, y que dicha ausencia llame la atención.
- Oír** lloros de menores reiterados o descontrolados, acompañado de ruidos o hechos anómalos.
- PERCIBIR** en alguna vecina un cambio grande de actitud cuando su pareja está de lante.

### QUE HACER?

Si tiene sospechas fundadas de que puede existir una situación de violencia de género en su comunidad:

- Llamar al 016 o al Teléfono de Información a las Mujeres 900 400 273 y solicitar información.
- Si se trata de situaciones de emergencia llamar a la Policía (091), Guardia Civil (062) o Emergencias (112).
- Si es necesario, acompañar a la víctima a un centro médico-sanitario.
- Solicitar información o ayuda a su Administrador/a de Fincas Colegial/a.



**OBLIGACIÓN:** las empresas deberán establecer un **Protocolo para prevenir y, en su caso, erradicar** todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



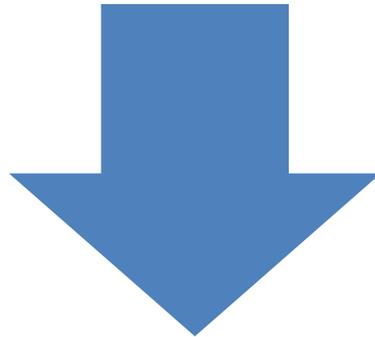
**OBJETIVO:** La **protección** de los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral.



## PROPIEDAD HORIZONTAL



RESPONSABILIDAD  
GESTIÓN  
CONTROL  
ELEGIR  
VIGILAR



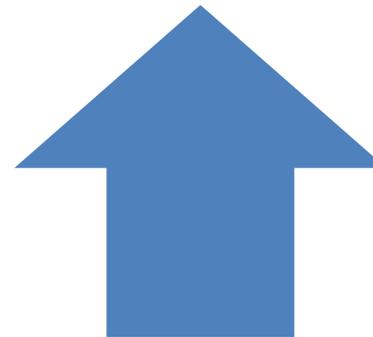
RETA  
CUENTA AJENA  
CONTRATA

## NORMATIVA LABORAL

CONVENIO



COLECTIVO





# LOI 3/2007 de Igualdad

Las empresas deberán promover **condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar **procedimientos específicos para su prevención** y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones (...) Con esta finalidad se podrán establecer **medidas que deberán negociarse** con los representantes de los trabajadores (...)

(Art 48.1 LOI)



Fuente: <http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>

# Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)



## Prevención de los riesgos psicosociales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (art. 15 LPRL)

Son los que se **derivan de la organización del trabajo** (art. 4.7 LPRL) los cuales deberán ser **evitados** y si no se han podido evitar, **evaluados y combatidos en origen**.

## Evaluación de riesgos psicosociales

Tiene una **finalidad preventiva**: iniciar y estructurar un **proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo** relativas a la organización del trabajo, basado en un diálogo.

# TIPOS DE ACOSO (PREVENIR/DETECTAR/ACTUAR)

ACOSO			
Acoso moral: Concepto Tipos	Acoso sexual: Concepto Tipos	Acoso por razón de sexo: Concepto	Acoso discriminatorio: Concepto





# ACOSO MORAL

## Acoso moral

Situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema

### Conducta/ práctica/comportamiento

De forma sistemática (al menos, una vez por semana)  
Durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)

### En el lugar de trabajo

Que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora

Intención: someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

( Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

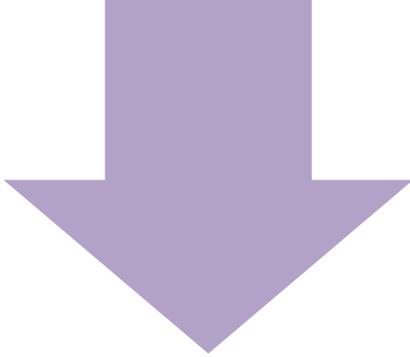
# ACOSO SEXUAL

## Definición

- 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 LOI)

## Acoso Sexual

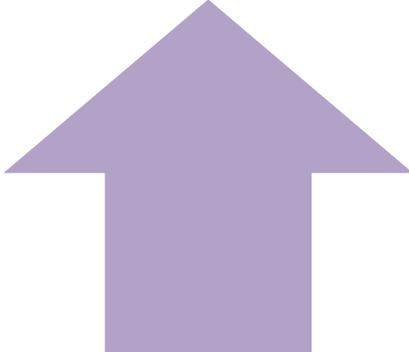
- Es la **conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.** Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.



**No es una  
conducta  
patológica.  
Es indeseado.**



**Se inscribe en una trama de  
relaciones donde existe un  
desequilibrio de poder entre  
los sujetos, desfavorable para  
las mujeres.**



# TIPOS DE ACOSO SEXUAL, DENOMINADOS POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES

## Chantaje sexual

- El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## Acoso ambiental

- Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.



# ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

## Definición

- Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre. (art. 7.2. LOI)

## Acoso

- El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa.
- La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

## Por razón de sexo

- 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.



# ACOSO DISCRIMINATORIO

## Definición

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”

## Acoso Discriminatorio

Cualquiera puede ser el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo



# Características

- ❑ **El perfil de acosador y el maltratador (laboral y familiar) es similar.**
- ❑ Los/as compañeros/as de trabajo y los vecinos muchas veces son **conocedores** de la situación personal y familiar de las víctimas.
- ❑ Las **organizaciones** deberán velar y apoyar con acciones específicas que garanticen su protección



- **Objetivo:** Prevenir y velar para que exista un ambiente exento de acoso laboral, sexual y por razón de sexo (empresa y entorno social)
- **Procedimiento:** Establecer un protocolo que regule qué y cómo hacer cuando alguien está siendo víctima de un posible ACOSO
- **Denuncia:** Puesta en marcha de un proceso de investigación
- **Máximas garantías** para todas las partes (confidencialidad, agilidad, objetividad, y presunción de inocencia)

## No es acoso

- Situaciones puntuales
- Meterse con otro/a compañero/a de trabajo de forma amistosa.
- No existe intención de hacer daño
- Discusiones
- Peleas a un nivel de iguales



## Si es acoso

- Repetición De conductas agresivas durante un periodo largo de tiempo
- Existencia de intención de hacer daño
- Duración en el tiempo y establecimiento de un sistema de abuso de poder
- Desigualdad y desequilibrio de fuerzas.

<http://www.thinkstockphotos.es/royalty-free>



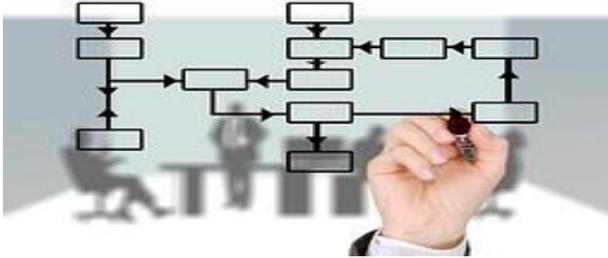
**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

Tipos de acoso	Modalidad de acoso	Manifestación
Exclusión y marginación social	Activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>No dejar participar.</li> </ul>
	Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ignorar.</li> </ul>
Agresión verbal	Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insultar, poner motes ofensivos...</li> </ul>
	Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hablar mal de alguien y por detrás.</li> </ul>
Agresión física	Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pegar.</li> </ul>
	Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esconder cosas.</li> <li>Romper cosas.</li> <li>Robar cosas.</li> </ul>
Maltrato	Mixto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amenazar para meter miedo.</li> <li>Amenazar con armas.</li> <li>Obligar a hacer algo con amenazas (chantaje).</li> </ul>
	Acoso sexual físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actos.</li> </ul>
	Acoso sexual verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comentarios.</li> </ul>

(Informe do Defensor do Pobo - UNICEF, 2000 e 2007)



# DINÁMICA DEL PROCESO



# Procedimiento investigación

¿Quién o quienes?

¿Acción/Omisión/Negligencia?

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿Desde hace cuánto tiempo es víctima de acoso?

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Cronología de hechos/conductas

Intensidad de los hechos/conductas

Medios de prueba

¿Medidas cautelares/disciplinarias?

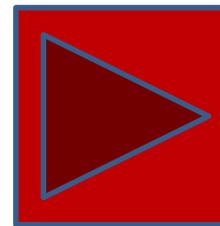
Informe conclusiones

Cierre expediente



¿Presidente?

¿Administrador?



**COLEGIO  
TERRITORIAL DE  
ADMINISTRADORES  
DE FINCAS**

## ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo ( conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona ( conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajador/a	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

**Activación**



Vicepresidente  
Secretario  
Administrador  
Otras personas

Medidas urgentes

**Presidente**

**Responsables**

**Comunicación de la  
situación**

# Instrucción

Recogida de información

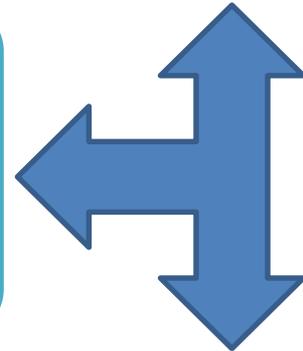
Entrevista  
víctima

Entrevista  
acosador

Entrevista  
observadores

Entrevista  
Junta

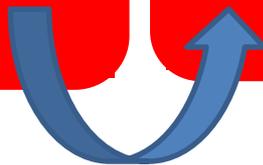
Entrevista  
acosado



Entrevista  
acosador

Otra información  
Documentos,  
observaciones...

Asesoramiento y  
apoyo de expertos



# Resolución



Análisis  
información

Adopción  
de medidas

El/la responsable tramitación

¿ACOSO ?

Correctoras

Reeducadoras

De protección a  
la víctima

El Presidente

Adopción de  
medidas  
disciplinarias



A  
Organismos

# Cierre del expediente

## No existe acoso:

- Si existe mala fe en la denuncia se aplicarán medidas disciplinarias.
- Archivo expediente - Custodia documentos

## Si existe acoso:

- Facultad de dirección de establecer medidas correctoras (plazo máximo 15 días).
- Información a la RLT del resultado del expediente.
- Medidas sancionadoras disciplinarias

# ADOPCIÓN DE MEDIDAS

## Medidas de protección a la víctima

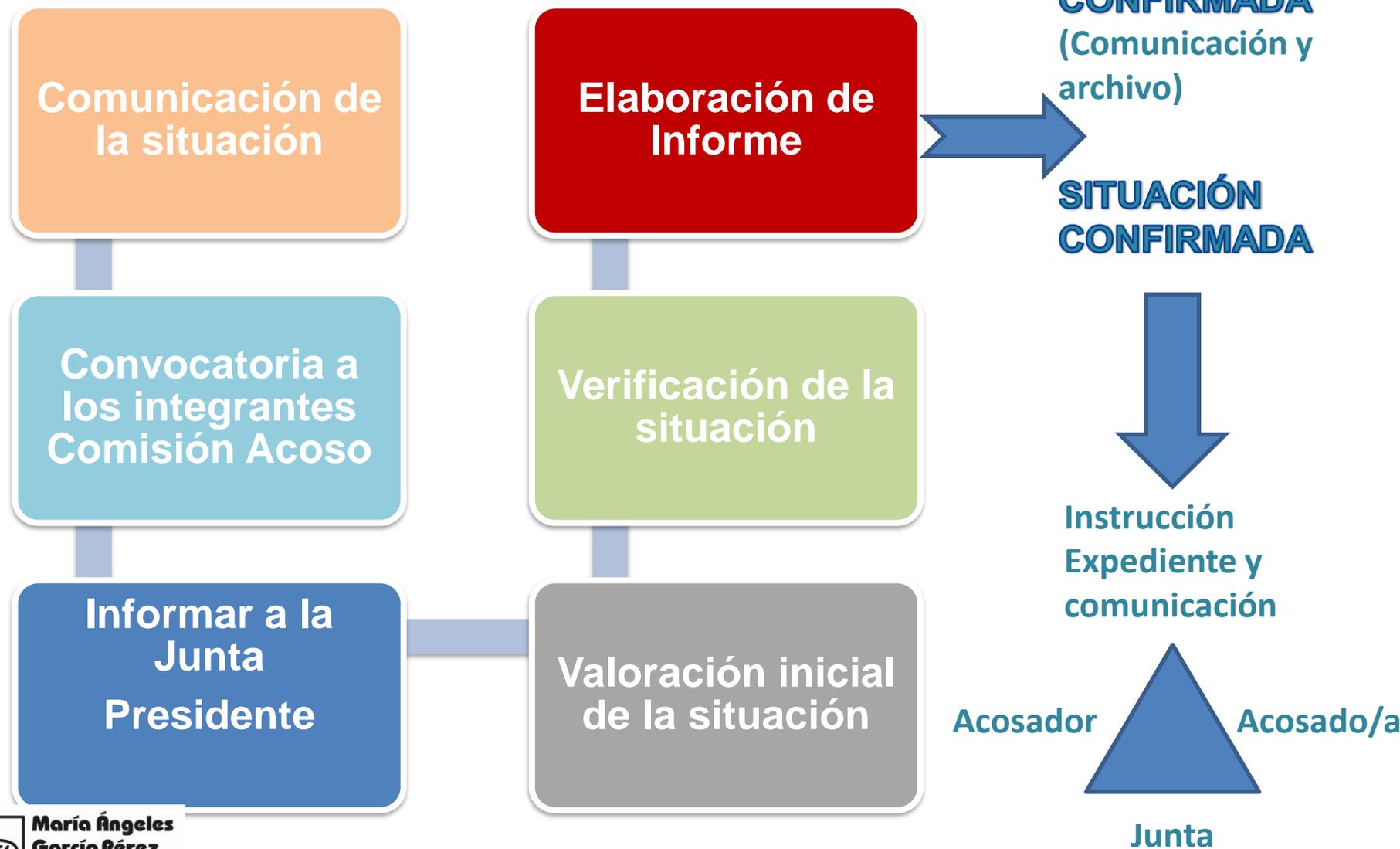
- Apoyo individual
- Colaboración
- Grupos de apoyo
- Apoyo de otros profesionales

## Medidas para la personas agresora:

Medidas correctoras  
Medidas disciplinarias

Reflexión  
Cambio actitud  
Reparación del daño

# Resumiendo...



# ESCALA DE RIESGOS



**Cumplimiento legalidad = Reducción riesgos**

# ¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO?



# Responsabilidad penal



## El acoso laboral o mobbing,

Código Penal (CP), que lleva por rúbrica “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, el primer apartado del art. 173 castiga con penas de prisión de seis meses a dos años a quien inflija a otro un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

## Artículo 173 del Código Penal

*1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

# Responsabilidad Penal

El **acoso sexual** es considerado delito, de manera que se puede presentar una querrela criminal ante la jurisdicción penal por este comportamiento



## Artículo 184 del Código Penal

- 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
- 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

# Responsabilidad Civil



*Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas. (Art. 1101 CC)*



**Cumplimiento legalidad = reducción riesgos**

# Responsabilidad Administrativa

## Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)



- ❑ Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen **discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...)** por circunstancias de sexo, (...) 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. Art.8.12
- ❑ 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. (art. 8.13)
- ❑ 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. (art 8.13 bis)

# Sanciones muy graves (Art 8 LISOS)

Las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán con MULTA:



- ✓ 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.

# Normativa de aplicación

- Código Penal: Art. 311; 314; 173 y 184
- Ley 2/2007 de 28 de marzo do Trabajo en igualdade das Mulleres de Galicia
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Art. 4.7.c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- DECRETO 8/2015, de 8 de enero, por el que se desarrolla la Ley 4/2011, de 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar
- Ley orgánica 2/2006, en la redacción dada por la Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, establecen la autonomía de los centros en la elaboración de sus normas de convivencia y de las de organización y funcionamiento
- 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).
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer.



Consejo General de Colegios  
Administradores de Fincas  
España



Asociación Española  
de Auditores Socio-Laborales



**María Ángeles  
García Pérez**  
Abogada  
Auditora Sociolaboral

**GRACIAS POR  
PARTICIPAR EN ESTE  
PROYECTO**



**#haysalida**  
a la violencia de género

**016** ATENCIÓN A VÍCTIMAS  
DE MALOS TRATOS

