



INSPECCIÓN DE TRABAJO VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL. PROTOCOLOS DE ACOSO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN

Icíar González Carrasco,
Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco

5 DE NOVIEMBRE DEL 2025
PALACIO EUSKALDUNA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ECONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO



EUSKADIKO LAN
IKUSKARITZA
INSPECCIÓN
DE TRABAJO
DEL PAÍS VASCO

MARCO JURÍDICO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES FRENTE A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Directivas Europeas:

Desde los años 80 hay Resoluciones del Parlamento Europeo en las que se reconoce que el acoso sexual en el trabajo, constituye un problema de entidad especial, que atenta a la dignidad

CODIGO PENAL

Artículo 184.

Estatuto de los trabajadores RD leg 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 4.2: Establece los **derechos de las personas trabajadoras**:

Apartado c: A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo..."

Apartado e: Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (B.O.E DEL 23)

Introducción de conceptos novedosos, aunque ya en jurisprudencia.

Artículo 6 Discriminación directa e indirecta

Artículo 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 8 Discriminación por embarazo o maternidad

TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad oportunidades

CAPÍTULO III.

LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

PLANES DE IGUALDAD



REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
(B.O.E del 14 de octubre)

Los PROTOCOLOS DE ACOSO son contenido esencial de los PLANES DE IGUALDAD

Artículo 7. *DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.*

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico deberá extenderse a **todos los puestos y centros de trabajo de la empresa**,

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

el diagnóstico se referirá al menos a las **siguientes materias**:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la **AUDITORÍA SALARIAL** entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo PROTOCOLOS DE ACOSO

El protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad

El protocolo de acoso contemplarán en todo caso:

Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El protocolo tendrá los siguientes Principios rectores:

- a) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- b) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- c) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS Artículo 11

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

CONTENIDO HABITUAL DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Declaración de intenciones
- Descripción de conductas prohibidas
- Medidas preventivas contra el Acoso
- Descripción de un procedimiento al respecto basado en principios de confidencialidad, celeridad, objetividad e imparcialidad...
- Exigencia de reclamación fundada.
- Órgano instructor neutral, participación de RLPT y expertos internos o externos en acoso sexual, en igualdad de género y riegos psicosociales.
- A quién dirigir la denuncia
- Procedimiento formal o informal, pero con conclusiones
- Medidas cautelares
- Medidas correctoras.
- Medidas disciplinarias
- Medidas adicionales.
- Publicidad del Protocolo.
- Atender a la intervención de la RLT



LEY ORGÁNICA 10/2022 DE 6 DE SEPTIEMBRE DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE DE 7 DE SEPTIEMBRE) CONOCIDA COMO LA “LEY DEL SÍ ES SÍ”

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten** la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

2. PROTOCOLOS DE ACOSO.

-deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención

-y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN CON LA RLPT

Las empresas **podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras**, tales como:

la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas,
la realización de campañas informativas,
protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, **podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral:**

incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado.

Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Artículo 38 Derechos laborales y de Seguridad Social.

- 1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho**, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, **a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos** que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. **El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses**, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- 2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo** en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, **para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual** que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una **bonificación del 100%** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. **Cuando se produzca la reincorporación**, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de **cese temporal de la actividad**, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.

Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar. .

LEY 4/2023 DE 28 DE FEBRERO PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI (BOE DE 1 DE MARZO)

Sección 3.^a Medidas en el ámbito laboral

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Las Administraciones públicas fomentarán esta igualdad de trato.

En los Planes de Igualdad y Protocolos de acoso se incluirá este colectivo.

Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

f) **Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.**

COMPETENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA LA VIGILANCIA DE LA NORMATIVA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

-Ley ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y seguridad social Ley 23/2015 del 21 de julio (B.O.E del 23):

La Inspección de Trabajo es la competente para fiscalizar y vigilar el cumplimiento de toda la normativa del orden social, sea laboral, seguridad y salud, seguridad social y empleo.

En particular toda la normativa protectora de las mujeres en el ámbito laboral, desde perspectiva integral incluyendo la seguridad y salud, acceso al empleo, condiciones laborales...etc

Criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos psicosociales.

HAY DOS FASES EN LA ACTUACIÓN INSPECTORA:

1º. INVESTIGACIÓN Y COMPROBACIÓN DE LOS HECHOS.

2º. RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA:

- Requerimiento de subsanación de irregularidades.
- Acta de infracción.

PRIMERA FASE. ACTUACIÓN INSPECTORA.

Cuando hay Denuncia

Comprobación de los hechos denunciados de acoso sexual o acoso discriminatorio por razón de sexo.

Ley ordenadora:

Se utilizan todos los medios de prueba a disposición de la inspección de trabajo:
visita,

Comprobación documental

Comprobación si aplicación de protocolos de acoso.

testificales, careos,
periciales...etc.

En el acoso sexual hay una jurisprudencia muy consolidada respecto al valor probatorio de la declaración coherente y sin fisuras de la víctima que está recogida en el CT 69/2009 para ser aplicada también por la ITSS y de hecho la hemos aplicado en una ocasión en la ITSS de Vizcaya.

Dificultad de prueba de estos hechos porque normalmente se realizan sin testigos, sin documentación escrita, por lo que, salvo los casos de acoso físico directo, en los que quedan secuelas físicas apreciables (lo que no ocurre normalmente en casos de chantaje), todo quedaría en una afirmación de parte de la víctima de que determinada decisión empresarial ha tenido por causa el rechazo de determinada proposición de connotación sexual.

Cuando no hay denuncia. Campañas inspectoras

Comprobación de la existencia del Plan de Igualdad y protocolos de acoso y aplicación efectiva, es decir, si el mismo ha sido activado debidamente, y se ha llevado hasta sus últimas consecuencias, porque en ocasiones se diluye su aplicación por el camino.



CAMPAÑAS QUE SE DESARROLLAN ACTUALMENTE EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE GÉNERO.

1-CONTROL, SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD.

- En empresas de más de 250 trabajadores, 2007 de forma creciente desde 2017.
- En empresas de más de 150 trabajadores, obligatorio desde 8 de marzo del 2020
- En empresas de más de 100 trabajadores, obligatorio desde 8 de marzo del 2021.
- En empresas de más de 50 trabajadores desde marzo del 2022.

2- Campaña de seguridad y salud por razón de género: control condiciones seguridad trabajadoras embarazadas y madres lactantes.

3-Actuaciones inspectoras en materia de acoso sexual

4- CAMPAÑA DE PROTOCOLOS DE ACOSO. DESDE 2022

5-Actuaciones en materia de discriminación por razón de sexo.

6-Campaña de DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO O BRECHA SALARIAL. Se seleccionan con la HLF

Actuaciones inspectoras para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres 2023

Principales campañas	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
ACTUACIONES INSPECTORAS EN PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA DE LAS TRABAJADORAS	5	-	2
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACOSO	60	-	11
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.	36	-	3
CAMPAÑA DE DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. (BRECHA SALARIAL) Vigilancia de obligaciones RD 902/20, particularmente Registro salarial y auditorías salariales	38	2	4
CONTROL, SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES vigilancia de cumplimiento de las obligaciones previstas en RD 901/20	194	6	106
CONTROL CONDICIONES SEGURIDAD TRAB. EMBARAZADAS Y TRAB. SENSIBLES	41	4	14

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actuaciones inspectoras para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres 2024

MATERIA	ACTUACIONES	INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACOSO	97	1	28
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.	39	-	17
CAMPAÑA DE DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. (BRECHA SALARIAL) Vigilancia de obligaciones RD 902/20, particularmente Registro salarial y auditorías salariales	9	-	1
CONTROL, SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES vigilancia de cumplimiento de las obligaciones previstas en RD 901/20	100	8	23
CONTROL CONDICIONES SEGURIDAD TRAB. EMBARAZADAS Y TRAB. SENSIBLES	63	3	17
DERECHOS DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL	13	-	2

RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA SEGUNDA FASE

- Artículo 43 LPRL Requerimiento de subsanación de irregularidades si no ha habido daños y conductas menos graves.
- Artículo 44 LPRL paralización por riesgo grave e inminenteCuando se “*compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores*” (Art. 44 LPRL). La paralización describirá los “trabajos” que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.
- Acta de infracción. **Infracciones Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de Agosto texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social**
infracciones en materia laboral, artículos 7 y 8 lisos
Infracciones en materia de seguridad y salud cuando hay daños artículos 12 y 13 de la lisos

Infracciones graves en materia laboral Artículo 7

Apartado 10: La falta de Procedimiento o Protocolo de Acoso

“Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el [artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente”.

Apartado 13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el [Estatuto de los Trabajadores](#) o el convenio colectivo que sea de aplicación y demás normativa aplicable.

Infracciones muy graves en materia laboral Artículo 8

Apartado 11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Apartado 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 u orientación sexual

-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.

Apartado 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.

Apartado 13 bis. 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.

Apartado 17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo

Infracciones graves y muy graves en materia de PRL Artículo 12 y 13

Tipificadas en los artículos 12 y 13 de la Lisos según den lugar a riesgo solo grave o grave e inminente.

LEY 31/95 DE 8 DE NOVIEMBRE (B.O.E del 10)

Los efectos que las violencias machistas en el trabajo causa en la salud laboral de las mujeres que lo sufren permiten que la inspección de trabajo actúe por esta vía de seguridad y salud.

ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de estrés...

.. cuando no lesiones físicas de apreciable entidad

el empresario tiene la obligación de adoptar **todas las medidas posibles**, razonables, adecuadas y compatibles con el derecho a la intimidad de los trabajadores para impedir o frenar este tipo de actuaciones en los centros de trabajo.

Artículo 15 LPRL principios de la actividad preventiva.

Artículo 16 evaluación de riesgos y plan preventivo

El riesgo de violencia machista contra las mujeres debe estar evaluado.

Cuando una mujer es víctima de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa tiene que adoptar de forma inmediata medidas preventivas para evitar el daño.

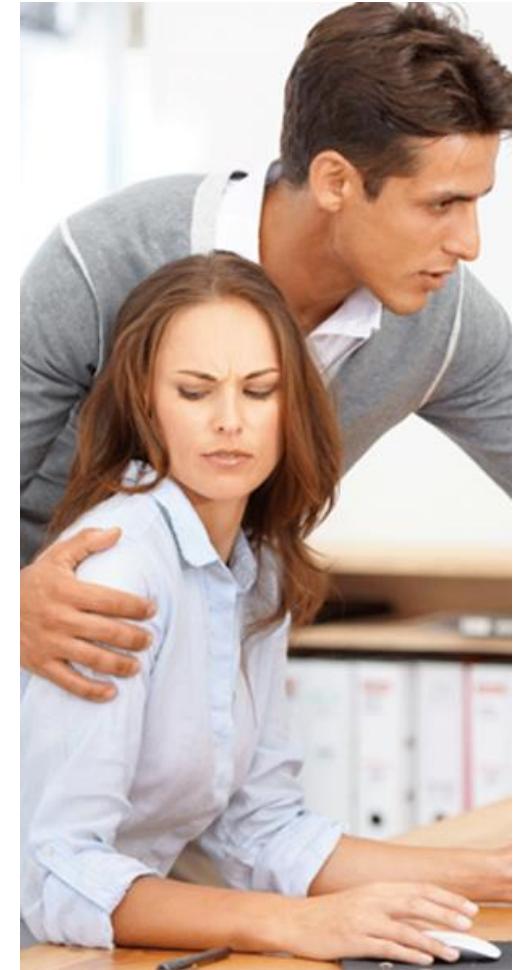
Cumplir el plan de igualdad

Aplicar el protocolo de acoso

Implantación efectiva de las medidas derivadas de la aplicación del mismo.

Protección de la víctima...

La no adopción de estas medidas preventivas implica la responsabilidad empresarial en materia de prl.



Calificación de Accidente de Trabajo de los daños a la salud derivados de acoso sexual:

Es evidente que la actitud de acoso significa un atentado directo contra la salud y seguridad en los lugares de trabajo, lo que ha sido reconocido jurisprudencialmente, aun de manera indirecta, al calificarse las secuelas psicofísicas producidas por éste como accidente laboral.

RECARGO DE PRESTACIONES. Artículo 123 ley general de seguridad social.

prestaciones de la seguridad social derivadas de un AT por falta de medidas de seguridad y salud del empresario se podrán recargar entre un 30 y 50%



Sanciones previstas en la LISOS.



1. Las infracciones en materia de relaciones laborales, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- b)** Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- c)** Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- b)** Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- c)** Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Fuente: **integra**

*Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

(SANCIONES ACCESORIAS A LAS INFRACCIONES LABORALES MUY GRAVES)

Art. 46 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: El empresario que incurra en esta conducta será **sancionado no sólo económicamente** sino también con las siguientes sanciones accesorias:

- a) pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción; y,
- b) exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

indemnización por daños morales: art. 1124 del CC.

Indemnización por extinción del contrato de trabajo: art. 50 del ET porque es un incumplimiento grave de la empresa.

Eskerrik Asko

5 de noviembre de 2025



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

ECONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO



**EUSKADIKO LAN
IKUSKARITZA
INSPECCIÓN
DE TRABAJO
DEL PAÍS VASCO**