



INFORMACIÓN SOBRE DENUNCIAS EN CUESTIONES EN MATERIA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y MOVIMIENTOS MIGRATORIOS EN EL ÁMBITO LABORAL

En aquellas situaciones que afectan al ámbito laboral, el organismo competente para conocer, actuar y en su caso sancionar es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. <https://www.mites.gob.es/Itss/web/index.html>

Para ello se puede presentar la correspondiente denuncia administrativa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al ser este el Organismo competente para vigilar el cumplimiento de las normas en materia laboral y de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo, según lo dispuesto en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En todo caso, sólo podrán ser sancionadas las conductas expresamente tipificadas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

La denuncia se debe formalizar por escrito y ha de dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde radique el centro de trabajo, debiendo contener al menos la siguiente información:

- Datos de identificación personal del denunciante, domicilio, teléfono, correo electrónico y su firma.
- Hechos presuntamente constitutivos de la infracción, así como la fecha y lugar de su acaecimiento.

Es recomendable poner en conocimiento de los hechos a la dirección de la empresa, al Servicio de prevención, o a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

En la denuncia adjuntar:

- Copia de las comunicaciones a la empresa o servicio de prevención.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Identificación de posibles testigos.
- Otras circunstancias relevantes. Lugar concreto de trabajo, horarios etc.

En caso de aportar documentación, como WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones, deben aportarse completas, sin alteración y siempre que sea posible con copia transcrita de las conversaciones.



La denuncia se puede presentar, según lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por alguna de las siguientes vías:

- PRESENCIAL - Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las CC.AA, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- TELEMÁTICA - A través de la Sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, siempre que el denunciante disponga del DNle (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.
- VÍA POSTAL - Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Se advierte que si la denuncia se presenta por vía postal o en los registros sin personarse el denunciante, se exigirá adjuntar copia compulsada del DNI del denunciante y, en su caso, autorización expresa de éste para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

La denuncia ante la Inspección, no puede ser anónima, si bien tendrá en carácter de confidencial. Si fuera necesario, se le deberá tomar declaración al denunciante y a los testigos señalados, o solicitarle que amplíe la documentación aportada.

En todo caso, la presentación de una denuncia ante Inspección, puede dar lugar a la aplicación de la garantía de indemnidad. Es decir que en caso de que la empresa adopte represalias como un despido o una sanción, se puede aportar en vía judicial justificante de la presentación previa de la denuncia ante Inspección de trabajo, para que se valore si la actuación de la empresa es consecuencia de la misma y por tanto se determine la nulidad de las medidas adoptadas.

Una vez finalizadas las actuaciones de la Inspección se le enviara un informe relativo a las actuaciones practicadas. La presentación de la denuncia no da lugar a la condición de interesada.

El denunciante tiene derecho a conocer el estado de la tramitación del expediente. (Si se han iniciado actuaciones o se han finalizado)

Si bien en el caso de que se acrediten los hechos y haya propuesta de infracción con la sanción correspondiente, se tendrá al denunciante por interesado en el procedimiento, pudiendo solicitar copia del acta de infracción. Igualmente en caso de que se determine en las actuaciones Inspectoras, posibles responsabilidades penales o perjuicios económicos, podrá remitirse a la Fiscalía o al Juzgado Social competente, para su valoración e inicio de procedimiento de oficio.

La Inspección dispone de 9 meses ampliables a 18 meses, desde el inicio de sus actuaciones comprobatorias (visita a la empresa- comparecencia de la empresa, denunciante o testigos) para finalizar un expediente. La presentación de la denuncia ante Inspección no supone el inicio de estos plazos.

Puede ampliar esta información en la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través del siguiente enlace:

https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html



SANCIONES EN MATERIAS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y MOVIMIENTOS MIGRATORIOS

La Inspección de trabajo y seguridad Social, en aquellos casos que compruebe que los hechos que se han puesto en su conocimiento, pueden ser objeto de sanción conforme al 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, además de las sanciones previstas para cuestiones laborales, de seguridad social, de prevención de riesgos laborales de extranjería puede proponer en concreto las siguientes sanciones en materia de acoso y discriminación

Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 7. Infracciones graves.	10. 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
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 7. Infracciones graves.	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
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. 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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, 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.
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	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.
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales 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.
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley
Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas	Artículo 8. Infracciones muy graves.	19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.



Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas	Artículo 10 bis.	2. Son infracciones muy graves: d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.
--	------------------	--

Infracciones en materia de empleo. Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general	Artículo 15. Infracciones graves.	5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.
---	-----------------------------------	---

Infracciones en materia de empleo. Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general	Artículo 16.1. Infracciones muy graves.	c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
---	---	--



Infracciones de las empresas de inserción.	Artículo 19 quinquies	1. Son infracciones graves: e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.
Infracciones de las empresas de inserción.	Artículo 19 quinquies	2. Son infracciones muy graves: a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.
Infracciones de las empresas de inserción.	Artículo 19 quinquies	2. Son infracciones muy graves: b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.
Infracciones en materia de movimientos migratorios	Artículo 35. Infracciones graves.	1. La modificación de las condiciones de la oferta de trabajo para desplazarse al exterior, si causa perjuicio grave para el trabajador. 2. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato de trabajo para desplazarse al exterior. 3. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.
Infracciones en materia de movimientos migratorios	Artículo 36. Infracciones muy graves.	1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento. 2. La simulación o engaño en la contratación de los trabajadores que se desplazan al exterior. 3. El abandono de trabajadores desplazados por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados. 4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su contratación. 5. La obtención fraudulenta de ayudas a los movimientos migratorios, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.
Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros	Artículo 37. infracción muy grave:	1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado. 2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado. 3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.