

15 de Mayo de 2017 | 05:38



LEGALTODAY

POR Y PARA ABOGADOS

SOCIAL LABORAL

15 de Mayo de 2017

Obligaciones de la empresa ante el acoso laboral

El empresario está obligado a proteger al trabajador siempre frente al acoso desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva.



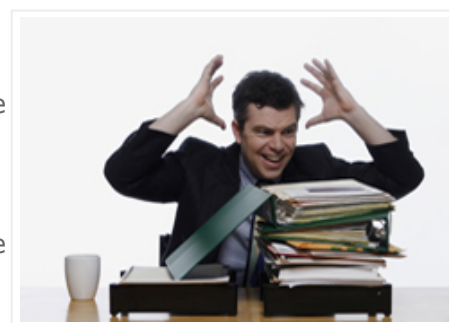
Xavier García Sabatés,
Departamento de Derecho Laboral de Bufete Escura

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa tiene una serie de obligaciones preventivas como son la obligación de elaborar un código de buenas prácticas y un protocolo de actuación frente al acoso, todo ello, tras haber realizado un adecuado diagnóstico de la realidad de los riesgos psicosociales de la empresa.

En concordancia con las obligaciones preventivas que le vinculan, debe velar y poner en práctica ese protocolo ante la existencia de una denuncia por acoso en el trabajo, a lo que se denomina la tutela proactiva.

Además, deberá iniciar actuaciones que se engloban en la tutela reactiva, consistentes en justo como su propia palabra indica, reaccionar de forma que se intente disminuir o extinguir las posibles situaciones de acoso, mediante la puesta en práctica del protocolo.

Estas actuaciones pueden consistir en la separación efectiva entre acosador y víctima de forma preventiva, aunque si no estamos ante una supuesta situación de acoso denunciado, sino ante un acoso probado, la empresa podrá sancionar al trabajador por la comisión de infracciones de carácter muy grave, pudiendo comportar la suspensión de empleo y sueldo o, incluso, podrá aplicar el despido



Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecerle las análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más inf

Podrá optar por otras medidas como el traslado, cambio de horario, de jornada, etc., tanto de la víctima como del agresor. Todo esto, teniendo en cuenta que los cambios en la víctima deberán ser acordados de mutuo acuerdo, pues en caso contrario, nos encontraríamos ante una doble agresión, la proveniente del acosador en sí mismo y la del traslado que comportaría unas modificaciones sustanciales para la víctima.

Por otro lado, en el supuesto caso que existiera un incumplimiento empresarial en materia preventiva, la víctima va a poder reclamar el incumplimiento ante la jurisdicción social por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas como por el procedimiento de extinción contractual indemnizado. En este caso, no se reclama tanto el acoso en sí, sino la inexistencia de un protocolo o procedimiento para prevenir la violencia en el trabajo en general y del acoso en particular.

En otro orden de cosas, en relación con la activación del protocolo sobre acoso, la empresa está obligada a activar el protocolo ante la denuncia de la persona acosada. Deberá activarlo el empresario o la persona encargada de hacerlo. En todo caso, ante la no activación, va a existir siempre responsabilidad, que se denominará culpa in eligendo, si la persona encargada no ha actuado adecuadamente. Al tratarse el acoso de un acto gravoso para la dignidad, debe exigirse siempre el consentimiento de la víctima para que terceros reclamen el incumplimiento, por ello es imprescindible la existencia de la denuncia. Por tanto, si no hay una activación del protocolo pero sí denuncia de la víctima, y por ende, su consentimiento al denunciar, podrá reclamarse por parte de los representantes de los trabajadores por el procedimiento de conflicto colectivo o por el de tutela de derechos fundamentales.

A este procedimiento de tutela de derechos fundamentales también podrá acudir la víctima de forma individual, así como al ordinario tanto si lo que reclama es que finalice las actuaciones acosadoras como si lo que pretende es el fin de la relación laboral.

Finalmente, podemos indicar que, si la empresa no separa a la víctima de agresor o no intenta evitar el acoso, al igual que lo expuesto ut supra, la víctima, individualmente podrá reclamar por el procedimiento ordinario o por el de tutela de derechos fundamentales y el sindicato más representativo o aquél al que pertenece la víctima, con su consentimiento, podrán reclamar en conflicto colectivo en base al interés general.

La víctima podrá solicitar previa o conjuntamente a la acción que crea conveniente ante la jurisdicción social, unas medidas cautelares que supongan la separación del presunto agresor y además, no estará obligada a demandar al propio agresor a la vez que al empresario.

Xavier García Sabatés,

Número de artículos del autor **1**

Posicionamiento en el ranking de contenidos **3260**



RECOMENDACIONES

BUSCADOR

ACTUALIDAD

 FACEBOOK

COLABORADORES

BOLETINES

FIRMAS

 TWITTER

PUBLICA

PRÁCTICA JURÍDICA

 LINKEDIN

CONTACTA

GESTIÓN DEL DESPACHO

 RSS

INFORMACIÓN JURÍDICA

OPINIÓN

BLOGS

Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y poder ofrecerle las análisis de la navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Para más inf