

NO ES SUFICIENTE PARA EXCLUIR LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA TENER UN PROTOCOLO DE ACOSO

Con la presente circular, queremos informales que, si bien hasta la fecha contar en las empresas con un protocolo frente al acoso laboral y sexual y activarlo rápidamente cuando era necesario para evitar responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, ahora no resulta suficiente, a raíz de la sentencia dictada por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en fecha 13 de mayo de 2016**, por la cual estiman la demanda presentada por una trabajadora en materia de extinción voluntaria indemnizada de la relación laboral por encontrarse acosada.

La trabajadora, después de haber puesto en conocimiento los hechos a la empresa y esta activar el protocolo de acoso, sin poder confirmar la existencia del acoso laboral y sexual que estaba padeciendo, presentó la demanda para la **extinción de su contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales** (ex artículo 50.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), por **vulnerarse su derecho a la integridad física y mental**.

El fallo de la sentencia de la Sala de lo Social, aunque no reconoce la existencia de acoso laboral y sexual, por no quedar probados sus elementos ni aportarse indicios suficientes, si afirma claramente que, si un empleado puede llegar a sentirse acosado en el ámbito laboral, es porque la empresa no ha cumplido suficientemente con sus obligaciones legales en materia de prevención de riesgos psicosociales.

Por lo tanto, en consecuencia y, tras la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, si bien tener el **Protocolo de acoso laboral y sexual** se valorará positivamente, **no será medida suficiente para cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos psicosociales**.

