

Condena a la empresa por no prevenir el acoso

Un tribunal sostiene que las firmas, si no cuentan con protocolos para evitar el acoso sexual en el trabajo, son responsables aunque desconozcan la situación.

Victoria Martínez-Vares. Madrid Evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral es una obligación que los empresarios deben asumir e interiorizar.

La Justicia está castigando a aquellas compañías que no arbitran los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes puedan estar padeciendo en el trabajo una situación de acoso sexual.

Así lo ha puesto de relieve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una reciente sentencia, en la que condena a una empresa por los daños y perjuicios que ocasionó en una trabajadora su inactividad a la hora de instaurar un plan de prevención del acoso sexual.



Ley de igualdad

El alto tribunal regional apunta a que la Ley de Igualdad, en su artículo 48, al señalar que las empresas "deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo...", no está estableciendo una mera recomendación. Al respecto, indica que "la imperatividad de la norma" [refiriéndose a la utilización de la expresión deberán promover], "supone claramente una obligación de la empresa de adoptar medidas preventivas".

En el caso estudiado por la Sala de lo Social ha quedado probado que la compañía no sólo no ha cumplido con esta

obligación legal de prevención sino que ha quedado demostrado "su absoluta indiferencia ante un problema -el acoso sexual padecido por una de sus trabajadoras- del que ya tenía conocimiento".

Por este motivo, el ponente concluye señalando que "aun- que la empresa no tuviera conocimiento del acoso sexual -que como veremos, sí que lo tenía- ese incumplimiento la convertiría en responsable de los daños y perjuicios causados a la demandante".

El tribunal concluye que la empresa despidió a la víctima para "eliminar" un problema

La Sala cree que el despido disciplinario guardaba relación con la "conducta de acoso sexual"

La Sala no desconoce que el Tribunal Supremo en una sentencia de diciembre de 2008 consideró que, sin conocimiento de la empresa, a ésta no le alcanza responsabilidad indemnizatoria. Sin embargo, -añade la resolución- "no se debe pasar por alto que los hechos allí enjuiciados sucedieron antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad".

Por todo ello, el TSJ de Galicia mantiene la condena solidaria impuesta por el juzgador de instancia a la compañía que deberá indemnizar a la trabajadora con la cantidad de 4.000 euros. La Sala entiende que esta cantidad no puede rebajarse, como solicitaba la parte recurrente, "habida cuenta del incumplimiento general de la empresa en sus obligaciones de prevención y, más concretamente, a la vista de la pasividad de su actuación".

Por otra parte, la Sala también anula la decisión de la empresa de extinguir la relación laboral que le unía a la trabajadora acosada, alegando razones disciplinarias. El TSJ concluye manifestando que, habiéndose probado que existió acoso sexual, todo conduce "inexorablemente a la calificación del despido como discriminatorio por razón de sexo".

La resolución incide en que la empresa, al conocer el acoso, "optó por eliminar el problema" expulsando de su plantilla a quien fue víctima y no a su acosador. (TSJ Galicia, 22/01/2010, R^o 4677/2009)