

Caso Iveco: ¿qué responsabilidad puede tener la empresa?

Si tiene conocimiento o, incluso, meras sospechas de que se está produciendo una situación de acoso sexual en la empresa y no hace nada por evitarlo, puede acarrearle consecuencias graves en el ámbito civil, penal y laboral

Rosa López González
30 de mayo de 2019

Es un gesto sencillo, cotidiano. Pulsas el botón de “enviar” y, en pocas décimas de segundo, el mensaje llega a tu destinatario. No importa que esté en tu ciudad, en tu país o en otro continente. Al no existir barreras en el mundo virtual, tampoco parece haber límites, ni restricciones: en él cabemos todos, incluso los desaprensivos, capaces de difundir masivamente un vídeo íntimo que no les pertenece y que saben que perjudicará emocional y/o socialmente a quien lo protagoniza, incluso aunque sea una compañera de trabajo.

A partir de ahí se suceden una serie de acusaciones cruzadas, donde nadie parece tener culpa ni responsabilidad y donde todos pretenden rebajar hasta el mínimo su grado de participación en la humillación pública a una chica que, para mayor desgracia, decide quitarse la vida debido a la presión que soportaba. Y es aquí donde surge la duda: ¿es una empresa responsable del suicidio de una de sus trabajadoras tras haber sufrido acoso sexual a manos de un compañero de trabajo?

La respuesta puede abordarse desde diferentes perspectivas. Ya la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige en su artículo 14, que las empresas deben garantizar la seguridad y la salud de sus empleados, por lo que quedan obligadas a prevenir y erradicar riesgos psicosociales en general y el acoso en particular. Del mismo modo, La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad real entre mujeres y hombres, obliga en su artículo 48 a que todas las empresas cuenten con un protocolo para prevenir el acoso y que recoja como actuar en caso de haberse producido.

En los supuestos en los que no es la propia empresa quien lleva a cabo el acoso sino otro de sus trabajadores, la empresa puede ser responsable por omisión cuando conoce o tiene sospecha de que un trabajador de la empresa acosa a una compañera y no hace nada al respecto. Así lo establece el Tribunal Constitucional en su sentencia del 16 de abril de 2007, en la que define la responsabilidad por omisión cuando el empresario “tuviera, si no pleno conocimiento, al menos una sospecha fundada de su comportamiento y que, advertida, al menos las alentara pasivamente al no impedirla”.

En el trágico desenlace de la trabajadora de Iveco, los sindicatos sostienen que, tras relatarles la empleada la situación por la que estaba atravesando, pusieron los hechos en conocimiento de la empresa y justificaron su inactividad por entender que era un problema ajeno a la relación laboral. Sin embargo, ¿puede entenderse en este caso que los hechos son ajenos al entorno laboral? Desde luego, no. Hemos de partir de la base de que si la situación de acoso se produce en el entorno laboral, aunque dicho acoso provenga de alguien que no es trabajador de la empresa, la compañía tiene la obligación de evitarlo.

Por tanto, en el presente caso no hay duda de que el acoso se produce en el entorno laboral al llevarse a cabo por un compañero, quien, parecer ser que, además de enviarle el vídeo al marido de la trabajadora, también lo compartió con compañeros de la empresa. Parece evidente, pues, la dimensión laboral de este suceso.

Ante esta situación, es posible denunciar a la empresa ante la Inspección de Trabajo por una conducta que la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como infracción muy grave y que se puede concretar en multas de entre 40.986 euros hasta alcanzar, como máximo, los 819.000 euros.

Asimismo, puede solicitarse que el suicidio de la mujer se califique como accidente laboral, lo que conllevaría —a diferencia de si se considera enfermedad común— que el cónyuge perciba una indemnización a tanto alzado de seis mensualidades de la base reguladora y los hijos, una mensualidad cada uno.

Por último, la familia puede solicitar una indemnización a la empresa en concepto de responsabilidad civil. Todo ello, sin perjuicio de las consecuencias penales en que pudiera incurrir la empresa por un presunto delito contra la seguridad y salud en el trabajo recogido en el artículo 316 del Código Penal y de homicidio imprudente tipificado en el artículo 621.

Hechos como este deben concienciar a empresas e instituciones de las graves consecuencias que pueden suponer para la propia compañía, pero sobre todo para el trabajador y sus allegados. Las empresas tienden a elaborar y cumplir protocolos para garantizar la salud física de los empleados, pero no la psíquica, al considerar en muchos casos que la ansiedad o la depresión que muchos trabajadores pueden sufrir por comportamientos sufridos dentro de su entorno laboral no les incumben.

Rosa López. Socia de ABA Abogadas.