

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

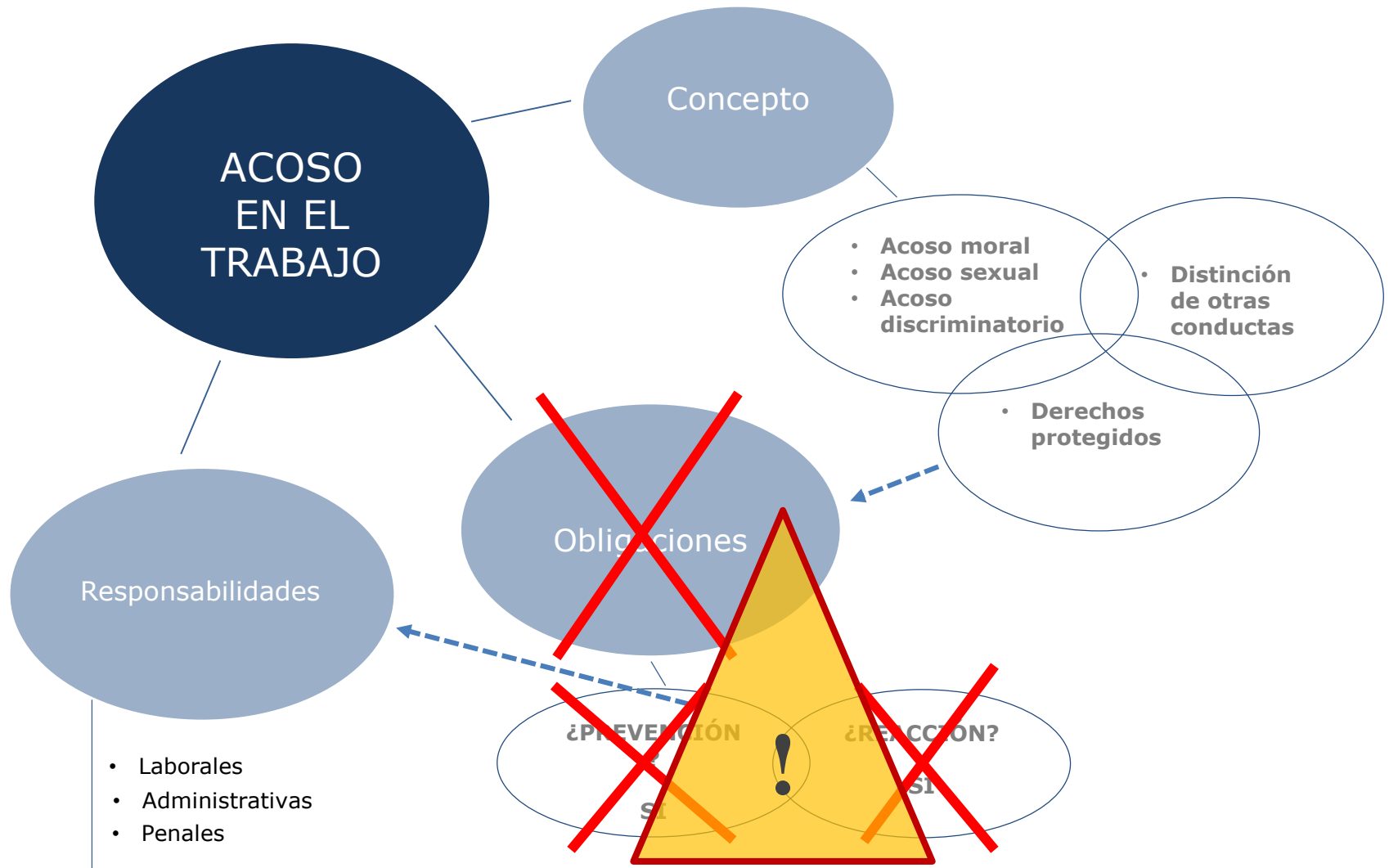
ISOLDA COQUARD

GIRONA, 25 DE MAYO DE 2016

ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES



ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES



ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES TUTELA LABORAL

REACCIONES DEL TRABAJADOR:

- **Baja por enfermedad:**

- Cuando una enfermedad deriva del acoso, la contingencia es **ACCIDENTE DE TRABAJO** (art. 156.2 e) LGSS): *"Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo"*.
- Requisitos contingencia profesional (accidente de trabajo):
 - Daño físico o psíquico.
 - Nexos de causalidad entre el trabajo y la enfermedad.
- Cabe el recargo de prestaciones (art. 123 LGSS).

- **Demanda de indemnización por daños sin ruptura del contrato.**

Particularidad: litisconsorcio pasivo en la figura de la persona física del presunto acosador.

REACCIONES DEL TRABAJADOR:

Indemnización daños y perjuicios

- STSJ Cataluña 29/4/2014: IT por trastorno adaptativo ansioso depresivo: falta de evaluación de riesgos psicosociales: exposición a un bajo apoyo social por parte de sus superiores, episodios puntuales de altas exigencias (31.979,45 €).
- STSJ P. Vasco 20/2/2007: Conflicto empresarial durante 10 años. Mala integración por parte de la trabajadora Vs Negativa del grupo a su integración (14.337,46 €-solicitaba 240.000 €-).
- STSJ Cataluña 12/2/2009: Aunque formalmente la IT sea derivada de contingencias comunes: se demuestra el origen laboral de la patología.

ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES TUTELA LABORAL

REACCIONES DEL TRABAJADOR:

- **Extinción voluntaria del contrato de trabajo.**

- Vía art. **50.1.a)** ET (cambio en las condiciones de trabajo).
- Vía art. **50.1.c)** ET (incumplimiento grave de las obligaciones del empresario).

Indemnizaciones: tasada (50 ET) y adicional (183 LRJS).

Particularidad: litisconsorcio pasivo en la figura de la persona física del presunto acosador.

STSJ Madrid 5/10/2015: Situación de estrés y falta de actuación empresarial.

- **Procedimiento de tutela de derechos fundamentales (arts. 177 a 184 LRJS).**

- Objetivo: cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o libertades públicas.
- Reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera.

ACOSO LABORAL: TUTELA ADMINISTRATIVA

SEGÚN EL CRITERIO TÉCNICO 69/2009:

- **Acoso moral:** infracción muy grave en materia de relaciones laborales (art. 8.11 LISOS).
- **Acoso sexual:** infracción muy grave en materia de relaciones laborales (art. 8.13 LISOS).
- **Acoso discriminatorio** (incluido el acoso por razón de sexo): infracción muy grave en materia de relaciones laborales (art. 8.13 bis LISOS).

INFRACCIONES Y SANCIONES

- Infracción grave art. 12.1.b) TRLISOS por falta de evaluación/identificación/revisión de riesgos psicosociales.
- Infracción grave art. 12.6 TRLISOS por falta de planificación.
- Infracción grave art. 12.2 TRLISOS por incumplimiento de exámenes de salud psíquica de detectarse riesgos psicosociales.
- Infracción grave art. 12.3 TRLISOS por falta de investigación de los daños para la salud del trabajador.
- Infracción leve/grave/muy grave arts. 11.4/12.16/13.10 TRLISOS por falta de intervención ante problema relacionado con la violencia en el trabajo.
- Infracción grave/muy grave arts. 12.13/13.7 TRLISOS por falta de adopción de medidas de coordinación y cooperación.
- Infracción grave/muy grave art. 12.7/13.4 TRLISOS por falta de protección de las personas especialmente sensibles.

ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

RECARGO DE PRESTACIONES: ART. 123 LGSS

Requisitos:

- Infracción de la normativa de seguridad y salud laboral;
- Adecuada relación causal entre el siniestro productor del resultado lesivo y la conducta del empleador;
- Elemento de voluntariedad a título de dolo, culpa o al menos negligencia para determinar la responsabilidad de la empresa; y
- Que esa culpa o negligencia sea apreciable a la vista de la diligencia exigible, que resulta ser la propia de un prudente empleador, atendidos criterios de normalidad y razonabilidad.

ACOSO LABORAL: TUTELA ADMINISTRATIVA

RECARGO DE PRESTACIONES

- STSJ Aragón 25/11/2009 y STSJ Cataluña 15/10/2008: IT derivada de acoso moral: actitud pasiva de la empresa ante el hostigamiento realizado por un mando intermedio.
- STSJ Galicia 25/1/2012: proceso depresivo de origen laboral provocado por humillaciones y degradaciones sufridas en la empresa que desemboca en el suicidio del trabajador.
- STSJ Cataluña 17/7/2012: existencia de Protocolo Antiacoso pero insuficiente implementación: falta de reacción adecuada de la empresa.

ACOSO LABORAL: RESPONSABILIDADES PENALES

Delito de acoso moral en el trabajo (Art. 173.1, 2º, CP) Reforma LO 5/2010: creación de un nuevo tipo penal en el ámbito de los delitos contra la integridad moral (no prevista la responsabilidad penal de la persona jurídica)

"Los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"

- Ámbito relación laboral o funcional
- Realización actos hostiles o humillantes
 - Que supongan un grave acoso a la víctima
 - Que no lleguen a ser trato degradante
 - Reiteración: no acto puntual o aislado
- Prevalimiento de su relación de superioridad

Penas: prisión de 6 meses a 2 años

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



GRACIAS

Este documento es meramente expositivo y debe ser interpretado conjuntamente con las explicaciones y, en su caso, con el informe elaborado por Cuatrecasas, Gonçalves Pereira sobre esta cuestión

This document is merely a presentation and must be interpreted together with any explanations and opinions drafted by Cuatrecasas, Gonçalves Pereira on this subject

Este documento é uma mera exposição, devendo ser interpretado em conjunto com as explicações e quando seja o caso, com o relatório/parecer elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira sobre esta questão