CONSULTORIO LABORAL

QUÉ HACER CON UN CASO DE ACOSO

Una persona trabajadora, después de una discusión por motivos laborales, ha presentado un escrito en la empresa comunicando que está siendo acosada por un compañero. ¿Qué debemos hacer?

Es obligación de la empresa adoptar las medidas necesarias frente a cualquier tipo de acoso que se produce en el entorno laboral. Para ello, todas las empresas deben contar con un protocolo de prevención frente al acoso. Este procedimiento interno es obligatorio desde el año 2007, pues se recoge en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, donde especifica que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y articular procedimientos específicos para su prevención. Es necesario que este protocolo se halle actualizado permanentemente con los cambios normativos; en los últimos meses, se han publicado diversas normas, la Ley 15/2022 de Igualdad y No Discriminación, la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual o la Ley 4/2023 para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Todas estas normas recogen modificaciones en esta materia que debemos tener en cuenta a la hora de elaborar este procedimiento de prevención frente al acoso. Además, es necesario que las personas trabajadoras conozcan el protocolo para que en el momento en que sean conocedoras de una situación de acoso puedan activarlo. Y por último, si llega a conocimiento de la empresa que se ha denunciado un caso, es necesario iniciar este procedimiento de investigación.

Este trabajo puede y debe hacerlo un instructor externo, especialista en la materia, con el fin de que sea una persona independiente y ajena a la empresa quien haga la investigación, tome declaración a los implicados y solicite la documentación. Luego emitirá un informe con sus conclusiones y propondrá unas medidas.

La intervención de un tercero permite que el informe sea objetivo y que, además, su actuación pueda ser ratificada en sede judicial.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO.
Abogada laboralista de Vento abogados y asesores.

Una tecnológica que humaniza los centros asistenciales

La firma de innovación social **Envita** desarrolla una plataforma tecnológica para la digitalización de la historia de vida de las personas mayores

Olga Suárez

La trayectoria vital o la historia familiar son recuerdos que se guardan con más afecto. Y son materiales muy útiles a la hora de preservar la memoria, algo de lo que saben mucho en los centros asistenciales. Recuperar todo este material para trabajar con él, y también para poder pasarlo de unas generaciones a otras es una tarea que implica dedicación y medios, y es lo que aporta la empresa tecnológica viguesa Envita, que nació en el año 2019, en el seno de Saraiva, una firma gallega de residencias basadas en el modelo *housing* de los países nórdicos. «Iniciamos un proyecto de formación de profesionales y nos dimos cuenta de que hacían falta herramientas», así responde Noelia López Vázquez, CEO de la firma, a la pregunta de cómo nació Envita. Empezaron a idearla en el 2017 y dos años después crearon el primer prototipo, que fue seleccionado por la aceleradora Vía Galicia por su tecnología avanzada, innovación y originalidad.

Su plataforma ofrece una atención integral a las personas mayores para mejorar su calidad de vida, más allá de cualquier enfermedad, centrándose en su proyecto vital: «Conocer para cuidar mejor», ese es el propósito de esta herramienta que pretende una mayor humanización en el trato de las personas. Ya la utilizan más de mil personas en los 120 centros en los que está implantada por todo el país, entre ellas las de Afundación, Lares, Savia, Saraiva y DomusVi.

Parte del equipo de Envita, con Noelia López a la izquierda

Pero la responsable de la empresa incide en el hecho de que no se trata de un *software* de cuidados donde se añaden datos de patologías o medicación, sino que el propio acto de introducir la información genera espacios de interacción con los profesionales del centro y también con los familiares: «Incluye contenidos como la banda sonora de la personas, la música es una herramienta muy beneficiosa para activar la memoria, generar ilusiones o acercarte a tus familiares», subraya.

Se trata de una herramienta pionera en España que ayuda a los profesionales a ofrecer además una atención personalizada en función de los intereses de cada persona. «Provocamos un cambio de mirada de cara a las capacidades y los talentos de las personas, para conocerlos y potenciarlos, creando además un espacio de estimulación de la memoria», explica Natalia López. Y reconoce que, aunque es una metodología que ya se hacía desde hace años, el hecho de incorporar una plataforma tecnológica facilita su creación, mantenimiento y conservación: «Historias de vida ya se hacen desde hace un tiempo, pero nuestra propuesta es una de las más innovadoras por combinar metodología y tecnología», destaca. De hecho, el Colexio Profesional de Enxeñaría en Informática de Galicia les acaba de concederle el Premio E-Inclusión de la XV Noite da Enxeñaría en Informática de Galicia, que se entregará el próximo 16 de junio.

De forma paralela, la empresa tiene en marcha otros proyectos de colaboración con diferentes entidades que acceden a la plataforma y a las historias de sus protagonistas, y este año cerraron una ronda de financiación de 500.000 euros liderada por la gestora de inversión de impacto Ship2B, XesGalicia y Vigo Activo, para impulsar la plataforma, abrir nuevos mercados y potenciar la herramienta tecnológica. Además, el centro tecnológico Gradiant tiene en marcha un desarrollo con inteligencia artificial que aportará ideas de actividades para hacer con las personas mayores.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES

En la empresa de la que soy administrador, los responsables anteriores tomaron decisiones perjudiciales para la compañía desde un punto de vista económico. En octubre del año 2021 fueron conscientes de que había determinadas prácticas del departamento de contabilidad que eran contrarias a la ley. Y, a pesar de todo, decidieron continuar como si nada supiesen para evitar «hacer saltar la liebre». La consecuencia más grave fue que, a raíz de una inspección de Hacienda, sancionaron a la empresa económicamente. ¿Cabe la posibilidad de que la empresa les exija a estos administradores algún tipo de responsabilidad por su actuación?

Sí, efectivamente, aunque debemos partir de que nuestro ordenamiento jurídico protege la discrecionalidad empresarial. Es decir, en el ámbito de las decisiones estratégicas y de negocio, el estándar de diligencia de un empresario se entiende cumplido cuando se haya actuado de buena fe, aunque el resultado de esas decisiones acabe teniendo un efecto negativo para la empresa.

La protección de la discrecionalidad empresarial persigue evitar que, en la práctica, decisiones que son de carácter puramente empresarial pudieran terminar siendo revisadas y sustituidas por las resoluciones de los jueces.

Por tanto, no puede hacerse responsable a un administrador de las consecuencias lesivas que sus decisiones hayan producido a la empresa, cuando estas se mantengan dentro del ámbito de la gestión de la sociedad, aunque con posterioridad se haya detectado que esas decisiones fueron equivocadas.

Sí se podrá exigir responsabilidad a los administradores, en cambio, si las decisiones trascendieron de una mera decisión estratégica, de modo que hayan consistido en un acto u omisión contrario a la ley o a los estatutos sociales; o bien, cuando se hayan incumplido los deberes inherentes al desempeño del cargo y haya intervenido dolo o culpa en el citado incumplimiento.

En el caso planteado, los administradores, conscientes de que la empresa podía estar incumpliendo la normativa tributaria, no hicieron nada por evitarlo; incurren en clara conducta omisiva en la que ha habido, al menos, responsabilidad por su parte. Por tanto, sí podrán ser responsables de los daños económicos ocasionados por ese incumplimiento omisivo.

No obstante, la responsabilidad no abarcará todo el tiempo durante el que la empresa haya podido estar infringiendo la ley, sino que solo serán responsables de los daños causados desde que fueron conscientes de la posibilidad de que se estuviesen llevando a cabo actividades de tipo fraudulento; es decir, en este caso que nos ocupa, desde octubre del año 2021.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAJURIS.
www.caruncho-tome.com