Fernando Vicente: "Las empresas ya fijan sanciones para luchar contra el ciberacoso" - El Mundo Castellón al Día - 03/11/2018

FERNANDO VICENTE

Profesor de Derecho del Trabajo de la UJI. Calificado ya como riesgo psicosocial emergente, el experto de la UJI apuesta por abordar este fenómeno del ciberacoso en el trabajo desde la tutela preventiva al objeto de que no prolifere en las empresas y evitar daños en la salud de los empleados

«Las empresas ya fijan sanciones para luchar contra el ciberacoso»

CARMEN HERNÁNDEZ CASTELLÓN

Fernando Vicente Pachés (Castellón, 1965), profesor del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y director académico del Espacio Jurídico de Estudios Laborales de la Universidad Jaume I de Castellón, recoge en una interesante monografía la actualidad y la normativa sobre el polémico tema del ciberacoso en el trabajo. El docente de la UJI, cuya investigación ha sido publicada por la editorial Atelier Libros Jurídicos, expone en su obra las manifestaciones más comunes de ciberacoso que se producen en las relaciones laborales. «Dada su creciente trascendencia y conflictividad actual, corroborada en la incipiente doctrina judicial originada en relación con este fenómeno, este trabajo lanza reflexiones y propuestas en torno a lo que debe ser un modelo de protocolo de actuación y prevención del ciberacoso en el trabajo», indica Fernando Vicente.

Pregunta.– ¿Tras realizar su investigación y publicar este libro qué profesionales o de qué sectores empresariales suelen estar más afectados por el ciberacoso?

Respuesta.– Hay muchos colectivos, como por ejemplo los políticos y los docentes que sufren los efectos de esta lacra tan actual. Pero también afecta más a los trabajadores de profesiones liberales como los artistas, los futbolistas, los famosos y también los periodistas de cualquier medio escrito o audiovisual.

P.– ¿Cómo se actúa en una empresa cuando se detecta un caso de ciberacoso y cómo se debe actuar?

R.– La empresa debe tener un protocolo a seguir para luchar contra el ciberacoso, que surge como consecuencia de una inapropiada utilización de las tecnologías de la información y comunicación –internet, las redes sociales y la telefonía móvil- presentes de manera tan importante y frecuente en las relaciones personales y, cada vez más, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Por ejemplo la Universitat Jaume I ya ha incluido en su protocolo de lucha contra el acoso, actualizado en 2017, el ciberacoso.

P.– ¿ Se pueden prevenir de alguna manera que proliferen casos de ciberacoso en el trabajo?

R.– Sí, por supuesto. Mi visión es siempre prevencionista. El fenómeno del ciberacoso en el trabajo, que ha sido calificado como riesgo psicosocial emergente, es decir, como un problema de salud laboral, debe ser afrontado desde la tutela preventiva al objeto de que no prolifere en las organizaciones productivas. Se trata de evitar daños en la salud del personal empleado, garantizando así un ambiente de trabajo sano y seguro.

EL MUNDO

VIOLENCIA DE GÉNERO

Acoso. El experto de la Universitat Jaume I de Castellón, Fernando Vicente, asegura que el ciberacoso potencia la violencia de género ya que se vale de las nuevas tecnologías y las redes sociales como instrumento para controlar y condicionar a las mujeres. «Lo que antes se hacía de manera física y cara a cara, ahora se puede hacer desde el anonimato, pero no deja de ser acoso», indica Vicente

'Pornovenganza'. Entre las distintas situaciones de ciberacoso que potencian la violencia de género que se ha encontrado Fernando Vicente a lo largo de su investigación destaca la conocida como *pornovenganza* a través de la cual se difunden en las redes fotos e imágenes de las mujeres desnudas o ligeras de ropa con el único objetivo de vengarse de ellas.

P.– ¿Cuáles son los mecanismos es lo que se debe apoyar esa prevención frente al ciberacoso?

R.– En primer lugar la información y la difusión de lo que es el ciberacoso así como de la existencia de un protocolo para atajar casos de ciberacoso a los trabajadores es fundamental. De igual manera, y tan relevante como lo anterior, es establecer y difundir los mecanismos de denuncia para que los empleados los conozcan claramente y puedan seguirlos si se ven afectados por el ciberacoso. Y si finalmente no se puede atajar dicho ciberacoso desde la empresa siempre está el ámbito judicial.

P.– ¿El ámbito judicial está preparado para luchar contra los casos de ciberacoso en el trabajo'

P.– Sí, ya está preparado. El Código Penal ha recogido el ciberacoso en distintas situaciones y delitos como la violencia de género, el *sexting*, el acoso a menores etc.

P.– Su monografía analiza este tema de enorme actualidad y sumamente complejo desde un enfoque normativo, doctrinal, jurisprudencial para reflexionar sobre las repercusiones del ciberacoso en el trabajo. ¿Qué situaciones y que repercusiones ha conocido en este sentido?

R.– Mi libro invita a reflexionar sobre la repercusión del ciberacoso en el trabajo y la respuesta del derecho para hacerle frente en el marco de las relaciones laborales y la sociedad actual globalizada del presente siglo. A través de la investigación previa he podido apreciar numerosas situaciones de ciberacoso como la propagación de noticias falsas sobre alguien, suplantación de personalidad, crear webs y perfiles falsos en redes sociales, difundir fotos privadas y un sinfín de situaciones más que incluso han empezado como una especie de broma y han acabado con el despido de un cargo importante de una empresa.

«Se deben fijar los mecanismos de denuncia en las empresas»

«El ciberacoso ya es considerado como un problema de salud laboral»

P.– ¿Es consciente el tejido empresarial de nuestro país de la necesidad de controlar el ciberacoso en el trabajo?

R.– Es Estados Unidos el país más avanzado en este sentido, pero en España ya hay muchas empresas que están regulando la actividad virtual de sus empleados. Les informan y les forman sobre la necesidad de equilibrar su derecho a la intimidad con su respeto con la corporación en la que trabajan y sus compañeros y jefes. Hablamos de una guía de buenas prácticas en el uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación para salvaguardar la imagen de la corporación.

P.– ¿Y sólo son buenas prácticas o las empresas pueden actuar a sus empleados si no las cumplen?

R.– Las empresas pueden establecer sanciones para aquellos trabajadores que son causantes del ciberacoso. Sanciones que van desde el apercibimiento verbal hasta el despido.

P.– ¿Qué piensa del derecho de desconexión laboral que se ha aprobado en Francia?

R.– Las nuevas tecnologías permiten una conectividad continua de la empresa con los trabajadores y Francia ha entendido que hay que limitar esa disponibilidad horaria total de los trabajadores con las empresas.

En este ámbito, en la actualidad ya se está hablando de limitar de alguna manera ese exhaustivo control de las empresas con los trabajadores a través de la geolocalización que permiten sus móviles. Eso también puede ser un caso de ciberacoso.

P.– ¿En qué herramientas pueden basarse los empresarios para establecer las acciones preventivas, los protocolos a seguir o las sanciones a imponer cuando están decididos a luchar contra el ciberacoso?

P.– Existe un Instituto Nacional de Ciberseguridad en España que establece los parámetros para que las empresas puedan actuar y limitar el ciberacoso.

Este instituto cuenta con decálogos de ciberseguridad para que las pymes sean ciberseguras ya que la transformación de la economía originada por la imparables mejoras en los sistemas informáticos y en las redes de comunicaciones, está obligando a las empresas a adaptarse contra el reloj a este nueva era tecnológica.

Los grandes cambios que supone para una empresa el adaptarse al mundo virtual no están exentas de riesgos.