

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE AUDITORES
SOCIO-LABORALES
26 de octubre de 2020

“ LA TUTELA JURÍDICO SOCIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL ”

Ponente: Rosa María Virolés Piñol

Magistrada del Tribunal Supremo –Sala Cuarta-

EL ACOSO LABORAL

- - ACOSO MORAL O MOBBING
 - - ACOSO SEXUAL
- - ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO MORAL/MOBING

- “VIOLENCIA EN EL TRABAJO”
- Concepto:
- *Situación donde se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, al objeto de degradar deliberadamente su integridad psicológica, creando un clima laboral y unas condiciones de trabajo intimidatorias, hostiles, degradantes, discriminatorias, humillantes y ofensivas con la intención de que ésta o éstas abandonen el lugar de trabajo o se sometan a la voluntad de quién o quiénes la ejercen.*

TIPOS DE ACOSO MORAL

- Según quien lo ejerza:
 - - BOSSING: El llevado a cado por el empleador y/o sus representantes.
 - - MOBBING: El ejercido por personas distintas del empleador (Compañeros normalmente)

ACOSO MORAL

- La primera persona que estudió el acoso moral o mobbing como violencia psicológica en el lugar de trabajo como causante de patología, se debe al psicólogo alemán Heinz Leymann, que en el año 1986 describió sus consecuencias, definiéndolo como:
- Aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esta persona o personas acaben abandonando el lugar.

ACOSO MORAL

- Posteriormente este fenómeno fue estudiado por Marie France HIRIGOYEN, constatando que el acosador moral en el trabajo constituye una alternativa lenta al despido, para de una manera o de otra expulsar o marginar a la víctima de su lugar de trabajo, sin tener que acudir a indemnizarle por un despido improcedente, etc.
- AUSFELDER sostiene que existen diferencias entre el acosador y la acosadora y mantiene (hay que decir, de forma detestable) que el varón acude a formas de hostigamiento más pasivas, como dejar de hablar o aislar a la persona, mientras que la acosadora acude a murmuraciones, insidias e insinuaciones.

ACOSO MORAL

Los estudiosos de la materia se refieren en general al perfil típico del acosador, como aquél que en la mayor parte de los casos sería alguien mediocre y mezquino, que busca oscurecer al trabajador más brillante por razones de envidia o para mantener determinada posición de dominio en la organización.

En las organizaciones públicas, es fácil encontrar un tipo de acosador que obedece a un perfil de alto cargo muy cualificado, inteligente y altamente considerado, adicto al trabajo, que impone a sus subordinados dedicación, sumisión y docilidad sin límites, que conducen a la denigración y hostigamiento de quien no se acomoda a ellas.

ACOSO MORAL

- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, acogiendo el concepto de LEYMANN, ofrece una definición del acoso moral en la **Nota Técnico Preventiva nº 476**, que considera como tal el hostigamiento psicológico en el trabajo o mobbing como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa (en muy diversas maneras descritas por Leymann), de forma sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- Si bien las Notas Técnico Preventivas, no constituyen norma jurídica, sí tienen un importante valor a la hora de interpretar y aplicar la normativa.

ACOSO MORAL

- **La doctrina judicial y científica** configura los elementos definitorios del acoso moral como sigue:
 - - Violencia o maltrato psicológico
 - - Carácter intenso/grave de la violencia psicológica
 - - Prolongada en el tiempo
 - - Que tenga por finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador para marginarlo en su entorno laboral
 - - Que se produzcan daños psíquicos en el trabajador afectado

ACOSO MORAL

- **Formas de expresión de las acciones en las que habitualmente se expresa la violencia psicológica y prolongada en el tiempo:**
 - - Acciones contra la reputación o la dignidad personal
 - - Acciones contra el ejercicio de su trabajo
 - - Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada, manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol
 - - Acciones que provocan situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo, etc.

ACOSO MORAL

- **Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea**
- El Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea en sentencia de 23 de enero de 2002, acoge por primera vez el término “acoso moral” para referirse a la situación de un funcionario del propio Parlamento Europeo, sometido a hostigamiento prolongado en el tiempo con resultado de daños. De una detallada lectura de la sentencia, pueden surgir dudas sobre si nos encontramos ante un caso de acoso moral, o ante un supuesto de ejercicio arbitrario del poder empresarial.

ACOSO SEXUAL

- En el ámbito laboral se asienta sobre tres grandes ejes:
 - - La violencia contra la mujer
 - - Un entorno laboral sexista
 - - Un marco de abuso de poder tanto jerárquico como de género.
- TIPOS DE ACOSO SEXUAL:
 - . Chantaje sexual o acoso sexual de intercambio
 - . Acoso ambiental.

ACOSO SEXUAL (2)

- **NO EXIGE REITERACIÓN DE CONDUCTAS NI SU PERSISTENCIA TEMPORAL.**
- Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Es una definición inspirada en el artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE donde el acoso sexual se define como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Y esta es la que también aparece en el artículo 40 del Convenio de Estambul.

ACOSO SEXUAL (3)

- Ninguna de las definiciones señaladas alude a la reiteración para considerarse la existencia de un acoso sexual, ni tampoco a la necesidad de la persistencia temporal.
- Hay dos elementos en el concepto que así lo confirman:
 - - Primero, la referencia legal a “cualquier comportamiento”
 - - Segundo, que la norma deja claro que el acoso sexual existe “en particular” si se crea el entorno, tanto por la reiteración de conductas, o también por una conducta única con efectos permanentes en el tiempo.

ACOSO SEXUAL (4)

- **El acoso sexual no exige negativa:**

- Exigir que el comportamiento sea “no deseado” y además “tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona” (art. 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE y art. 40 del Convenio de Estambul), puede conducir al absurdo de que este comportamiento no sea acoso sexual mientras esa persona no diga que no. Lo razonable es que el ilícito se consume con la ofensa, no con la negativa de la víctima.
- Por ello y con acierto, en la ley española se haya eliminado la exigencia de ser no deseado en la definición de acoso sexual.

ACOSO SEXUAL (5)

- **El acoso sexual ataca a la dignidad de la persona:**
- Un comportamiento tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona cuando el acosador **debe saber o sabe** que su comportamiento es ofensivo, lo que comporta incluir en el concepto dos clases de comportamientos:
 - - Aquellos que el acosador debiera saber que son ofensivos en atención a su gravedad y a las circunstancias concurrentes.
 - - Y aquellos que, aunque no se puedan considerar ofensivos en atención a su gravedad y circunstancias concurrentes, el acosador sabe que son ofensivos para la víctima.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA

- Concepto:
- Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA (2)

- Según el artículo 7.2 de la LO Igualdad, “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Es una definición inspirada en el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE donde el acoso —sin más adjetivación— se define como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA (3)

- **¿En qué se diferencia el acoso sexual y el acoso sexista?**
- Si comparamos la definición de acoso sexual del artículo 7.1 de la LO Igualdad, con la definición de acoso sexista del 7.2 —al igual que si comparamos ambas con las definiciones de la Directiva 2006/54/CE—, la diferencia obvia es que **el acoso sexual se refiere a un comportamiento “de naturaleza sexual”, mientras el acoso sexista se refiere a un comportamiento “relacionado con el sexo de una persona”,** en parecidos términos a como se define el acoso discriminatorio por otras causas diferentes al sexo como aquel relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona —artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que traspone la definición de las Directivas 2000/43/CE y 20078/CE, sobre la discriminación por dichas causas—.

ACOSO DISCRIMINATORIO SEXISTA ASOCIADO A ACOSO SEXUAL

- **Discriminación por asociación:**
- Adquiere carta de naturaleza con la **STJUE de 17.7.2008, Caso Coleman, C-303/06**, que enjuiciaba el caso de una trabajadora a la que la empresa aplicaba un trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado. Según el Tribunal de Luxemburgo, el principio de igualdad de trato no se circunscribe a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad, sino que también incluye a las que por tener alguna relación con ellas son tratadas de un modo discriminatorio; no en vano, la Directiva 2000/78/CE combate todas las formas de discriminación por razón o por motivo de la discapacidad.

CHANTAJE Y ACOSO AMBIENTAL

- Tanto la definición de acoso sexual como la de acoso sexista se caracterizan por su amplitud: “**cualquier comportamiento**”, por lo que en ambos se incluye el chantaje y el acoso ambiental.
- 1º. **El chantaje sexual / sexista** o acoso de intercambio o *quid pro quo* se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la persona trabajadora, a la realización o imposición de un acto de contenido sexual o en función del sexo.
- 2º. **El acoso ambiental** se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual o sexista —que puede ser un colectivo indeterminado— crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima sin existir condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o el mantenimiento del empleo.

LA TUTELA PROCESAL FRENTE AL ACOSO

- El art. 177 y sgs de la LRJS : Cauce procesal adecuado al ejercicio de acciones tendentes a la neutralización y reparación del acoso moral, como expresión que es de la vulneración de derechos fundamentales de la persona.
- El acoso laboral puede afectar a derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española como son, la **dignidad de la persona**, la **libertad personal**, su **integridad física y moral**, su **intimidad**, su **honor** y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la **salud laboral** y el de la **higiene en el trabajo**.

LA TUTELA PROCESAL FRENTE AL ACOSO (2)

- En los procesos de protección de los derechos fundamentales es necesario tener en cuenta la inversión de la carga de la prueba propia, aludiendo la sentencia del Tribunal Constitucional número 17/2005 a la necesidad, por parte del trabajador, de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél.
- Como reconoce la STC 53/85, en el acoso siempre existe violación de la dignidad personal que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás. La persona objeto de mobbing, tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el artículo 15 de la Constitución Española le proporciona base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna su artículo 24.

LA TUTELA PROCESAL FRENTE AL ACOSO (3)

- La persona acosada en el ámbito laboral tiene derecho a exigir la cesación en el acoso e incluso la extinción del contrato por la vía del artículo 50 ET por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, asistiéndole el derecho a criticar tal conducta de una forma pública, al amparo del artículo 20 CE.
- Competencia del Orden Social de la Jurisdicción para conocer de la acción de tutela de derechos fundamentales derivadas de acoso sexual y **dirigida contra el acosador** (véase la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de 30 Ene. 2008, rcud. 2543/2006).

LA TUTELA PROCESAL FRENTE AL ACOSO (Indemnizaciones)

- A falta de un baremo **específico y previamente fijado con carácter objetivo**, no resultan en la práctica una cuestión sencilla **al deber de tenerse en cuenta por los órganos judiciales una multiplicidad de factores concurrentes** que arrojen como resultado una valoración económica adecuada, justa, suficiente y proporcionada al daño realmente producido y el grado de culpabilidad concurrente.
- El tribunal debe buscar resarcir suficientemente a la víctima y restablecerle a la situación anterior a la lesión en lo posible, para lo cual parece razonable que partamos de un principio general de indemnización encaminada a la *restitutio o compensatio in integrum*, proporcionando al perjudicado la plena indemnidad por el acto dañoso, previa demostración de los perjuicios en la esfera personal, laboral, familiar y social.

LA TUTELA PROCESAL FRENTE AL ACOSO (Indemnizaciones) -2-

- La persona trabajadora que acude ante los tribunales laborales como víctima de acoso, deberá alegar adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión y que queden acreditados, cuando menos, con indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase.
- Cabe tener en cuenta el cambio de la doctrina jurisprudencial (a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 17 de mayo 2006) que permite compatibilizar en casos de acoso moral la indemnización del artículo 50 ET, de extinción del contrato de trabajo, con las correspondientes a los daños causados por vulneración de derechos fundamentales.

LA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE ACOSO MORAL

- Para demostrar la existencia de un acoso moral laboral es necesario que los comportamientos sean objetivamente humillantes, o alcancen resultados humillantes para la víctima; que esos comportamientos sean perceptibles por cualquier persona y que se dé una conexión entre dichos comportamientos y la situación anímica de la víctima.
- Los informes médicos en ocasiones no son concluyentes.
- Una prueba privilegiada es el informe de la Inspección de Trabajo en el que constan acciones de iniquidad mediante las que se han establecido diferencias de trato injustificadas.
- No puede confundirse el acoso moral laboral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos.

LA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE ACOSO MORAL (en Ciberacoso laboral)

- En lo que respecta a la **validez probatoria** en los casos de ciberacoso, la doctrina judicial social viene aceptando como medio válido de prueba las publicaciones de empleados en redes sociales, blogs, o incluso comunicaciones mediante herramientas de mensajería instantánea como la conocida aplicación de Whatsapp. Este medio de prueba será válido **siempre que no se haya obtenido de manera ilícita o con vulneración de derechos fundamentales** y se hayan respetado las medidas de seguridad o privacidad establecidas por el usuario. Distinto será la valoración que de dicha prueba pueda hacer el Juzgador.

PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DE RECLAMACIÓN POR ACOSO

- Art.59 ET dispone que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.
- Sobre la materia es de interés la **STS/IV de 10 de julio de 2018** que fija el plazo de un año previsto en el art. 59 ET.
- Por otro lado, la **STC 7/1983**, señala que los derechos fundamentales son permanentes e imprescriptibles, lo que es compatible con que “el ordenamiento limite temporalmente la vida” de las acciones concretas que derivan de las lesiones infligidas a tales derechos. Las acciones prescriben y se agotan, sin que se extinga por ello el derecho fundamental.
- Los derechos humanos son imprescriptibles.

LAS MEDIDAS CAUTELARES EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

- La LRJS contiene un concepto y finalidad de las medidas cautelares acorde con la doctrina constitucional, contemplando expresamente la aplicabilidad del principio de proporcionalidad, y posibilitando, incluso, su adopción en el ámbito de la ejecución provisional.
- En principio, las medidas cautelares de posible adopción por los jueces sociales son análogas a las adoptables como medidas ejecutivas, por lo que resulta imposible establecer una relación de supuestos y dependerán, al igual que en estas últimas, del tipo de prestación (de hacer, no hacer, o entregar cosa genérica o específica) que se trate de garantizar o asegurar.

MEDIDAS CAUTELARES ESPECÍFICAS EN EL PROCESO DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

- Por primera vez, en la LRJS, y sirviendo de referencia general a las medidas cautelares adoptables en otras modalidades procesales, se regulan específicamente medidas cautelares en los procesos de tutela referidos a la protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, disponiéndose que “podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste” (art. 180.4 LRJS); lo que debe interrelacionarse con los supuestos contemplados en los arts. 79.7 y 139.2 LRJS.

MEDIDAS CAUTELARES ESPECÍFICAS EN EL PROCESO DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO. Características.-

- La celeridad y urgencia tanto en la tramitación, para la que establece un procedimiento incidental específico, como en la resolución.
- La limitación de pruebas admisibles.
- La posibilidad de acordar, con carácter general, no sólo la mera suspensión cautelar como medida conservativa, sino incluso cualesquiera otras medidas restauradoras y positivas que sean oportunas para garantizar la efectividad de la futura sentencia.
- La específica posibilidad de que la trabajadora cuyo despido haya sido declarado judicialmente nulo por tal causa en sentencia firme pueda optar por la extinción indemnizada.

OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE EVITAR CONDUCTAS DE ACOSO

- El empresario está obligado a proteger al trabajador siempre frente al acoso desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva.
- Nuestro ordenamiento jurídico laboral contemple una **doble responsabilidad**:
 - - **Por acción y**
 - - **por omisión.**
- **OBLIGACIONES NORMATIVAS, entre otras:**
- **L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en cuanto obliga en el marco de los Planes de Igualdad a elaborar e implantar concretos protocolos de prevención contra el acoso laboral. Sexual o por razón de sexo (art. 48 LO 3/2007, y RD 901/2020 de 13 de octubre).

CANALES DE DENUNCIA INTERNOS (WHISTLEBLOWING)

- Mecanismo de tutela frente al acoso laboral.
- La aprobación del Convenio 190 de la OIT invita a la reflexión sobre la materia:
 - . Avances hacia un tratamiento integral, inclusivo y preventivo del acoso,
 - . Se presta atención sobre los canales de denuncia internas en las empresas, y la correspondiente protección del denunciante.
 - . Fomento de las denuncias para colaborar a frenar su ocultación.

SENTENCIAS DE INTERÉS REFERIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE LA PONENCIA (1)

- **STS/IV, de 30 de enero de 2008 (rcud. 2543/2006).**-
- Acoso moral en el trabajo. Proceso de Tutela de Derechos Fundamentales, iniciado a virtud de demanda en la que la trabajadora demandante alega haber sufrido acoso moral por parte del Encargado que dirige su trabajo. Falta de litisconsorcio pasivo necesario. La demanda se ha de dirigir, no sólo contra la empresa sino también contra el acosador.
- **STS/IV, de 10 de julio de 2018 (rcud. 3269/2016).**-
- Derechos fundamentales. Prescripción de derecho a indemnización de daños y perjuicios por violación del derecho al honor. Plazo de un año, art. 59 ET. Reitera doctrina STS 26/01/2005 (rec. 35/2003).

SENTENCIAS DE INTERÉS REFERIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE LA PONENCIA (2)

- **STS/IV de 15/12/2008 (rcud. 178/2008)**. Tutela de derechos fundamentales. Acoso Laboral. Se mantiene la sentencia que su existencia, al desestimar el RCUD formulado por el autor del acoso. Se estima el recurso de las empresas condenadas solidariamente con el acosador, por no haber tenido conocimiento del acoso hasta después de finalizado el contrato y su renovación, reaccionando inmediatamente tras tener tal conocimiento.
- **STS/II de 28/11/2014 (rec. 1005/2014)**. Interesante sentencia de la Sala Penal, con gran impacto laboral. Indemnización por daños morales, cuantificación. Responsabilidad civil subsidiaria. Delito de acoso sexual y agresión sexual. Esta sentencia habrá sido comentada en la segunda ponencia del día.
- **STS/II de 21/12/2018 (rec. 2486/2017)**. Interesante sentencia de la Sala Penal, con gran impacto laboral al establecer un concepto de acoso. Delitos de acoso laboral y prevaricación. Esta sentencia habrá sido comentada en la segunda ponencia del día.
- **TSJ Madrid de 21/07/2008**. Derecho a la vida, integridad física y moral.

SENTENCIAS DE INTERÉS REFERIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE LA PONENCIA (3)

- **STJUE de 23/01/2002.** Mobbing, nuevo riesgo laboral a prevenir en la U.E. Se insta a la Comisión a partir de la primera resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001.
- **STC. 56/2019 de 6 de mayo.** Resuelve sobre la posible vulneración de los arts. 10, 15 y 23.2 CE en acoso moral en el seno de la Administración Pública.
- **STS/IV de 20/09/2011 (rcud. 4137/2010).** Extinción contractual: Acoso que origina un cuadro ansioso depresivo reactivo por la situación laboral vivida. Indemnización adicional: procedencia. Reitera doctrina **STS/IV de 17/05/2006 (rcud. 4372/2004 SG)**.
- **STS/IV 17/05/2006, (rcud. 4372/2004)SG:** Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral. Derecho a percibir la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y la correspondiente a la lesión del derecho fundamental, cuya violación fue expresamente invocada en la demanda.

SENTENCIAS DE INTERÉS REFERIDAS EN LA EXPOSICIÓN DE LA PONENCIA (sobre ciberacoso laboral)

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de marzo de 2012**, que declaró la **improcedencia del despido** de una trabajadora que hizo un comentario en Facebook en tono de burla, acerca de un cliente. Considera el Tribunal, que el comentario carecía de la gravedad requerida pues se trataba de una mera anécdota ocurrida en el trabajo.
- **Sentencia 6585/2015 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de noviembre de 2015** en el que un trabajador publica un comentario en Facebook en el que profiere insultos hacia otra trabajadora tales como “sinvergüenza” o “zorra” en varias ocasiones. Se declara la **procedencia del despido** disciplinario del trabajador, por estimar que los comentarios eran altamente ofensivos.

* * * * *

MUCHAS GRACIAS