



**CÁTEDRA IGUALDAD DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD**
CLARA CAMPOAMOR

13 de enero de 2023

HOJA DE ACTUALIDAD “CLARA CAMPOAMOR”

TUTELA JUDICIAL DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL: PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES (Parte II)

M^a José Romero Rodenas,
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UCLM.
Directora de la Cátedra Igualdad de Género y Diversidad “Clara Campoamor”.

2.4. Legitimación pasiva

2.4.1. Normativa aplicable

- Artículo 182.1.b) LRJS. Se alude como posibles condenados a “empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada”, lo que constituye una lista abierta que permite la inclusión de otros sujetos.
- Artículo 177.4. Corresponde a la víctima elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión. La víctima del acoso “podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le une al empresario”, lo que implica la posibilidad de demandar al causante directo de la situación de acoso sexual en el trabajo, aun cuando no tuviera la condición de trabajador de la empresa.
- Artículo 2.f) Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que declara la competencia de la jurisdicción social “Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o

entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho”.

2.4.2. Sujetos demandados

Con carácter general mantendrá la legitimación pasiva la empresa, particularmente en aquellos casos en los que el empresario sea quien realice la situación de acoso sexual, o la permita aun siendo terceros los que la lleven a cabo.

En todo caso cabe también la posibilidad de demandar a la persona acosadora, incluso en el supuesto que no preste servicios directos en la empresa, como podría ser el caso de un proveedor, un cliente, etc.; con la particularidad de que será necesario demandar a la persona acosadora/s cuando la víctima pretenda su condena para que cese en el comportamiento de acoso y asimismo responda solidariamente de la indemnización que pueda establecerse a favor de la persona acosada.

- STSJ País Vasco de 29 de septiembre de 2020, rec. 936/2020. El artículo 177.4 “permite a la víctima de la violación de un derecho fundamental dirigir la demanda de tutela contra el empleador y otros posibles causantes de la lesión de tales derechos distintos de su empleador, como pudiera ser un tercero, un compañero, o un cliente, como en este caso, siempre, claro está, que la vulneración tenga vinculación con el trabajo”.

- STSJ Castilla y León/Burgos de 7 de febrero de 2018, rec. 2/2018. Se condena a la indemnización de daños y perjuicios directamente al acosador (en este caso laboral), con absolución del ayuntamiento para el que ambos trabajan.

- STSJ Galicia de 18 de abril de 2016, rec. 496/2016. Competencia de la jurisdicción social para conocer de un procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, tratándose del acoso de un tercero vinculado al empresario por vínculo laboral y teniendo la vulneración alegada conexión directa con la prestación de servicios. Un supuesto singular vendría constituido por la posibilidad de accionar separadamente en un procedimiento ordinario (despido, extinción del contrato, etc.) y posteriormente accionar por la vía de tutela de los derechos fundamentales. Este es el caso contemplado, por ejemplo, por la STSJ de Canarias/Las Palmas de 10 de febrero de 2022, rec. 1481/2021, en el que la demandante accionó primeramente por resolución de contrato alcanzándose así un acuerdo en conciliación en el que la empresa reconocía los hechos que daban lugar a la demanda, y posteriormente se accionó por la vía de tutela de derechos fundamentales, una vez extinguida la relación laboral, en la que se reconoció el derecho a una indemnización de 150.000 euros.

2.5. Intervención del Ministerio Fiscal

- Tanto el artículo 124 CE como los artículos 3.º y 10º del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal le atribuyen el “velar por el respeto ... de los derechos fundamentales y libertades públicas con cuantas actuaciones exija su defensa”, por lo que en cumplimiento de dichas previsiones “el Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas” en aplicación del artículo 177.3 LRJS.

- Como parte procesal que es resultará que:
 - Puede alegar, probar y recurrir con independencia de las demás partes.
 - Su ausencia no se suple con la remisión de actuaciones para la emisión de informes.
 - Puede demandar o continuar la acción si hay renuncia o desistimiento con vulneración del derecho fundamental.
 - Debe ser citado al acto del juicio oral obligatoriamente.
 - Le corresponde velar especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas.

2.6. Prescripción de las acciones

- Artículo 179.2 LRJS. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública de que se trate.
- Cuando la demanda se dirija contra la empresa será de aplicación lo establecido en el artículo 59.1 ET, conforme al cual las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año.
- En el supuesto de que se ejercitara la acción por despido nulo derivado de acoso sexual en el trabajo, el ejercicio de la acción caducará a los 20 días siguientes a aquel en que se hubiera producido el despido (artículo 59.3 ET).

2.7. Requisitos formales de la demanda

- Artículo 179.3 LRJS. Se expresarán en la demanda “con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida ...”.

2.8. Limitación del objeto litigioso

- Artículo 178.1 LRJS El objeto del procedimiento queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública de que se trate, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos distintos a la tutela del derecho fundamental.
- Si la pretensión ejercitada se sustenta en vulneración de derechos fundamentales y, a la vez, en infracción de legalidad ordinaria, la sentencia solo resolverá acerca de la vulneración de los derechos fundamentales sin entrar en la infracción de la legalidad ordinaria.
- En aplicación de lo establecido en el artículo 179.4 LRJS, el juez o tribunal podrá rechazar de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo al procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

2.9. Posibilidad de adopción de medidas cautelares

- Artículo 180.1 LRJS. Se podrá solicitar, como medida cautelar, la adopción de las medidas necesarias para adoptar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia. En concreto y a tenor de lo establecido en el artículo 180.4 LRJS cuando la demanda se refiere a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género, podrán solicitarse cualquiera de las siguientes medidas:

- Suspensión de la relación laboral.
- Exoneración de prestación de servicios.
- Traslado de puesto o de centro de trabajo.
- Reordenación o reducción del tiempo de trabajo.
- Cuantas otras medidas tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquellas que pudieran afectar al presunto acosador, en cuyo supuesto deberá ser oído este.

- Artículo 180.5 LRJS. Regula un procedimiento sumario para la adopción de las medidas cautelares, debiendo citarse a las partes y al Ministerio Fiscal para que dentro de las 48 horas siguientes comparezcan a una audiencia preliminar para resolver sobre tales medidas, adoptando el órgano judicial la decisión que proceda al término de dicha audiencia (artículo 180.6 LRJS).

2.10 Reglas especiales sobre la carga de la prueba

- Artículo 96.1 LRJS. En los procesos en que de las alegaciones de la parte demandante se deduzca la existencia de indicios racionales de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, acoso y cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probado, de las medidas adoptadas.

- Artículo 181.2 LRJS. Una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación de un derecho fundamental o libertad pública, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2.11 Sentencia recaída en los procedimientos sobre tutela

La sentencia en la que se aprecie la existencia de acoso sexual en el trabajo contendrá los siguientes pronunciamientos:

- Ordenará el cese inmediato de la situación de acoso sexual en el trabajo.
- Se pronunciará sobre la cuantía que en su caso corresponda a la parte demandante por la vulneración del derecho fundamental (artículo 183 LRJS).
- A efectos de fijación de la indemnización podrán tenerse en cuenta los siguientes extremos:
 - Gravedad de la lesión.
 - Culpabilidad de la gente.
 - Reiteración de la lesión.
 - Circunstancias concurrentes.
 - Gastos del proceso.
 - Etc.

- Para la cuantificación de la indemnización puede tenerse en cuenta los criterios sancionadores establecidos en el RDL5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.