

SUPUESTO 1: LIBERTAD SEXUAL

1. ¿Cómo calificaría la situación que vivió Leonor? ¿Es un problema personal?

La situación de Leonor **NO es un problema personal**, sino un caso de:

Violencia sexual digital en el trabajo y Acoso sexual ambiental según el Convenio 190 OIT y la LO 10/2022.

Lo ocurrido implica:

- Difusión NO consentida de un vídeo sexual → **violencia digital**.
- Burlas, imitaciones, comentarios obscenos y humillaciones → **acoso sexual ambiental**.
- Miradas, risas, exposición pública → **entorno laboral hostil y degradante**.

Es una vulneración grave de su **dignidad, integridad moral y libertad sexual**.

2. ¿Tiene la empresa alguna responsabilidad? ¿Debió activar el protocolo frente al acoso?

Sí, la empresa **tiene responsabilidad directa**, porque:

- Conoció formalmente los hechos el **24 de mayo**.
- La propia víctima calificó la situación como **acoso** (“non soporto máis o acoso e a vergoña”).
- La empresa **no activó el protocolo**, aunque estaba obligada.
- El director de RRHH desoyó la denuncia y dijo: “é un tema persoal teu”.

La inacción vulnera:

- El **deber de protección** (art. 4 y 19 ET).
- Ley 31/1995 PRL (arts. 14 y 15).
- LO 3/2007 (art. 48) → obligación de actuar ante cualquier indicio.
- Convenio 190 OIT (arts. 9 y 10).

Sí, **debió activar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo inmediatamente**.

3. ¿Se cometió algún delito contra Leonor? ¿Quiénes serían responsables?

Delitos cometidos

1. Revelación de secretos – art. 197.7 CP

Difusión de vídeo sexual íntimo sin consentimiento. Responsables:

- **PEDRO SOLER**, si lo difundió primero.
- Toda persona que **reenviara el vídeo** deliberadamente.

2. Acoso sexual en el ámbito laboral – art. 184 CP

Por las burlas, gestos, imitaciones sexuales, comentarios obscenos. Responsables:

- Compañeros/as que realizaron las conductas.
- Directivos que lo toleraron.

3. Delito contra la integridad moral – art. 173.1 CP

Por humillación colectiva y degradación continuada.

4. Posible homicidio imprudente por omisión – art. 142 CP

La empresa pudo **contribuir al resultado de muerte** al no actuar pese al riesgo evidente.

4. ¿Sería aplicable la LO 10/2022 si los hechos ocurrieran hoy? ¿Qué derechos laborales tendría Leonor?

Sí, los hechos encajan en:

- **Art. 12 LO 10/2022** → violencia sexual en el ámbito laboral.
- **Art. 13 LO 10/2022** → obligaciones empresariales.
- **Art. 38 y DF 10^a** → derechos laborales de víctimas de violencia sexual.

Derechos laborales de Leonor hoy (LO 10/2022)

- ✓ Derecho a **adaptación o reducción de jornada**.
- ✓ Derecho a **movilidad geográfica o cambio de puesto**.
- ✓ **Suspensión del contrato** con reserva del puesto.
- ✓ **Protección frente al despido y represalias**.
- ✓ Acceso prioritario a:
 - asistencia psicológica,
 - asesoramiento jurídico,
 - acompañamiento.
 - ✓ Activación inmediata del **protocolo de acoso sexual**.
 - ✓ Derecho a medidas cautelares laborales inmediatas.

SUPUESTO 2: Integridad moral

1. ¿Crees que NATALIA está sufriendo acoso? ¿De qué tipo?

Sí, Natalia está sufriendo acoso laboral / acoso moral (mobbing).

No existe contenido sexual, ni discriminatorio directo.

Sus síntomas y la reacción empresarial encajan en **acoso moral organizativo**:

Conductas relevantes

- Cambio de puesto **incompatible con sus limitaciones médicas**.
- Exigencia de tareas dolorosas y perjudiciales para su salud.
- Críticas constantes, evaluaciones negativas y presión por rendimiento.
- Falta de adaptación del puesto pese a informe médico.
- Desestimación de la solicitud del protocolo sin análisis.
- Consecuencias graves para su salud (ansiedad, trastorno adaptativo).

Estas conductas constituyen:

- ➔ **Degradación laboral**
- ➔ **Hostilidad organizativa**
- ➔ **Menoscabo de la integridad moral**

2. ¿Fue correcta la actuación de la empresa ante la denuncia? ¿Qué incumplimientos se producen?

La actuación de la empresa no fue correcta.

La empresa cometió **múltiples incumplimientos**:

A) No activó el protocolo de acoso pese a existir indicios suficientes

La empresa desestimó la denuncia sin realizar investigación formal.

Esto vulnera:

- Art. 48 LO 3/2007 (obligación de actuar ante indicios).
- Art. 4 y 19 ET (dignidad y seguridad).
- Ley 31/1995 PRL (deber de protección).
- Convenio 190 OIT (obligación de prevención y actuación).

B) No adaptó el puesto de trabajo conforme al informe del Servicio de Prevención

La empresa:

- Ignoró la limitación médica (prohibición de movimientos repetitivos).
- La trasladó a un puesto **incompatible** con su lesión.
- Generó un riesgo laboral conocido → incumplimiento PRL.

C) No protegió a la trabajadora frente al daño psicosocial

La trabajadora acabó con diagnóstico de **trastorno adaptativo**, lo que evidencia riesgo psicosocial no controlado.

D) Posible discriminación por motivos de conciliación

Su cambio de puesto y las represalias comienzan tras solicitar:

- Reducción de jornada.
- Traslado por conciliación.

El TSXG ya reconoció este daño moral.

3. ¿Cómo calificarías la situación que vive ÁNGELES? ¿Qué incumplimientos comete la empresa?

Ángeles NO sufre acoso moral en sentido estricto.

No existe intención de hostigarla.

Pero sí está siendo víctima de:

Riesgo psicosocial grave por sobrecarga de trabajo

derivado de:

- Incremento de carga debido al rendimiento limitado de Natalia.
- Negativa empresarial a realizar nueva evaluación psicosocial.
- Negativa a gestionar su atención médica vía mutua.
- Falta de medidas preventivas pese a la aparición de síntomas (crisis de ansiedad, insomnio).

Ángeles sufre:

- ➔ **Estrés laboral incapacitante**
- ➔ **Daño psicosocial relacionado con estrés organizativo**
- ➔ **Inacción empresarial ante sus quejas reiteradas**

Esto constituye un **incumplimiento del deber de prevención** del riesgo psicosocial.

INCUMPLIMIENTOS DE LA EMPRESA EN EL CASO DE ÁNGELES

1) No evaluar la nueva carga de trabajo (obligación legal)

La empresa está obligada a reevaluar riesgos ante cambios organizativos (art. 16 Ley 31/1995 PRL).

2) No adoptar medidas preventivas pese a síntomas graves

La trabajadora presenta crisis de ansiedad. La empresa no activa mecanismos preventivos.

3) Negativa a remitirla a la Mutua

La Mutua sí debe atender daños relacionados con el trabajo cuando puedan ser contingencia profesional → la empresa obstaculiza este derecho.

4) Incumplimiento del deber de protección de la salud mental

(arts. 14–15 PRL y art. 4.2 ET).