15/12/2022

ECONOMIST&JURIST

María González Villasevil
Redacción editorial E&J

La empresa debe actuar cuando el acoso está relacionado con la actividad laboral, aun fuera del horario y lugar de trabajo

La Sala de lo Social del **Tribunal Supremo (TS) condena la actuación de un trabajador de Renfe por acosar a una compañera** fuera del trabajo y confirma la sanción impugnada por falta muy grave de suspensión de empleo y sueldo impuesta por la empresa como medida contra el acoso laboral.

Con esta resolución, el Supremo resuelve la cuestión de si **la empresa puede sancionar una actuación de acoso de uno de sus trabajadores cuando esta ocurre fuera del horario y lugar de trabajo**.

El actor viene prestando servicios para Renfe Viajeros como agente de atención al cliente. En marzo de 2019 **se le impuso una sanción de suspensión de 2 días de empleo**, a raíz de que, durante una cena con más compañeros de trabajo, el actor participó en la grabación de dos mensajes de audio de contenido sexual que posteriormente enviaron a otra trabajadora de la empresa a través de una red social.

La sanción fue impuesta ante la solicitud de la persona interesada -la trabajadora acosada, quien manifestó a sus superiores

...

SUSCRÍBETE > para una conversión completa a PDF |