

# La protección del derecho al honor en el ámbito de relación laboral: al orden social lo que es del orden social

Comentario a la [Sentencia de la Audiencia Provincial de Burgos 327/2019, de 30 de septiembre](#)

**José María Moreno Pérez**

*Abogado  
Profesor asociado.  
Universidad de Jaén.*

## 1. Marco legal

El contexto de la sentencia nos sitúa ante la ilegítima intromisión en el derecho al honor de una encargada de tienda llevada a cabo por una empleada del mismo centro de trabajo y la protección obtenida en el marco de la jurisdicción civil. La vulneración del derecho al honor y el ámbito de protección de los derechos fundamentales nos enfrenta ante un amplio marco legal, un extenso desarrollo jurisprudencial y una pluralidad de enfoques doctrinales desde los que es posible afrontar el tema. Tal amplitud de enfoque resulta contraria a la necesidad de concreción que se espera de este espacio de la revista, reservado a dialogar en torno a los contenidos jurisprudenciales más recientes. Por ello, acotaremos nuestro enfoque en el ámbito de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y, más concretamente, desde la perspectiva de las competencias y las fortalezas que nos ofrecen los distintos órdenes jurisdiccionales como garantías concretas de protección de los mismos.

La delimitación del contenido del derecho al honor llega hasta nosotros de la mano de la [Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo](#), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, quedando configurado en sus elementos esenciales como un derecho irrenunciable, inalienable e imprescriptible, siendo nula cualquier renuncia a su protección ante intromisiones ilegítimas, sin perjuicio de los supuestos de autorización o consentimiento o las propias excepciones previstas en la norma. Le corresponde el sistema de protección reforzada, por ser el honor derecho esencial de la persona,

**Cómo citar:** Moreno Pérez, J. M.<sup>a</sup> (2020). La protección del derecho al honor en el ámbito de relación laboral: al orden social lo que es del orden social. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Burgos 327/2019, de 30 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 446, 167-175.

que añade a las previsiones generales del [artículo 53.1](#) las específicas del [artículo 53.2 de la Constitución española](#) (CE), accediendo a la protección jurisdiccional ordinaria –en un procedimiento preferente y sumario– y la extraordinaria mediante el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TC), debiendo sumar el mecanismo de protección de los derechos por medio del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La [Ley 62/1978, de 26 de diciembre](#), de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, establecía un sistema de protección de derechos en tres niveles, civil, penal y contencioso-administrativo, bajo la óptica de la preferencia y sumariedad exigida por la norma constitucional.

El modelo fue abandonado en beneficio de una regulación específica en cada uno de los distintos órdenes jurisdiccionales, desde los que se hicieron previsiones procesales, que permitían acceder a la protección de los derechos fundamentales en cada ámbito de competencia de los distintos órdenes. En el ámbito civil y en lo que a la protección del derecho al honor se refiere, la norma fue sustituida por la [Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo](#), cuya [disposición transitoria segunda](#) mantuvo vigente el proceso civil de protección de derechos desarrollado en los [artículos 11 a 15 del texto anterior](#), quedando finalmente [derogado](#) con la entrada en vigor de la [Ley 1/2000, de 7 de enero](#), de enjuiciamiento civil (LEC), y sujeto, desde ese momento, a las previsiones del [artículo 249.1.2.º de esta ley](#). Las garantías en el ámbito contencioso-administrativo encuentran su acomodo en el procedimiento previsto en los [artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio](#), reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. La protección penal del bien jurídico configurado por el derecho al honor nos sitúa ante las previsiones de los títulos X y XI del libro II del Código Penal, siendo este orden el último en abandonar la cobertura de la [Ley 62/1978](#). La disposición derogatoria única de la [Ley 38/2002, de 24 de octubre](#), de reforma parcial de la Ley de enjuiciamiento criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado, [derogó expresamente los artículos 1 a 5 de la Ley 62/1978](#).

También el ámbito laboral ha venido ofreciendo la necesaria protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, bien sea desde la configuración personalista de los derechos básicos del [artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) o bien en el ámbito del marco de la relación de trabajo del [apartado 2](#), en el que expresamente se reconocen los derechos que se derivan de los artículos 14, 15 y 18 de la CE. El proceso laboral tiene igualmente sus específicas previsiones al respecto en el [libro II de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social (LRJS), donde la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas conforma el [capítulo XI](#) dentro del título II dedicado a las modalidades procesales. La claridad del momento actual permite ver acertadamente superada la etapa de confusión generada por la falta de previsiones, al respecto del orden social, en la [Ley 62/1978, de 26 de diciembre](#), siendo el punto de inflexión la afirmación competencial que a partir de 1982 comenzó a efectuar el TC (Sentencias del TC –SSTC– [67/1982, de 15 de noviembre](#); [55/1983, de 22 de junio](#); [47/1985, de 27 de marzo](#)), si bien quedando circunscrita la protección al procedimiento ordinario laboral previo a la [Ley de procedimiento laboral de](#)

1990. Fue la reforma introducida en 1995, por la que se aprueba el [texto refundido de la Ley de procedimiento laboral](#), la que extiende la modalidad de tutela de los derechos de libertad sindical, introducidos en 1990, a los restantes derechos fundamentales, incluyendo la modalidad procesal específica ([arts. 175 a 182](#)), en cumplimiento del mandato del [artículo 53.2 de la CE](#), terminando con la incertidumbre al respecto del tipo de procedimiento que debía aplicarse.

## 2. El caso: síntesis del supuesto de hecho

La encargada de un establecimiento de perfumería insta contra una compañera trabajadora de la misma empresa demanda en ejercicio de acción personal, declarativa y de condena, de hacer y en reclamación de cantidad de indemnización de daños morales al amparo de la vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de la [Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo](#), protectora de derechos fundamentales.

El Juzgado de Primera Instancia número 6 de Burgos dictó sentencia estimando parcialmente la demanda, reconociendo que la trabajadora demandada había emitido públicamente expresiones que lesionan la dignidad y estima, y menoscaban la fama, de la actora, habiendo por ello existido intromisión ilegítima en el derecho fundamental a la propia imagen y al honor. La demandada fue condenada a reparar el daño, mediante la publicación en Facebook de la sentencia, una vez firme, y en el perfil público de la trabajadora condenada a fin de restituir el buen nombre, prestigio y honorabilidad de la actora. Igualmente, la intromisión ilegítima del derecho al honor y a la propia imagen permitió al juzgador condenar al pago de una indemnización de 800 euros en concepto de daño moral, junto a los intereses legales de demora procesal, reduciendo el juzgador la petición de la actora en un 20 %.

El desacuerdo de la trabajadora con la sentencia de instancia motivó la formulación del recurso de apelación preceptivo. La recurrente niega que las expresiones hayan afectado al prestigio profesional de la actora, como niega también que fueran dirigidas a esta al referirse a la encargada, existiendo cuatro en la tienda. Se declararon como hechos probados, admitidos por la audiencia, un amplio abanico de expresiones vejatorias que no dejan lugar a duda de las intenciones degradantes y ofensivas para la actora, todas ellas vinculadas a su comportamiento y forma de llevar a cabo su actividad profesional. Respecto al alcance de las expresiones y el hecho de que estas puedan afectar al prestigio profesional de la demandante, la sentencia entra con una evidente desestimación del motivo, confirmando la de instancia y desplegando al respecto una argumentación sucinta pero efectiva para desactivar el motivo formulado y constatando que las expresiones lesionan la dignidad y estima, y menoscaban la fama, de la actora, habiendo por ello existido intromisión ilegítima en el derecho fundamental a la propia imagen y al honor, sobre la base de la consolidada doctrina del TC, emitida al respecto del derecho al honor. Las expresiones suponen, tal y como afirma la sentencia, una clara imputación de conductas antijurídicas, objetivamente vejatorias y desmerecedoras en la consideración ajena, al ir en descrédito de la persona a la que se refieren y que atentan injustificadamente contra su reputación personal y profesional.

Al respecto de la pertinencia de la indemnización concedida por la primera instancia, la Audiencia Provincial, siguiendo la doctrina del TC, recuerda que, en torno a la intromisión en el derecho al honor, no es admisible fijar indemnizaciones de carácter simbólico, pues, al tratarse de derechos protegidos por la Constitución como derechos reales y efectivos, requiere una reparación acorde con el relieve de los valores e intereses en juego. No justifica ni su supresión ni su variación a la baja el hecho de que la empresa no haya tenido reacción alguna frente a las partes, ni tampoco la existencia de un perjuicio patrimonial. La existencia del daño moral se desprende del lógico sufrimiento, padecimiento psíquico, zozobra, inquietud, pesadumbre e impacto emocional que naturalmente provoca la imputación de las conductas de la empleada frente a la encargada, actora en el procedimiento, que no pueden ampararse bajo el principio de la libertad de expresión.

### 3. La posición judicial respecto al marco legal en la protección del derecho al honor: ámbito civil o ámbito laboral

La sentencia destacada sigue al pie de la letra el modelo de protección civil elegido por la actora para reparar la ilegítima agresión a su derecho al honor. Igualmente, el órgano judicial, tanto de instancia como de apelación, ha respondido a lo que cabía esperar a la vista del resultado de la prueba practicada, incluso en la fijación del *quantum* indemnizatorio, que se mueve en parámetros razonables, habida cuenta del principio de la justicia rogada.

En el caso que nos ocupa y pese al ineludible escenario laboral en el que se producen los hechos, el cauce elegido por la actora para recabar la tutela ha sido la vía civil, probablemente ante la decisión de la actora de no demandar conjuntamente también a la empresa. Sin embargo, las connotaciones laborales de la situación nos hacen plantearnos si realmente hubo alguna opción a que se optara por la competencia del orden social y, en su caso, qué ventajas y riesgos conlleva el uso de cada una de las posibles vías jurisdiccionales.

No cabe duda de que las críticas y comentarios ofensivos son vertidos por la demandada frente a la actora no solo dentro de la propia red social de la empresa a la que ambas responden, sino que, además, la trabajadora responsable del ataque del derecho al honor lo hace aludiendo a los comportamientos y trayectoria laboral de la encargada de la tienda en la que ambas trabajan. La reputación atacada, además de ser personal, es eminentemente profesional, con referencias a la trayectoria de la encargada. Lo que se pretende con la conducta llevada a cabo no es sino desmerecer pública e injustificadamente la reputación de la encargada en su condición personal y profesional.

Sin embargo, la actora prefirió el ejercicio de las acciones civiles, y ello conlleva el desarrollo del procedimiento conforme a lo dispuesto en el [artículo 249.1.2.º de la LEC](#), con la presencia del Ministerio Fiscal y la exigencia de una tramitación preferente. Los cauces solo pueden ser los del juicio ordinario previsto en los [artículos 399 y siguientes](#) de la misma ley procesal,

siendo asimismo de aplicación las disposiciones comunes a los procesos declarativos de los [artículos 248 y siguientes](#). El propio rigor del proceso ordinario, el diseño de su estructura basada en el trámite de contestación por 20 días a los demandados, la convocatoria de audiencia previa y la posterior fijación del acto de la vista se convierten en la principal desventaja de la vía civil de protección de los derechos fundamentales, a la vista de las dos únicas especialidades procesales contenidas en el [artículo 249.1.2.º](#): la «intervención del Ministerio Fiscal» y la exigencia de la «tramitación preferente». La intervención del Ministerio Fiscal y la consideración de parte que le impone el [artículo 249.1.2.º](#) se encuentran en la esfera de la posición de un demandado *sui generis*, siendo en el acto del juicio y a la vista del desarrollo de la prueba cuando su posición alcance su plena funcionalidad, que no es otra que la defensa de la legalidad y contribuir a que no se consagre la vulneración del derecho fundamental.

La preferencia exigida solo puede interpretarse como el mandato a que el órgano judicial otorgue a los procedimientos prioridad en la agenda de señalamientos, forzando una ubicación preferente en la ya complicada agenda judicial de un órgano de instancia civil. El proceso civil ordinario tampoco adquiere la dimensión de sumariedad admitida por la doctrina en sentido estricto, sino que atiende a su significación vulgar como sinónimo de rapidez ([STC 81/1992, de 28 de mayo](#)), y tampoco describe un proceso en su carácter de especial, por no tener previsto especialidades procesales propias que permitan discernir sobre la vulneración de los derechos fundamentales. La preferencia en los señalamientos de la agenda y la pretendida rapidez, sin especialidades procesales, incluso sin previsión específica respecto a los días hábiles para la tramitación de este procedimiento –resultando el mes de agosto inhábil salvo habilitación del [art. 131 LEC](#)–, se nos presentan insuficientes para cumplir con el mandato dirigido a la protección jurisdiccional de los tribunales ordinarios mediante un procedimiento con los principios exigidos en el [artículo 53.2 de la CE](#).

El orden jurisdiccional social se ve obligado a cumplir con el mismo mandato de preferencia y sumariedad en el desarrollo del procedimiento que haya de permitir la tutela de las libertades y derechos fundamentales, y lo hace bajo las previsiones de una modalidad procesal concreta desarrollada en los [artículos 177 a 184 de la LRJS](#), configurada no solo para la lesión de los derechos fundamentales laborales específicos, sino para cualquier posible vulneración de derechos fundamentales y de libertades básicas en el ámbito de las relaciones de trabajo. La propia existencia de la modalidad procesal como tal, que tiene carácter facultativo, no obligatorio, ya nos predispone a valorar la existencia de un procedimiento especial y plenario, distinto del proceso ordinario, y que debe encajar en el mandato constitucional de preferencia y sumariedad. No debemos olvidar que las previsiones del [artículo 184](#), remitiendo a modalidades procesales específicas cuando la vulneración del derecho fundamental aparece, no tienen necesariamente que romper las exigencias de preferencia y sumariedad, en tanto que sigue presente una modalidad procesal, dejando al margen el proceso ordinario.

El objeto de este proceso nos sitúa ante un proceso especial, en tanto que se limita exclusivamente al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o la libertad pública a cuya constatación habrá de ceñirse el fallo junto a la inclusión de la eventual indemnización

reparadora, salvo que la lesión se presente junto a alguna de las materias del [artículo 184](#), en cuyo caso se vería analizada la lesión en el ámbito de la modalidad hacia la que deriva: despido, extinción, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, etc. La inversión de la carga de la prueba prevista para el desarrollo del juicio obliga al demandado a desplegar todas aquellas probanzas que justifiquen las medidas adoptadas y su proporcionalidad a la vista de la concurrencia de indicios razonables de haberse producido la lesión del derecho.

La reparación del derecho fundamental, o, en su caso, el cese inmediato de la conducta lesiva, convierte a la tramitación de este procedimiento en urgente a todos los efectos y preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado, afectando no solo al pronunciamiento en la instancia, sino también a la tramitación del recurso –[art. 179 LRJS](#)–. La urgencia del procedimiento conlleva la consideración del mes de agosto como mes hábil, con la eliminación expresa de las exigencias de conciliación y reclamación administrativa previa. La sumariedad viene igualmente reforzada mediante las previsiones del [artículo 181](#), donde se establece un plazo de 5 días para la fijación del juicio desde la admisión de la demanda, siempre que medie un plazo de 2 días entre la citación a juicio y la fecha prevista. En cuanto al plazo para dictar sentencia, se acorta de forma simbólica, de los 5 días señalados para el proceso ordinario a los 3 días previstos para la sentencia que declare la vulneración de los derechos fundamentales. En dichos procedimientos será siempre parte el Ministerio Fiscal, en los términos del [artículo 177.3](#), y como garante de la integridad de la reparación de las víctimas, así como atento a la derivación delictiva de las conductas valoradas.

La obtención de la tutela de los tribunales con un considerable ahorro de tiempo en el orden social es una de las consecuencias más favorecedoras. Mientras que en el proceso civil elegido la actora comenzó su periplo procesal civil a mediados del año 2017, obteniendo la primera sentencia casi al año –junio de 2018– y la de segunda instancia 2 años después –septiembre de 2019–, la jurisdicción social hubiera ofrecido una sentencia de instancia en un plazo de 3 meses desde la presentación de la demanda y la resolución del potencial recurso de suplicación, caso de resultar viable dado su carácter extraordinario, nos hubiera permitido obtener la sentencia en otro plazo similar. De modo que, mientras la tutela civil nos avoca a un proceso sin reglas de sumariedad, la modalidad procesal prevista para la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas hubiera permitido obtener la reparación de la lesión y el cese efectivo de las conductas vulneradoras con un considerable ahorro de tiempo dadas las especiales características con las que se configura. Es evidente que las previsiones del [artículo 181 de la LRJS](#) son un mandato ineludible de sumariedad que no pueden ser ignoradas por los órganos de la jurisdicción social, pese a la necesaria adaptación de dichas preferencias y plazos a la realidad de la carga de trabajo de los juzgados de lo social, que lógicamente dependerá de la situación de cada circunscripción territorial y de los órganos que la componen. A mayor abundamiento, el [artículo 74.2 de la LRJS](#) nos recuerda que el principio de celeridad, previsto para el proceso laboral, debe inspirar la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales, lo que sin duda contribuye a reforzar el mandato constitucional en el ámbito laboral.

Mientras que la jurisdicción civil se presenta como de doble instancia, sin embargo, la sentencia recaída en la modalidad procesal que por materia resulta recurrible en suplicación –[art. 191.3 f\) LRJS](#)– tiene la necesidad adicional de quedar embrizada dentro de los requisitos del [artículo 193](#), lo que, sin duda, añade un requisito adicional de procedibilidad al recurso, y nos sitúa ante la auténtica dimensión del recurso extraordinario, circunstancia que lógicamente juega en beneficio de la firmeza de la resolución que pone fin a la tutela judicial obtenida.

Como último factor determinante de la conveniencia del orden social, nos encontramos con el alcance de los contenidos indemnizatorios, seriamente mejorado en virtud de lo dispuesto en el [artículo 183.2 de la LRJS](#) y de los criterios jurisprudenciales que se van abriendo camino desde la pionera [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1532/2018, de 17 de julio](#), amparando la indemnización disuasoria como un plus adicional, una vía punitiva añadida que busca un efecto preventivo en la empresa infractora evitando que reincida en la infracción, y disuasoria frente a otras empresas que deben tomar conciencia del elevado coste de incurrir en lesión de derechos infringiendo normas preventivas.

En conclusión, la confrontación de los procedimientos civil y laboral, previstos para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas bajo las exigencias de preferencia y sumariedad, presenta una evidente disparidad respecto de la adecuación a los estándares que podrían desprenderse de dichos imperativos constitucionales. La mejor posición del proceso laboral, en cuanto a su adaptación a las exigencias del [artículo 53.2 de la CE](#), es palmaria. Mientras que en el ámbito civil hablamos de un proceso ordinario sujeto a la presencia del Ministerio Fiscal y la tramitación preferente como criterio adaptable a la disponibilidad de la agenda judicial, en el proceso laboral sí que podemos hablar de un auténtico proceso especial, sumario, preferente y plenamente adaptado a las garantías concretas previstas por el legislador cuando se trata de recabar la tutela de los tribunales ordinarios ante la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas.

#### **4. Trascendencia práctica de la sentencia y la necesidad de optar por la competencia jurisdiccional adecuada al caso concreto**

La [sentencia objeto de consideración](#) se hace eco de una realidad surgida de la transformación digital en la que nos vemos inmersos. La repercusión de las redes sociales en nuestras vidas y el panorama tecnológico que nos rodea son realidades que nos acompañan y nos desbordan. La trascendencia que estas realidades tienen sobre el mundo laboral es una realidad que mantiene en revisión permanente la regulación de las condiciones de trabajo, y, consecuentemente, también nos descubre nuevos escenarios en los que reconocer la vulneración de derechos. Haciéndose eco de estas nuevas y cambiantes realidades, el reciente instrumento jurídico ofrecido a la comunidad internacional desde el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo con la aprobación del [Convenio 190](#), sobre la violencia y el acoso, nos descubre un

escenario en el que se pueden reconocer conductas susceptibles de ser protegidas en el marco del convenio las que se llevan a cabo no solo durante el trabajo, sino también en relación con el trabajo, o como resultado del mismo, encontrando como previsión expresa del artículo 3 d) la aplicación de la norma en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

En el mismo sentido, nuestros tribunales tratan de establecer criterios interpretativos que nos permitan fijar espacios en los que los cambios tecnológicos y las transformaciones sociales que generan puedan convivir armónicamente y con las debidas garantías junto a nuestros derechos irrenunciables como el honor, la intimidad y la propia imagen, por su condición de fundamentales para la persona. En el marco de esta corriente garantista, la reciente [STC 27/2020, de 24 de febrero](#), analizando la de la [Sala Primera del Tribunal Supremo \(TS\), de 15 de febrero de 2017](#), acepta que las redes sociales han modificado nuestros modos de socializar, pero sin que ello suponga que los usuarios de las mismas dejen de ser titulares de sus derechos fundamentales, cuyo contenido sigue siendo el mismo que en la era analógica. Todo usuario de redes sociales conserva su esfera privada, que debe permanecer al margen de los millones de usuarios de las redes sociales en internet, siempre que no haya prestado su consentimiento de una manera inequívoca para ser observado o para que se utilice y publique su imagen. Deja claro el TS que los ciudadanos de la sociedad digital no han perdido o renunciado a los derechos protegidos en el [artículo 18 de la CE](#). Los particulares que se comunican a través de un entorno digital y que se benefician de las posibilidades que ofrece la web 2.0 no pueden ver sacrificados, por este solo hecho, los derechos fundamentales cuya razón de ser última es la protección de la dignidad de la persona.

Cualquier agresión ilegítima a la esfera de esos derechos fundamentales que ponga en evidencia la dignidad de la persona precisará de los mecanismos diseñados por el [artículo 53.2 de la CE](#). El modelo actual basado en la dispersión de la garantía sumaria y preferente ante los tribunales ordinarios en las distintas leyes procesales y los diferentes órdenes jurisdiccionales habrá de servir a los fines pretendidos, siendo características comunes de todos ellos la reducción de los plazos, la supresión de trámites y la simplificación de formalidades. Cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, siempre que la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios, es evidente que la preferencia debe decantarse por el orden social. En el caso que nos ocupa, existían argumentos competenciales suficientes para haber acudido al orden social en la pretendida reparación del prestigio profesional dañado. Argumentos que, dentro de las garantías sumarias y preferentes del orden social, desbordan no solo desde el punto de vista cualitativo, sino también desde el punto de vista cuantitativo, lo que hubiera exigido mayor atención a la actora a la hora de iniciar el ejercicio de sus acciones.

El uso del espacio creado por la empresa en redes sociales pone de manifiesto la necesidad de control y vigilancia por parte del empresario. En modo alguno y desde la perspectiva

prevencionista, puede el empresario desatender y abstraerse de aquello que ocurre en el ámbito de su empresa y mucho menos si las conductas entre trabajadores tienen consecuencias en el ámbito de la esfera de las garantías de los derechos que afectan a la dignidad de la persona. Así nos lo recuerda el mandato legal del [artículo 14.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales](#) dirigido al empresario en cuanto garante de la seguridad y salud de los trabajadores y la tipificación como infracción en la [Ley de infracciones y sanciones en el orden social \(art. 8.11\)](#) de los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

La dimensión laboralista del conflicto trae a escena la responsabilidad del empresario. La labor desarrollada por la demandada bien podría encuadrarse dentro de un proceso de violencia psicológica, que, entre sus múltiples caras y en la categoría menos agresiva, presenta la dimensión activa y pasiva del maltrato psicológico, en el que el empresario tendría la responsabilidad de la falta de atención hacia la víctima, cuando esta tiene vinculación con el agresor, como sucede con cualquier situación de dependencia de la víctima respecto al agresor. La evaluación de los riesgos permitiría detectar y prevenir tales conductas, evitando situaciones degradantes para los trabajadores y también para el propio ambiente laboral. La carencia de evaluación, o, de existir esta, la falta de medidas correctoras adecuadas, nos enfrenta a la responsabilidad del empresario. Ciertamente subyace un problema de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito de la violencia o el maltrato digital, lo que vuelve a reafirmarnos no solo en la idoneidad del orden social para afrontar tales conductas vulneradoras de derechos, sino incluso en su carácter excluyente si tenemos en cuenta la dimensión de las críticas en internet como riesgo psicosocial.

Es por tanto una evidencia que la mayor previsión y adecuación a las exigencias del [artículo 53.2 de la CE](#), observadas por el legislador en el orden social, dejan mal parada a la protección aplicable en el ámbito civil. Curiosamente, la situación se ha invertido para el orden social, quedando reforzada desde [1995](#), al vincular los derechos fundamentales a la modalidad de vulneración del derecho a la libertad sindical, mientras que para el orden civil se ha debilitado desde la entrada en vigor de la [LEC](#), al remitir al proceso ordinario la protección, sin atender a reglas específicas que garanticen un inmediato cese en la lesión del derecho al honor.

La preferencia del orden social en cuanto a la protección de los derechos fundamentales frente a la opción civil, cuando nos encontramos en el marco de relaciones jurídicas propias del orden social o directamente conectadas, ha quedado más que acreditada y no estaría mal que los juzgados y tribunales hicieran el requerido y previo control competencial que les corresponde. No obstante, la trascendencia jurídica de la [sentencia](#) está dirigida, preferentemente, a los operadores jurídicos, quienes nos vemos obligados a dirigir las acciones sobre aquellas jurisdicciones en las que desplegar el máximo de garantías sobre los derechos vulnerados y obteniendo resultados cualitativa y cuantitativamente más rentables a nuestros defendidos, es decir, el reconocimiento de la lesión del derecho y el cese de la infracción, en el menor tiempo posible y con la reparación del daño más satisfactoria y completa de las que se puedan esperar. En definitiva, dar al orden social lo que es del orden social.