

DRET DEL TREBALL

El DSI de Dret del Treball i la Seguretat Social és un servei d'alerta documental i de periodicitat trimestral elaborat en col·laboració amb la Secció de Dret del Treball. Conté les darreres novetats bibliogràfiques incorporades al catàleg, jurisprudència, una secció de sentències destacades per la Secció i l'actualitat legislativa relacionada amb aquesta branca del dret.

Si voleu rebre periòdicament aquest butlletí només cal subscriure's per correu electrònic a biblioteca@icatarragona.com.

SENTÈNCIES DESTACADES

[Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo social, Sentencia 3579/2023 de 7 de junio 2023, Rec. 514/23.](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha desestimado el recurso presentado por un auxiliar administrativo acusado de realizar actividades personales y de utilizar el vehículo de la empresa para fines personales durante su horario laboral.

El empleado sostenía que su despido era nulo, argumentando que se había vulnerado su derecho a la privacidad Y a la intimidad, ya que la investigación se llevó a cabo fuera de su horario laboral, por lo que no debería considerarse válida la prueba.

Sin embargo, la empresa pudo demostrar que el trabajador imputaba a la compañía los gastos de combustible relacionados con sus actividades personales. La empresa contrató a un detective privado debido al bajo rendimiento laboral del empleado, sus continuas ausencias y los gastos de desplazamiento que estaba imputando a la empresa.

El detective privado realizó un seguimiento durante cuatro días, demostrando que el auxiliar se dedicaba a actividades personales, como paseos con una mujer, acompañar a su esposa e ir a bares. La empresa procedió a despedir disciplinariamente al empleado por trasgresión de la fe contractual y abuso de confianza.

Tanto la sentencia de instancia (del juzgado de lo social 3 de Tarragona) como la del TSJ concluyen que las sospechas de incumplimiento laboral estaban justificadas y entienden bien aplicado el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, que otorga al empleador la facultad de tomar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Este control debe respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador.

La sentencia aborda la cuestión de si la investigación se había llevado a cabo en el entorno laboral o no. El empleado sostenía que la mayor parte de la investigación se había realizado fuera del horario laboral, lo que, según él, no quedaría amparado por el art. 20.3 ET. Sin embargo, el tribunal determinó que la investigación se había centrado exclusivamente en el ámbito laboral, sin ninguna intromisión indebida en la vida privada del empleado. Las actividades se describieron en lugares públicos y no hubo observaciones dentro de su domicilio u otros lugares cerrados que pudieran considerarse privados.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 556/2023 de 14 de septiembre de 2023, Rec. 2589/2020](#)

El Tribunal Supremo perfila su doctrina en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estableciendo que en estos asuntos no se permitirá el acceso a suplicación, solamente cuando la MSCT conlleve una solicitud de indemnización que supere los 3.000 euros como resultado de la aplicación de la decisión empresarial impugnada, esto es, por los perjuicios salariales ocasionados.

De acuerdo con el artículo 26 de la LRJS, no es posible acumular una acción de reclamación salarial a una acción de MSCT, lo que hace imposible la formalización de la vía de suplicación a través de una interpretación expansiva de lo establecido en el último párrafo del artículo 138.6 de la LRJS.

En el caso concreto, si bien se había accionado impugnando la MSCT, también se había añadido una reclamación de indemnización por daños morales, derivada de vulneración de Derechos fundamentales, de la que en suplicación se desistió. Por tanto, en puridad la acumulación era indebida. Y si no se puede acumular una reclamación salarial al litigio de MSCT, la disposición mencionada no puede aplicarse a estos litigios, como destaca la Sala de lo Social.

Razona la sentencia que, si el legislador hubiera deseado que el impacto de la merma patrimonial fuera un criterio para acceder a la suplicación en caso de MSCT, habría establecido una disposición expresa a tal efecto, permitiendo a las sentencias el acceso a suplicación pr razón de la cuantía.

JURISPRUDÈNCIA

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 556/2023 de 14 Sep. 2023, Rec. 2589/2020](#) [Doctrina esencial](#)

RECURSO DE SUPLICACIÓN. Modificación de doctrina de STS 210/2016 de 10 marzo (rcud 1887/2014) y 831/2017 de 24 octubre (rcud. 3175/2015). Irrecurribilidad de sentencia dictada en modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Si el legislador hubiera querido que el monto de ese detrimento patrimonial fuera tenido en cuenta para posibilitar el recurso lo habría decidido de manera expresa. Si el legislador hubiera querido que el umbral económico de esos daños y perjuicios fuese el criterio para determinar la recurribilidad habría omitido la inclusión de las sentencias sobre MSCT en el listado de las inicialmente irrecurribles, pues nada nuevo se estaría disponiendo.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Andalucía y declara que no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada.

[Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, Sentencia de 14 Sep. 2023, C-113/2022](#)

COMPLEMENTO DEMOGRÁFICO A LAS PENSIONES. Como se sigue obligando a los hombres, padres de dos o más hijos, a reclamar en juicio para obtener el complemento a su pensión de incapacidad permanente pese a que en el 2019 el TJUE lo declaró discriminatorio por razón de sexo, ahora este mismo tribunal indica que han de ser resarcidos con una indemnización adicional. Y es que se trata de una discriminación distinta. Ahora la cuestión es que los hombres tienen que hacer valer su derecho en vía judicial, lo que los somete a gastos extras y el cobro se dilata en el tiempo. Por tanto, los órganos judiciales no se pueden limitar a reconocer el complemento con efectos retroactivos, sino también una indemnización que cubra los gastos en que ha incurrido, incluidas las costas y honorarios del abogado.

El TJUE sentència que obligar a los varones a reclamar el complemento a su pensión en vía judicial amparándose en que no ha adaptado la normativa supone una discriminación adicional que ha de ser indemnizada.

[STS nº 545/2023 Social 12/09/2023](#)

CONFLICTO COLECTIVO. LIBERTAD SINDICAL. USO SINDICAL DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS. No existe vulneración de la libertad sindical cuando la empresa solicita que el correo electrónico deje de ser el cauce para distribuir información sindical general y pone a disposición una nueva herramienta informática con superior funcionalidad y fácil accesibilidad. Se desestima el recurso de casación.

[STS nº 544/2023 Social 12/09/2023](#)

SUCESIÓN DE EMPRESAS. RECLAMACIÓN DE SALARIOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. Se declara prescrita la acción en un supuesto en el que se ha producido una sucesión de empresas y se reclaman salarios devengados por la prestación de servicios en la empresa saliente al ser aplicable el plazo de prescripción de un año del art. 59.1 del ET, y no el plazo de caducidad de tres años del art. 44.3 del ET. Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina

[Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4873/2023 de 26 Jul. 2023, Rec. 8192/2022](#)

PRESTACIÓN DE PATERNIDAD. Una vez iniciado el período de suspensión del contrato de trabajo y comunicado al INSS, el padre puede modificarlo, previo acuerdo con su empresa y con ello, alterar el período de abono del subsidio por nacimiento y cuidado de menor. El único requisito legal es que dicho acuerdo se le comunique al empresario con una antelación mínima de 15 días, pero se pueden modificar las fechas de disfrute hasta que el menor tenga menos de 12 meses y siempre que hayan transcurrido las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Interpretación con perspectiva de género teniendo en cuenta que hay que dotar al sistema de mayor flexibilidad para asegurar el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores.

El TSJ Cataluña desestima recurso de suplicación interpuesto frente a sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Sabadell y confirma que procede conceder el subsidio de paternidad en los plazos solicitados.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 540/2023 de 19 Jul. 2023, Rec. 3106/2022](#)

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. Varón jubilado al que le niegan el complemento de maternidad antes de la modificación introducida en el art. 60 LGSS y reclama alegando discriminación por razón de sexo. Es totalmente válido interponer una demanda especial de tutela de derechos fundamentales. Si bien podía haber optado por una reclamación en materia de Seguridad Social, también es viable esta otra vía, sin que su utilización sea abusiva o inadecuada. Principio "pro actione".

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirma sentencia del TSJ Madrid y ordena la retroacción de actuaciones para que dicte sobre el fondo entendiendo que no procede declarar la inadecuación de

[TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 26-7-2023](#)

Agotamiento vía administrativa: la falta de respuesta a la reclamación previa produce el efecto que transcurrido el plazo legal se entienda desestimada sin que lo altere comunicación INSS de suspensión del plazo para resolver no prevista en la norma \ Variación sustancial demanda; desestimación: el actor modifica la contingencia determinante del grado de incapacidad antes de juicio para referir ANL en lugar AT en base a sentencia recaída que declara la inexistencia de accidente laboral \ Situación asimilada alta: no puede perjudicar al trabajador la falta de alta en TGSS por la empresa por lo que se equipara la responsabilidad empresarial prestaciones AT sin alta a este caso de ANL \ Reconocimiento IPP: ayudante de dependiente con fractura luxación de astrágalo y pión tibial izdos que le produce interferencia y no limitación funcional total de la posibilidad de desarrollar tareas en bipedestación y deambulación mantenida

[TSJ Catalunya, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 27-7-2023](#)

Derecho a pensión de viudedad por AT y no EP: el fallecimiento se produce por haber contraído el Covid en el ejercicio de su profesión de médico del Instituto Oncológico como Coordinador de asistencia de enfermos Covid cancerosos; presunción.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 541/2023 de 19 Jul. 2023, Rec. 4876/2022](#)

DESPIDO OBJETIVO. Falta de puesta disposición de la indemnización. No es improcedente por la omisión de puesta a disposición al trabajador despedido de la indemnización debida por falta de liquidez de la empresa. La mala situación económica en la imposibilidad de poner a disposición de la trabajadora la indemnización en el momento de la entrega de la comunicación escrita, ya que todo este cúmulo de datos supone que quedó debidamente acreditada la existencia de indicios más que razonables sobre la situación de falta de efectivo en la empresa demandada. Reitera doctrina, SSTs 237/2019, de 21 de marzo, Rcd. 4251/2017 y 160/2018, de 15 de febrero, de Pleno, Rcd. 3004/2014.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Valencia, que declaró procedente el despido por constar en los hechos probados que la empresa carecía de liquidez en el momento del despido.

LEGISLACIÓ


[Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. BOE 165, 12/7/2023

[Real Decreto 668/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. BOE 172, 20/07/2023

[Orden TES/941/2023](#), de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente. BOE 186, 5/08/2023

BIBLIOGRAFIA

LLIBRES:

 [Estatuto de los trabajadores](#) / San Cristóbal Villanueva, Juan Manuel. - 13a ed. - Madrid : Lefebvre-El Derecho, 2023. - 828 p.; 24 cm. - (Tribunal Supremo) .



[Memento Práctico Seguridad Social 2023](#)

Memento Práctico Seguridad Social 2023 [text imprès]. - Actualizado a 21 de abril de 2023. - Madrid : Francis Lefebvre, 2023. - 1978 p.; 24 cm. - (Memento práctico) .



[Curso de seguridad social](#) / Blasco Lahoz, José Francisco

Curso de seguridad social [text imprès] / Blasco Lahoz, José Francisco, Autor; López Gandía, Juan, Autor . - 14ª ed. - València : Tirant lo Blanch, 2022. - 685 p.; 24 cm. - (Manuales) .

[Comentarios al Estatuto de los trabajadores](#) / Blasco Pellicer, Ángel

Comentarios al Estatuto de los trabajadores [text imprès] / Blasco Pellicer, Ángel, Director . - València : Tirant lo Blanch, 2023. - 1323 p.; 24 cm. - (Textos legales comentados) .



[Nuevo contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo](#) / Álvarez Padín, Bruno


Nuevo contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo [text imprès] / Álvarez Padín, Bruno, Autor; Carrera Domènech, Marc, Autor; Hernán García, Ernesto, Autor . - edición de 26 de mayo de 2023. - Madrid : Lefebvre-El Derecho, 2023. - 205 p.; 22 cm. - (Claves prácticas laborales) .



[Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#) / Blasco Pellicer, Ángel


Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social [text imprès] / Blasco Pellicer, Ángel, Director . - València : Tirant lo Blanch, 2023. - 1911 p.; 24 cm. - (Textos legales comentados) .

ARTICLES:


 [Guía práctica para adaptar la nueva normativa "whistleblowing" a las empresas](#) / Ramos Pérez, Ana
in *Economist & Jurist* núm. 268 (març 2023). - pp. 44, 46-47, 49


 [El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales](#) / Sánchez Villalba, Alicia
in *IusLabor* núm. 3 (2022). - 26 p.


 [Despidos basados en cámara oculta](#) / Lacomba Pérez, Francisco Ramón
in *IusLabor* núm. 3 (2022). - 6 p.

 [Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales](#) / Gala Durán, Carolina
Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales [document electrònic] / Gala Durán, Carolina, Autor
in *IusLabor* núm. 1 (2023). - 21 p.


 [Parámetros judiciales de validez del registro diario de jornada](#)
in *IusLabor* núm. 1 (2023). - 6 p.


 [Permiso de lactancia, derecho del padre trabajador sin estar condicionado por la no actividad laboral de la madre](#)
/ Rojo Torrecilla, Eduardo
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 8 (2022). - 8 p.


 [Legitimación activa de los sindicatos para impugnar un despido colectivo de hecho en empresa de reparto a través de plataformas digitales \(interpretación de la legitimación procesal en clave constitucional y como presupuesto del proceso\)](#) / Martínez Moya, Juan
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 8 (2022). - 13 p.


 [Responsabilidad por daños y perjuicios por enfermedad profesional imputable a las sucesivas empresas para las que ha prestado servicios el trabajador, ¿solidaria o mancomunada?](#) [document electrònic] / García Romero, Belén,
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 8 (2022). - 7 p.


 [Situación de vulnerabilidad y licitud de la videovigilancia](#) / Lousada Arochena, José Fernando
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 8 (2022). - 8 p.


 [La necesaria proactividad empresarial para el disfrute de las vacaciones](#) / Sempere Navarro, Antonio V.
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 9 (2022). - 9 p.


 [Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada](#) /
Cavas Martínez, Faustino
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 9 (2022). - 7 p.


 [Apreciación de la enfermedad profesional desde la perspectiva de género](#) / Arias Domínguez, Ángel
in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 9 (2022). - 9 p.


 [Límites a la negociación colectiva](#). El acuerdo de trabajo a distancia debe contemplar en su clausulado el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, siendo nula la cláusula que lo difiere a la voluntad unilateral de la empresa por causas organizativas, pudiendo, sin embargo, preverse plazos distintos de preaviso de la reversibilidad según quien sea la parte que la inste / Nogueira Guastavino, Magdalena
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 9 (2022). - 7 p.


 [Reducción de jornada por guarda legal y complemento salarial por asistencia y puntualidad](#) / García Romero, Belén
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 10 (2022). - 8 p.

 [Procedimiento adecuado para combatir la negativa empresarial de reintegro tras finalizar una excedencia voluntaria](#) / Cavas Martínez, Faustino
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 10 (2022). - 7 p.


 [Convenio colectivo aplicable a empresas multiservicios: análisis de un caso judicial y su contraste con la reforma laboral](#) / Lousada Arochena, José Fernando
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 10 (2022). - 6 p.


 [Sobre la convivencia prematrimonial a efectos de viudedad](#) / Sempere Navarro, Antonio V.
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 1 (2023). - 12 p.


 [Legitimación empresarial para interponer recurso de casación unificadora en el proceso de impugnación de sanciones: cerrando puertas al recurso](#) / Martínez Moya, Juan
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 1 (2023). - 8 p.


 [Despido disciplinario por actuaciones fuera del ámbito de las funciones de la persona trabajadora](#)
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 1 (2023). - 9 p.

 [Geolocalización lícita, probablemente desproporcionada \(la necesidad de una vigilancia cualitativa, no cuantitativa\)](#) / Nogueira Guastavino, Magdalena
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 2 (2023). - 11 p.

 [Ausencia de grabación del juicio oral y nulidad de actuaciones: el debate sobre la indefensión, en el centro](#) / Cavas Martínez, Faustino
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 2 (2023). - 8 p.


 [El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art 24º de la Carta Social europea, ¿un cambio de paradigma?](#) / Ballester Pastor, Inmaculada
in Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 2 (2023). - 11 p.

 [La prestación de viudedad en el contexto de la violencia de género. La reconciliación con el maltratador desde una perspectiva de género](#) / Jiménez Hidalgo, Adoración
in Jurisdicción social núm. 229 (gener 2022). - pp. 7-12

 [El trabajo a distancia en la "post-pandemia" \(primera parte\)](#) / Alemán Páez, Francisco
in Jurisdicción social núm. 229 (gener 2022). - pp. 13-28

 [El trabajo a distancia en la "post-pandemia" \(segunda parte\)](#) / Alemán Páez, Francisco

in *Jurisdicción social* núm. 230 (febrer 2022). - pp. 8-35

 [El Tribunal Supremo resuelve sobre la determinación de la fecha de efectos del reconcimiento a un varón del complemento de pensión por maternidad](#) / Tuset del Pino, Pedro

in *Jurisdicción social* núm. 231 (març 2022). - pp. 10-20

 [Trabajo a distancia como medida de conciliación](#) / Ferrer Cortines, Óscar


in *Jurisdicción social* núm. 232 (abril 2022). - pp. 30-40

 [El salario emocional](#) / Eguaras Mendiri, Florentino

in *Jurisdicción social* núm. 236 (setembre 2022). - pp. 5-35

 [El trabajo en la economía de plataforma digital](#) / García Rodríguez, Bernardo

in *Jurisdicción social* núm. 237 (octubre 2022). - pp. 7-29

 [El reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género a favor de los hombres](#) / Tuset del Pino, Pedro

in *Jurisdicción social* núm. 238 (novembre 2022). - pp. 31-49

 [Videovigilancia : sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de septiembre de 2022, núm. 119/2022](#) / Eguaras Mendiri, Florentino

in *Jurisdicción social* núm. 239 (deseembre 2022). - pp. 25-57

 [De la Ley 15/2022 a los tribunales](#) / Martín Estebaranz, Estela

in *Economist & Jurist* Núm. 272 (juliol - agost 2023). - pp. 50-57

 [Prejuicios de género en las relaciones laborales](#) / Fernández Galiño, María Dolores

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 16 (2022). - 24 p.

 [Los principales mecanismos de tutela frente a la discriminación en el ordenamiento jurídico laboral](#) / Ron Latas, Ricardo Pedro


in *Revista de derecho social y empresa* núm. 16 (2022). - 36 p.

 [La flexibilidad interna tras la reforma laboral de 2021](#) / Castro Franco, Ana María

in *IusLabor* núm. 2 (2023). - 42 p

 [La incapacidad temporal desde una perspectiva crítica: ¿avance o retroceso en los procesos de despido, digitalización o género?](#) / López Insua, Belén del Mar

in *IusLabor* núm. 2 (2023). - 28 p

 [Valoración crítica sobre la interpretación de la regulación sobre los sistemas de videovigilancia de seguridad en el trabajo tras la sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre](#) / Peña Moncho, Juan

in *IusLabor* núm. 2 (2023). - 19 p

 [El reconocimiento en la Ley de Empleo de la incapacidad permanente como requisito previo para la consideración de la existencia de discapacidad](#) / Tuset del Pino, Pedro

in *Jurisdicción social* núm. 244 (maig 2023). - pp. 18-24

 [La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales](#) / Pazos Pérez, Alexandre

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 17 (2022). - pp. 20-50

 [Un nuevo contrato de trabajo formativo](#) / Olmos Parés, Isabel

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 17 (2022). - pp. 51-77

 [El contrato fijo discontinuo: precisiones conceptuales, requisitos y derechos de las personas trabajadoras](#) / Núñez-Cortés Contreras, Pilar

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 17 (2022). - 78-101

 [La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#) / Lousada Arochena, José Fernando

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 17 (2022). - pp. 102-131

 [La ultraactividad indefinida. Aspectos relevantes tras la reciente reforma laboral](#) / Rodríguez Martín-Retortillo, Rosa

in *Revista de derecho social y empresa* núm. 17 (2022). - pp. 132-157

 [Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados](#) / Rojo Torrecilla, Eduardo

in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 3 (2023). - 9 p

 [¿Una "tercera" doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido?](#) / Casas Baamonde, María Emilia

in *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 3 (2023). - 19 p.

 [Evaluación psicológica forense de un supuesto de acoso sexual ambiental en el trabajo: historia de revictimización, vulnerabilidad y trauma](#) / Dujó López, Víctor

in *Revista de victimología* núm. 16 (2023). - 28 p.

Identifiant de la notice : 14996