

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-  
JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 3 DE A CORUÑA  
Sentencia 23/2017, de 23 de enero de 2017

## SUMARIO:

**Vulneración de derechos fundamentales. Acoso moral. Indemnización de daños y perjuicios.** *El Corte Inglés, S.A. Alegación de trato vejatorio y discriminatorio por parte del superior jerárquico. Consideración por la Comisión Instructora de investigación de situaciones de acoso de inexistencia de acoso sexual o moral.* En el supuesto de autos ha quedado acreditado el corte déspota del trato hacia la trabajadora, siendo trasladada reiteradamente a desempeñar actividades consideradas penosas, siendo asimismo objeto de un continuo seguimiento en relación con su desenvolvimiento laboral, amparándose para ello en una acusación de robo que, curiosamente, en el acto del juicio la empresa ha silenciado. Procede la declaración de responsabilidad solidaria respecto de empresa y acosador al quedar acreditado que aquella no ejerció procedimiento disciplinario alguno contra este, ante la conducta omisiva y, en cierto modo, permisiva de la situación. Para la apreciación de la pretensión de indemnización adicional se requiere un daño concreto, al margen de la vulneración de un derecho fundamental, el cual está objetivado en la enfermedad o alteración psíquica derivada del trastorno ansioso-depresivo reactivo a la situación laboral. La cuantía se fija en relación con los días improductivos.

## PRECEPTOS:

Constitución española, art. 15.  
Ley 36/2011 (LRJS), art. 183.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 d) y e) y 20.

## PONENTE:

*Doña Ana Rodríguez Piorno.*

## SENTENCIA

A Coruña, 23 de enero de 2017

ANA RODRÍGUEZ PIORNO, magistrada juez del Juzgado de lo Social Número Tres de A Coruña, dictó la presente resolución en los autos de procedimiento sobre Tutela de Derechos Fundamentales 950/2016, siendo demandante I... asistida por la letrada Sra. G..., así como la CIGA, con la representación de la letrada Sra. V..., y demandados la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A. comparecida a través de F..., con la representación de la letrada Sra. V..., así como J..., asistido por la letrada Sra. S..., y Á..., asistida por la letrada Sra. D..., con la intervención del MINISTERIO FISCAL, representado por el Sr. F...

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

El día 17 de octubre de 2016 fue turnada a este juzgado de lo social demanda sobre Tutela de Derechos Fundamentales interpuesta por parte de I... contra los demandados referidos en el encabezamiento de la presente resolución, interesando el seguimiento de los trámites que la ley prescribe en orden a la estimación de las pretensiones formuladas en la misma.

**Segundo.**

Mediante decreto de 17 de octubre se admitió a trámite la demanda y, de conformidad con el contenido específico del artículo 82.1 de la Ley de jurisdicción social, se citó a las partes para el acto de juicio, el cual resultó señalado, finalmente, para el día 22 de noviembre.

**Tercero.**

Llegada la fecha prevista se procedió a la realización del acto de juicio con la comparecencia de las partes y, una vez practicada toda la prueba propuesta y declarada pertinente en legal forma, con el resultado que es de ver en autos, y formuladas las conclusiones, en trámite escrito, habiendo sido informada favorablemente, desde el MINISTERIO FISCAL, la estimación de la demanda que inicia las presentes actuaciones, quedaron, a continuación, mediante diligencia de ordenación de 13 de diciembre de 2016, los mismos conclusos para dictar sentencia.

**Cuarto.**

En la tramitación del presente procedimiento se cumplieron todas y cada una de las prescripciones de legal y pertinente aplicación.

**HECHOS PROBADOS****Primero.**

I... empezó a prestar servicios por cuenta y bajo dependencia de la empresa demandada, EL CORTE INGLÉS, S.A., con la categoría profesional de DEPENDIENTA, el 21 de noviembre de 2002.

**Segundo.**

I... fue trasladada al Centro de Oportunidades de Altamira el 10 de septiembre de 2013.

J..., en situación de prejubilado desde el 29 de febrero de 2016, era Jefe de Tienda y Á... era Segunda Jefe de tienda.

**Tercero.**

I... coincidía con Á... en el cambio de turno, pues ésta prestaba servicios habitualmente en el turno contrario al de asignación a la demandante, además de en los días de turno ampliado y en los periodos de tiempo en los que J... se encontraba de vacaciones.

N... era la jefa inmediata de I... en el turno de la misma.

**Cuarto.**

Desde la llegada de I... al centro de trabajo de Altamira el trato de J... hacia la misma fue cordial. Sin embargo, con el paso del tiempo, el tono de las conversaciones que mantenía con la trabajadora fueron adquiriendo un tono más personal, siendo frecuente que preguntara a la misma sobre sus relaciones familiares, así como la realización de comentarios sobre su aspecto físico, aludiendo a que estaba muy guapa o a que le había sentado bien el cambio a Altamira. De la misma manera, fue aumentando el acercamiento físico y, así, al hablar con la demandante apoyaba una mano en su brazo o se acercaba mucho, amén de haber llegado a tocarle el pelo.

En febrero de 2014 J... llamó a I... a su despacho para hablar con ella sobre el inventario y, durante el transcurso de la conversación, le tocó el pelo, diciéndole que lo tenía muy bonito, habiendo bajado las manos por su espalda hasta agarrarla por la cintura. Un par de días más tarde, habiendo sido llamada, de nuevo, al despacho de su jefe por éste para hablar sobre el inventario, le tocó la espalda, cuando salían de la estancia, habiendo dejado caer su mano hasta alcanzar las nalgas de la trabajadora.

**Quinto.**

En abril de 2014 I... solicitó a la empresa un permiso por matrimonio a través de J... La empresa contempla un día adicional para sus trabajadores, de disfrute a continuación de los 15 días de permiso ordinario, y el mencionado negó a la demandante su derecho aludiendo a que ese día era sábado y a que no lo podía pedir. Como quiera que la demandante insistió en el reconocimiento de su derecho, su jefe le manifestó que iba a llamar a Personal y que, si se lo tenía que dar, que se lo daría, pero que esto le iba a costar muy caro.

Finalmente, I... disfrutó del día solicitado.

**Sexto.**

En junio de 2014 la trabajadora fue diagnosticada de un papiloma en un pie que requería utilización de un calzado especial. Como quiera que su jefe no se avinieron a facilitarle el uso del mismo ni a permitirle usar el propio, tras presentación de informe médico el 6 de junio de 2014, la trabajadora cursó solicitud ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, habiéndole sido facilitado el mismo el 9 de junio de 2014.

**Séptimo.**

I... era especialmente seguida en el desempeño de su trabajo. Era frecuente que se la llamase la atención en público por realizar mal sus tareas, de malas maneras y a gritos, así como la recriminación de ir al baño de señoras, en lugar de al baño de personal, hubiera o no hubiera jabón en el mismo, circunstancia, ésta, que le fue comunicada en el despacho de J..., por éste mismo, a gritos, con alusión al hecho de que no se podía lavar las manos antes del tiempo de descanso y menos en el baño de señoras. Asimismo, era frecuente que el mencionado acudiera al baño cuando lo hacía la trabajadora para recriminarle la cantidad de veces que acudía al mismo. De la misma manera, el mencionado llamaba la atención a la actora, utilizando iguales formas, por no quedarse a recoger fuera de su horario de trabajo, después de cerrar la caja, o por no esperar a que salieran del centro de trabajo el resto de sus compañeros.

Finalmente, en una ocasión, habiéndose percatado J... de que en un parabán de la tienda no había nada de ropa, comenzó a gritar reiteradamente a I... mientras ella trataba de explicarle que las prendas se habían vendido rápidamente, habiendo contemplado la escena las personas que se encontraban en el establecimiento, incluidos los clientes, avergonzando a la trabajadora.

**Octavo.**

I..., a pesar de su conocido pánico a las alturas, era obligada a subir a la máquina elevadora, destinada a la colocación de mercancía en el almacén a varios metros de altura, sin contar con la formación necesaria, ni con los adecuados equipos de protección individual.

**Noveno.**

En abril de 2015 I... comunica a J... su decisión de solicitar un permiso sin sueldo para cuidar de su madre, la cual iba a ser operada, habiendo aludido el mismo a que se iba a llevar una sorpresa. Con ocasión de la solicitud de la licencia, la actora tuvo conocimiento de que había una propuesta de despido disciplinario contra ella, la cual, finalmente, habría de convertirse en sanción con suspensión de empleo y sueldo por haberse probado la demandante ropa del establecimiento en horario de trabajo.

Finalmente, la sanción no se llegó a comunicar a la trabajadora.

**Décimo.**

Era frecuente que I... estuviera en caja más tiempo del que era habitual en otros trabajadores, siendo éste considerado por sus compañeros del centro un trabajo especialmente penoso.

El establecimiento de los turnos de trabajo en las cajas de cobro, totalmente discrecional, era responsabilidad de J...

**Undécimo.**

El día 16 de abril de 2016 I... sufrió una crisis de ansiedad.

**Duodécimo.**

El día 18 de abril de 2015 el marido de la demandante acudió al centro de trabajo de la misma a realizar una compra, habiendo acudido Á... a realizar el cobro. Como quiera que el mencionado aludió al estrés laboral que venía sufriendo su mujer, la referida le manifestó a gritos que hablara con su jefe y que a ella no le dijera nada. Cuando el mencionado abandonó el establecimiento, I... fue llamada al despacho de J... donde Á..., en el transcurso de una fuerte discusión con la trabajadora, fuera de sí, aludió a que el marido de ella la había amenazado, invitando a la misma a que se vieran en la calle.

El incidente fue presenciado por parte de la delegada sindical S...

**Décimotercero.**

El día 25 de mayo de 2015 la trabajadora solicitó un cambio de centro de trabajo. No consta que el traslado le fuera concedido por parte de la empresa

**Décimocuarto.**

Tras el regreso de la trabajadora al centro de trabajo, una vez agotada la licencia sin sueldo solicitada, así como las vacaciones correspondientes, la situación laboral de la misma no cambió.

**Décimoquinto.**

El día 4 de septiembre de 2015 I... sufrió una nueva crisis nerviosa, habiendo sido diagnosticada de cuadro ansioso-depresivo derivado de una situación de acoso laboral.

Tal circunstancia fue conocida por parte de la empresa

**Décimosexto.**

El día 13 de octubre de 2015 I... dio inicio al Protocolo de Acoso laboral y la Comisión Instructora para el tratamiento e investigación de situaciones de Acoso en El Corte Inglés, S.A. (C.I.T.S.A.), tras la investigación correspondiente, emitió informe en el que se indica que no quedó constatada la existencia de acoso sexual ni de acoso moral en el trabajo hacia la denunciante.

Ningún responsable del CITSA acudió al centro de trabajo de Altamira antes de la evacuación del correspondiente informe.

**Décimoséptimo.**

El día 15 de diciembre de 2015 la trabajadora presentó denuncia por acoso sexual y laboral en el trabajo ante la Guardia Civil de Culleredo, la cual dio lugar a las Diligencias Previas 24/2016 seguidas ante el Juzgado de Instrucción Número Cinco de A Coruña, actualmente en fase de instrucción.

**Decimooctavo.**

El día 3 de marzo de 2016 la trabajadora denunció los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El informe de la Inspección de Trabajo, tras visita girada al centro de trabajo de Altamira a requerimiento de la trabajadora, concluye que, si bien no existen pruebas del acoso sexual y laboral denunciado, sí las hay respecto del "comportamiento inapropiado al haberle gritado al menos en dos ocasiones el Sr. J... y una la Sra Á...".

**Décimonoveno.**

La actora se encuentra de baja laboral desde el 3 de septiembre de 2015 con diagnóstico de Trastorno Adaptativo Mixto de predominio depresivo.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

La parte actora, l... ejercita acción dirigida al dictado de sentencia con declaración de la existencia de vulneración de derechos fundamentales de la demandante, y ello con condena de la empresa demandada en el cese de dicha conducta, así como en la reparación de los daños y perjuicios sufridos.

La representación de la empresa demandada, EL CORTE INGLÉS, S.A., contesta a la demanda rectora de estos autos en términos de oposición y, tras formulación de negativa del comportamiento instigador que se imputa a los demandados, aduce que los hechos denunciados no cuentan con apoyo probatorio preciso en orden a la viabilidad de la pretensión actora, una línea argumental seguida, del la misma manera, por la representación de J... y de Á...

**Segundo.**

Pues bien, de entrada, sin necesidad de profundizar en la alegada falta de legitimación activa de la CIGA, pues el artículo 20 de la LPL resuelve la cuestión sin aventurar la distinción que la parte demandada pretende, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales incluye, dentro de su ámbito, la prohibición de tratamiento discriminatorio y de acoso laboral, y, por supuesto, sexual (artículo 181 de la Ley de procedimiento laboral). Y, en este concreto marco, sitúa la trabajadora la realización, desde la empresa demandada, de una serie de conductas constitutivas de acoso sexual y laboral, conductas que, en cualquier caso, comportarían un incumplimiento del contenido específico de los deberes del empresario. A este respecto, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 15 de julio de 2010 establece lo siguiente:

"El segundo de los motivos concierne a la existencia de un acoso laboral de la que es víctima la recurrente. No está de más traerá a colación -SSTSJG 22/10/09 R. 3298/09, 06/06/08 R. 1888/08, 30/05/08 R. 1288/08, 09/07/07 R. 4490/04, etc.- que, en el ámbito especializado -médico y jurídico-, se define el acoso laboral -mobbing- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. En definición oficial -Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- se trata de «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo».

Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (09 /Febrero), que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 CE, y que -en el ámbito normativo laboral- desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) ET, para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como grave incumplimiento de las obligaciones contractuales, en términos que ciertamente justifican -incluso, siquiera no sea este el caso- la extinción del contrato por voluntad del trabajador, ex artículo 50.1.a) y c) ET.

Los mecanismos del mobbing -en su variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal)

como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente) Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el «síndrome del quemado» (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso nos permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial".

En el mismo sentido, se pronuncia la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2004 de la siguiente manera:

"Esta Sala de forma reiterada, entre otras en SSTSJ de Galicia de 12 septiembre 2002, 14 marzo 2003 y de 8 abril 2003 entre otras, define el acoso laboral -«mobbing»- como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. Los mecanismos del «mobbing» admiten pluralidad de formas y se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima -injurias, burlas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-, con general resultado de descrédito ante sus compañeros y aislamiento, y puede tener como sujeto activo tanto a compañeros de trabajo como a superiores. Por tanto para que se aprecie la existencia de mobbing deberá acreditarse la concurrencia de alguna o varias de tales conductas sobre el afectado, reiteradas en el tiempo, de las que ambas partes son conscientes y con la finalidad de producir daño en el trabajador al que se dirigen".

Y ocurre que, encontrándonos, como nos encontramos, ante un procedimiento laboral en materia de derechos fundamentales, no se puede perder de vista que la jurisprudencia existente en relación esta tipo de procesos pondera, como característica sustancial en los mismos, la inversión de la carga de prueba.

### Tercero.

Y, contextualizada, de la manera que ha quedado expuesta, la materia sometida a la consideración de esta juzgadora, nos encontramos con que dentro del concepto más amplio de ACOSO SEXUAL, se vienen distinguiendo, de forma pacífica, por parte de la doctrina y de la jurisprudencia, dos tipos de acoso sexual, el acoso de intercambio, también llamado chantaje sexual o *quid pro quo*, y el acoso sexual ambiental. Y es que las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas y de distinta intensidad. En ocasiones, nos encontraremos ante un solo episodio, pero de suficiente intensidad y gravedad como para merecer esta calificación, y en otras se dará una repetición de la misma o de distintas conductas. Podemos estar ante conductas de carácter verbal o físicas, con muy distinta tipología, como pueden ser miradas y gestos, realizar observaciones de doble sentido o insinuantes, bromas, mostrar material pornográfico, realizar propuestas comprometedoras, manoseo, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales, abuso o agresión sexual, violencia física, etc

El Instituto de la Mujer, en el estudio sobre acoso sexual, agrupa como constitutivas de acoso leve, grave o muy grave distintas conductas:

Acoso leve:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

#### Acoso grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

#### Acoso muy grave:

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

Puede darse, incluso, el caso de que la creación de un ambiente intimidatorio u hostil se pueda producir para los sujetos pasivos con la simple presencia del sujeto ofensor, o con la simple posibilidad de que se presente o se acerque.

Este efecto intimidatorio se puede presentar con gestos, insinuaciones o palabras que, aisladamente, podrían incluso carecer de contenido sexual, pero que, enmarcados en un ambiente determinado, pueden recordar al sujeto pasivo momentos previos de mayor gravedad o hacerle anticipar que pudieran repetirse.

En cualquier caso, uno de los principales problemas con que se enfrentan tanto las víctimas como los sujetos llamados a pronunciarse sobre la existencia de las situaciones de acoso sexual (Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Juzgados y Tribunales) es la dificultad de probar los hechos, que en no pocas ocasiones se producen sin que haya testigos.

Y, en este concreto ámbito, es lo cierto que la versión de la trabajadora resulta absolutamente creíble. Y resulta absolutamente creíble por una razón, cual es que su testimonio se ajusta perfectamente a los parámetros que la jurisprudencia exige. Y es que, en relación con los actos que atacan la libertad sexual, de forma constante y reiterada ha venido declarando la misma que, dado que en ellos se suele buscar la clandestinidad, el testimonio de la víctima puede constituir prueba suficiente para enervar el derecho a la presunción de inocencia del acusado, al ser relativamente frecuente que el Tribunal no disponga de más prueba inculpativa que el testimonio de la propia víctima, lógicamente opuesto, en mayor o menor medida, al del acusado o acusados, pues, de otro modo, el mayor número de agresiones sexuales habrían de quedar, pese a su gravedad, impunes. Pero es que, en este caso, resulta especialmente llamativa una frase que el demandado vertió en el acto de juicio, que ella nunca le dijo que le molestará, una aseveración absolutamente fuera de lugar si el demandado, como sostiene, no hubiera realizado a la demandante los comentarios inapropiados que la misma denuncia.

Ello, no obstante, se ha establecido que para fundamentar una sentencia condenatoria en dicha única prueba (declaración de la víctima) es necesaria la valoración y comprobación de la concurrencia de las siguientes notas o requisitos:

a) Ausencia de incredulidad subjetiva, derivada de las relaciones acusador/acusado, que pudiera conducir a la deducción de la existencia de móviles espúreos que priven a la declaración de la aptitud necesaria para general certidumbre.

No consta, en absoluto, la existencia de tales móviles, al contrario, la trabajadora apuntó que la relación con J... comenzó siendo cordial, habiendo desembocado la misma en los episodios denunciados, anteriores, en cualquier caso, a la situación de acoso laboral que también pondera.

b) Verosimilitud, en el sentido de que dicha declaración ha de estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria en orden a la constatación de la real existencia del hecho. En este sentido, los informes médicos coincidentes en ubicación temporal con los hechos descritos se ajustan al anterior canon y

c) Persistencia y firmeza del testimonio incriminatorio, que ha de ser prolongado en el tiempo, sin presentar ambigüedades ni contradicciones. En el presente caso, pese a lo desagradable que pudo haber sido para la trabajadora recordar en el acto del juicio, su contundencia, reiteración e invariabilidad respecto a lo manifestado en sede instructora del procedimiento penal resulta absolutamente incuestionable.

#### Cuarto.

Y, por lo que se refiere al ACOSO MORAL, resulta preciso partir, como hace la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de abril de 2006, que contiene un brillantísimo estudio de la figura del acoso moral, de la definición que de tal figura puede extraerse del Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Y acosar significa perseguir, sin dar tregua ni reposo, a un animal o a una persona.

Acoso moral será pues, el que pretende "el desmoronamiento íntimo o psicológico, de la persona".

Las Directivas de la Unión Europea, Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la 2000/78 de 27 de noviembre de 2000, desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, consideran al acoso en el trabajo "como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo", sin hacer especial hincapié en requisitos que, por otra parte, concurren a mayor abundamiento, en el asunto que se somete a la consideración de esta juzgadora, cuales son la prolongación en el tiempo y la intencionalidad.

Y, con base en la línea jurisprudencial marcada a través de las sentencias de referencia en el fundamento de derecho segundo de la presente resolución, resulta que, entrando en el análisis de los hechos concretos en los que la actora fundamenta la situación de acoso que denuncia, es decir, el trato vejatorio y discriminatorio hacia su persona, debe concluirse que, en efecto, concurren, en el presente supuesto, los requisitos exigidos por la jurisprudencia antes citada para estimar la demanda por acoso laboral, a saber:

#### Requisitos objetivos:

1º) Conducta hostil contra la dignidad personal de la víctima, su profesionalidad o su integridad psíquica, con degradación de las condiciones de trabajo.

Y tal situación, en el supuesto de autos, vendría dada por la persecución sufrida por parte de la trabajadora, habiendo sido objeto de continuadas llamadas de atención por parte de su superior J... con empleo de intolerables formas, de gritos y de descalificaciones, amén de haberle dirigido expresiones amenazantes, con referencia a su puesto de trabajo, en los momentos en los que la misma formuló algún peticionado relacionado con el ejercicio de sus derechos, situación, ésta, que resulta perfectamente constatada por la Inspección de Trabajo, que, a través del informe incorporado a los autos, pone de manifiesto, cuando menos, el corte déspota del trato hacia la trabajadora en las conclusiones extraídas de las investigaciones realizadas.

Y, desde la perspectiva anteriormente esbozada, no se puede perder de vista una premisa sustancial, cual es que, en relación con la prueba practicada, los testimonios ofrecidos por los demandados, los cuales, actualmente, forman parte de la plantilla de personal de EL CORTE INGLÉS, S.A., no dejan de tener un valor relativo, casi se puede afirmar que hasta interesado, con la agravante de que tienen un interés absolutamente directo y personal en el resultado del presente pleito, frente al resultado de la prueba de interrogatorio de la actora, una de las que mayor credibilidad alcanzó en el acto de juicio, tan firme y tan coherente como el principio de inmediación permitió apreciar a esta juzgadora. Por lo demás, la declaración de la Sra. S... vino a corroborar, punto por punto, la versión de los hechos contenida en la demanda que inicia las presentes actuaciones, pues, tras afirmar que tenía mucha comunicación con I..., aseveró que, aun cuando solo había presenciado la discusión en el despacho de J... el día

que estuvo el marido de la trabajadora en el centro, las formas no eran buenas y que el trato hacia I... era a gritos. De la misma manera, subrayó que el trabajo más penoso en el centro de Altamira es estar en la caja y que tal tarea se encomendaba a los trabajadores como castigo por decisión de los jefes, habiendo pasado I... por esta situación. A este respecto, el Sr. C..., mozo de almacén, corroboró tal planteamiento, pues afirmó que había presenciado cómo J... y Á... habían gritado a I... en el almacén y cómo se le encomendaba, especialmente, subir a la plataforma, amén de haber destacado que en el centro circulaban rumores de que I... era "follonera".

Por otra parte, la misma Sra. S... corroboró que T... (representante legal de FETICO) le había comentado el incidente del probador, así como la intención de la empresa de sancionar a la trabajadora, y ello con recomendación a I... de solicitud de intervención del CIPSA, llamando poderosamente la atención de esta juzgadora el hecho de que la empresa hubiera pasado de puntillas por una aseveración tan contundente. Y eso que el principio de facilidad probatoria se encontraba de su lado. Finalmente, tampoco resulta dable pasar por alto que desde la parte demandada se haya silenciado, inexplicablemente, durante el desenvolvimiento del juicio, cualquier referencia a que la trabajadora "estaba robando" cuando tal habría sido una constante de justificación ante el CIPSA (que consta en soporte sonoro), por parte de J..., del reconocido seguimiento que se realizaba a la trabajadora.

#### 2º) Sistemática en tales conductas.

La reiteración la vejación en el trato hacia la trabajadora, dado el tiempo transcurrido desde la incorporación de la actora al centro de trabajo de Altamira, en octubre de 2013, sólo puede tenerse por persistente y sistemático, en especial, cuando no se le ha puesto remedio a pesar de la intervención de la Inspección de Trabajo.

#### 3º) Relación de causalidad con el trabajo.

El respeto a la dignidad del trabajador está directamente vinculado con la relación laboral de la actora, siendo, por lo demás, un derecho de la misma reconocido en el Estatuto de los trabajadores.

#### 4º) Falta de amparo en el poder de dirección.

La situación de la trabajadora era conocida por parte de la empresa, cuando menos, desde el primer proceso de incapacidad temporal de la trabajadora, que contiene referencia a la relación laboral, y ello sin que conste que la misma hubiera realizado ninguna actuación al respecto

#### 5º) Gravedad.

Las condiciones de trabajo de la actora revisten entidad suficiente como para minar su salud física y psíquica. La conducta hostigadora del codemandado, se prolongó en el tiempo y tuvo incidencia en el deterioro del estado de salud de la actora. Prueba de ello, es que la actora sufrió dos procesos de incapacidad temporal con diagnóstico de estado de ansiedad.

#### Requisitos subjetivos

##### 1º) Intencionalidad denigratoria.

La misma cabe entenderla acreditada a partir del carácter persistente y sistemático en la conducta de la demandada, sin otra finalidad que vejear a la misma y humillarla.

##### 2) Carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario.

No se ha acreditado que, al margen del trato maleducado, la situación de la actora afectase a otros trabajadores distintos de la demandante.

Todo lo anterior, entiende esta juzgadora, describe el comportamiento de un acosador, J..., y refleja el marco típico de una situación de acoso en el trabajo. Sin embargo, así como la condena de éste no plantea mayor dialéctica, no ocurre lo mismo con el comportamiento de Á... pues, aun cuando el trato hacia la demandante no fuera el

deseable y, mucho menos, el correcto, de ahí a que su conducta pueda ser tipificada en la manera que la demandante pondera media un abismo imposible de salvar en atención a la circunstancia fundamental de que la trabajadora no estaba a las órdenes de aquélla, no coincidiendo ambas, apenas, en el centro de trabajo, de manera que faltaría ese plus generante del abuso de poder que la jurisprudencia exige para la tipificación de la conducta del acosador moral en el trabajo. Y es que no se puede desenfocar el tipo de procedimiento que se inicia a través del escrito rector de estos autos y, mucho menos, la jurisdicción en la que nos encontramos, de medición de las relaciones laborales, un dato, éste, que, en cualquier caso, deja a la misma completamente al margen de la que une a la trabajadora demandante con el CORTE INGLÉS, S.A., y ello con independencia del contenido específico de las grabaciones aportadas a los autos, cuya valoración, por cierto, en absoluto habría sido determinante en la adopción de la decisión concreta.

Y es que para la admisión de las mismas como medio de prueba no es obligatoria la aportación de las grabaciones originales, pues no se trata de documentos, pero es que tampoco resulta precisa la transcripción literal, siendo facultativa la aportación de la transcripción escrita, y, si bien, la regla general viene dada por la reproducción de las grabaciones en el acto de juicio, hay que tener en cuenta que tal es la norma general por transferencia al ámbito de la jurisdicción social de los presupuestos propios del proceso penal, determinante de la imputación de hechos delictivos con base en la protección del derecho a la intimidad, un postulado que, en el presente supuesto, ni siquiera se alegó, por lo que se debe dar carta de naturaleza, con toda su amplitud, a la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha acuñado, con todas sus consecuencias, la doctrina que otorga admisibilidad como prueba del juicio a las grabaciones, aunque el acosador no sepa que le están grabando, siendo el único requisito que el tema fundamental de la conversación no trate sobre la intimidad más personal del grabado y que quien grabe participe en la conversación. En este supuesto, las conversaciones habrían girado en torno a las condiciones de la prestación laboral de la trabajadora, de lo que se deduce que es perfectamente factible la admisibilidad de las mismas como medio de prueba.

Por lo demás, consta que la empresa era conocedora de la situación, habiendo hecho uso la demandante del protocolo para el tratamiento de las situaciones de acoso moral. Sin embargo, ocurre que desde el punto de vista sancionador, el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta por parte de la empresa respecto del trabajador J..., constándole que la trabajadora estaba siendo acosada en el desempeño de su trabajo diario. De ahí que resulte viable el establecimiento de la responsabilidad económica a cargo de la empresa al no haber ejercido el procedimiento disciplinario contra el acosador, esto es, por su conducta omisiva y en cierto modo, permisiva con la situación. Pero es que, además, en el presente supuesto, ocurre que J... era un empleado de confianza de EL CORTE INGLÉS, S.A., hasta el punto de que ostentaba el puesto de jefe de tienda del centro de Altamira, y, como tal, era el máximo responsable de esa tienda y no existían -o al menos no se han podido constatar- controles o mecanismos que sirvieran de contrapeso a tal omnímodo poder. Es decir, que decidía sin contar con nadie, de manera que es evidente que tal falta de supervisión de su actuación es atribuible a la empresa y en consecuencia debe de responder de todos los excesos que en el ejercicio de sus funciones realice el mencionado, como aquí ocurrió pues existe una verdadera *culpa in vigilando*.

Por lo demás, el acoso laboral significa, como su nombre indica, que el hecho se produjo en el ámbito empresarial de la entidad empleadora.

La inexistencia del establecimiento de controles a los empleados que dirigen la tienda supone el primer módulo para declarar la responsabilidad civil subsidiaria de la empresa. Además, en el supuesto sometido a la consideración de esta juzgadora, no puede decirse que la situación denunciada fuera puntual o episódica, sino todo lo contrario, muy prolongada en el tiempo, lo que significa que cualquier tipo de control brilló por su ausencia. La empresa debería haber implantado los controles necesarios para evitar este tipo de conductas en la empresa, estando justificada tal responsabilidad civil no solamente en los principios clásicos de la falta *in eligendo* o *in vigilando*, sino en la propia responsabilidad objetiva.

#### Quinto.

La parte actora peticiona también, a través de la demanda que inicia las presentes actuaciones, indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora al vulnerarse sus derechos fundamentales.

Y el punto de partida, en esta materia, nos lleva al contenido específico de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 22 de octubre de 2009, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Resta la cuestión del monto indemnizatorio fijado, donde debemos partir de que la indemnización prevista en el artículo 50 ET es compatible con otra adicional cuando la causa extintiva es la lesión de un derecho fundamental [acoso moral] (STS -SG- 17/05/06 -rcud 4372/04-; 07/02/07 -rcud 4842/05-, en obiter dicta; 20/09/07 -rcud 3326/06-), como el caso presente. Porque de lo que se trata es de resarcir el daño moral que se le ha causado al trabajador, que se puede corresponder con el «estrés que responde al concepto de daño moral habitualmente manejado por la jurisprudencia, tanto en su integración negativa como detracción que sufre el perjudicado no referida a los daños corporales materiales o perjuicios, y que supone una inmisión perturbadora de su personalidad, como en su integración positiva de categorías anidadas en la esfera del intimismo de la persona (SSTS -Sala Primera- 22/05/95 [rec. 339/92]; 22/02/01 [rec. 358/96]; y 22/09/04 [rec. 4058/98])» (STS 20/09/07 -rcud 3326/06-). Sin embargo, para que proceda la indemnización es preciso acreditar los elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria (SSTS 24/04/07 -rcud 510/06-; 20/09/07 -rcud 3326/06-; 02/10/07 -rcud 3627/06-; 01/10/08 -rcud 5762/08-; 24/10/08 -rcud 2463/07-). En palabras del TS, «porque no hay que olvidar que superando criterio objetivo inicial [SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92-; y 08/05/95 -rcu 1319/94 -], la Sala ha entendido finalmente que lesión del derecho fundamental no comporta necesariamente indemnización de daños y perjuicios, sino que han de alegarse y acreditarse los elementos objetivos en los que se basa el cálculo de aquéllos» (SSTS 22/07/96 -rcu 7880/95-; 20/01/97 -rcud 2059/96-; 02/02/98 -rcud 1725/97-; 09/11/98 -rcu 1594/98-; 28/02/00 -rcud 2346/99-; 23/03/00 -rcud 362/99-; 17/01/03 -rcud 3650/01-; 21/07/03 -rcud 4409/02-; y 06/04/14 -rcu 40/03-; 24/10/08 -rcud 2463/07-].

«En justificación de ello hemos de indicar -en interpretación del art. 180.1 LPL- que actualmente la Sala ha superado la tesis de la «automaticidad de la indemnización» que se formula con la STS 09/06/93 [-rcud 3856/92-] y por virtud de la cual no es necesario probar que se ha producido un perjuicio con la vulneración del derecho fundamental, sino que acreditado éste se presume la existencia del daño [el daño existe en la lesión] y debe decretarse la indemnización correspondiente. Y que en la vigente doctrina [«irreprochable», desde la perspectiva constitucional: STC 247/2006, de 24/Julio, FJ 7] se mantiene que la prueba de la violación del derecho no determina automáticamente la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios, sino que es precisa la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo, y que los mismos resulten acreditados (SSTS 22/07/96 -rcu 3780/95-; 20/01/97 -rcud 2059/96-; 02/02/98 -rcud 1725/97-; 09/11/98 -rcu 1594/98-; 28/02/00 -rcud 2346/99-; 23/03/00 -rcud 362/99-; 17/01/03 -rcud 3650/01-; 21/07/03 -rcud 4409/02-; y 06/04/04 -rcu 40/03-)» (STS 24/10/08 -rcud 2463/07-).

Y este criterio jurisprudencial es «irreprochable» desde la perspectiva constitucional (STC 247/2006, de 24/Julio, FJ 7. Se cita en las SSTS 24/04/07 -rcud 510/06-; 20/09/07 -rcud 3326/06-; y 24/10/08 -rcud 2463/07-). Mas, siquiera es cierto que se ha declarado que, en principio, la fijación de una u otra cuantía no es susceptible de convertirse en objeto de vulneración autónoma de los derechos fundamentales, no es menos cierto que también hemos declarado que «la Constitución protege los derechos fundamentales [...] no en sentido teórico e ideal, sino como derechos reales y efectivos» [STC 176/1988, de 4/Octubre, FJ 4]. Así, los arts. 9.1, 1.1 y 53.2 CE impiden que la protección jurisdiccional de los derechos y libertades se convierta en «un acto meramente ritual o simbólico» [STC 12/1994, de 17/Enero, FJ 6], lo que igualmente proclaman, en el ámbito propio del amparo constitucional, los arts. 1, 41 y 55 LOTC (SSTC 186/2001, de 17/Septiembre, FJ 7; 247/2006, de 24/Julio, FJ 8). En definitiva, la doctrina jurisprudencial «se puede resumir en los siguientes puntos: 1) la indemnización prevista en los artículos 15 LOLS y 180.1 LPL no se deriva automáticamente de la declaración jurisdiccional de lesión de un derecho fundamental, sino de la acreditación de un daño efectivamente producido por dicha lesión; 2) la acreditación de tal daño injusto requiere la indicación de hechos o de indicios en los que se pueda asentar una condena indemnizatoria; y 3) para determinar, en su caso, la cuantía de la misma han de fijarse con una mínima concreción "las bases y elementos clave de la indemnización" que se reclama» (STS 02/10/07 -rcud 3627/06-)..."

Como bases para tal indemnización la parte actora destaca, además de la gravedad del comportamiento empresarial, su permanencia en el tiempo y la inferencia en su estado de salud. Y, en cuanto a los daños personales, no se puede perder de vista que, si bien el artículo 181 de la Ley de procedimiento laboral expresa: "cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador...", utiliza la expresión "en su caso, le correspondiera", de manera que la indemnización exigirá que se acredite el daño concreto que se haya causado, en efecto, pero, también, las bases o elementos que permitan determinar y cuantificar el alcance del mismo.

En cualquier caso, en el supuesto que nos ocupa, existe un daño objetivado, cual es la enfermedad o alteración psíquica que la cual es que demandante viene padeciendo, trastorno ansioso-depresivo reactivo a situación laboral, y de la que viene siendo tratada desde abril de 2015, y ello sin que hubiera sido enferma psiquiátrica anterior. Así lo pone de manifiesto la certificación de su médico de cabecera emitida el 12 de febrero de 2016 sin contradicción alguna, que corrobora la relación de causalidad entre la sintomatología depresiva que la actora presenta y la situación laboral cuyo análisis constituye el objeto de los presentes autos, sin que exista constancia contrastable de otra situación estresante en la vida de la actora, al margen de la laboral concreta.

Y, en este sentido, la demanda de la trabajadora ofrece un criterio de cuantificación de la indemnización que peticiona utilizando, a título orientativo y como base para el cálculo de dicha indemnización, el baremo para el sistema de valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Sin embargo, no cuantifica el daño correctamente, pues, en definitiva, si bien el demandante ha identificado el daño, lo ha centrado en una situación de estrés y de ansiedad que le impiden el desarrollo de su trabajo, lo que se habría traducido en tratamiento concreto, de donde resulta que el daño que resulta resarcible, es el que se corresponde con el tiempo durante el cual se encontró impedida para el desempeño de su trabajo como consecuencia de la conducta empresarial y tal se corresponde, única y exclusivamente, con concepto de días improductivos, en concepto de módulo de indemnización, pues jamás serían resarcibles como secuelas las que no consta que lo sean. Y esta indemnización de los daños personales, como la parte actora la denomina, se corresponde con la indemnización del daño moral que también solicita, pues aquéllos habrían sido satisfechos ya por los cauces concretos del proceso de incapacidad temporal y no se trata aquí de abonar los mismos, sino de fijar un módulo justo de indemnización con referencia a otro concreto viable en nuestro ordenamiento jurídico. De esta manera, tomando como referencia la cuantificación que la propia trabajadora hace, la cual no habría sido puesta en tela de juicio por la contraparte, debe fijarse la indemnización peticionada en los días improductivos reseñados, a contar desde el día 4 de septiembre de 2015 y hasta la fecha de la presente resolución en la cantidad de 30.360 euros, teniendo en cuenta el daño causado tanto en cuanto a la integridad física de la trabajadora, pues se encuentra afectada por un largo proceso de incapacidad temporal, como en relación con el desvalor de la propia conducta empresarial.

En atención a lo expuesto, por lo tanto, se impone la estimación de la demanda que inicia las presentes actuaciones, si bien la misma ha de ser parcial, en los términos que se dirán en el fallo de la presente sentencia.

#### **Sexto.**

La acción ejercitada por la actora lo ha sido en tutela de un derecho fundamental. Ello determina que le sea aplicable, en cuanto a los pronunciamientos del fallo, las prescripciones contenidas en los artículos 180 y 181 de la LPL, conforme a los cuales, en el caso de que la sentencia declare la existencia de la vulneración denunciada, previa la declaración de nulidad radical de la conducta, ordenará el cese inmediato de la misma, la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, debiendo pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador.

Es, por ello, que corresponde la declaración de nulidad radical de la conducta hostigadora y su cese inmediato, y ello con reposición de la trabajadora en momento anterior a la producción de la misma, en las condiciones en que trabajaba con anterioridad. Y esto no implica que se pueda estimar la sentencia en lo que a la pretensión de acordar que deje de depender jerárquicamente del codemandado ni tampoco la concerniente a la condena de la entidad a ejercer el procedimiento disciplinario contra el codemandado, pronunciamientos, éstos, que, en cualquier caso, se encontrarían vacíos de contenido en el momento actual dada la situación de prejubilación de J... Y es que la tolerancia empresarial ya se condena y se castiga, sin embargo o resulta dable inmiscuirnos en la esfera del poder de dirección y de organización de la estructura empresarial, que exclusivamente incumben y competen a la empresa.

Vistos los preceptos legales citados y demás de legal y pertinente aplicación

#### **FALLO**

Que debo estimar y ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por parte de I..., con la intervención de la CIGA, contra la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A., así como contra J... y contra Á... y, en consecuencia, DECLARO la nulidad radical de la actuación observada por J... y por la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A. respecto

de I..., vulneradora de los derechos fundamentales de la demandante, y ORDENO el cese inmediato de la misma, con reposición inmediata de I... en la situación anterior a la producción del acoso del que ha sido objeto.

De la misma manera, CONDENO a J... y a la empresa EL CORTE INGLÉS, S.A. a que, solidariamente, abonen a I... la cantidad de 30.360 euros en concepto de indemnización.

Finalmente, ABSUELVO a Á... de cuantas pretensiones habían sido ejercitadas en su contra en méritos del presente procedimiento.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

Contra esta resolución cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que deberá anunciarse en el plazo de cinco días desde su notificación.

Así lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.** La anterior sentencia fue leída y publicada por la magistrada juez que la suscribe en el día de su fecha, de lo que yo, el Letrado de la Administración de Justicia, doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.