

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE OURENSE

Sentencia 384/2025, de 15 de julio de 2025

Rec. n.º 345/2025

SUMARIO:

Sociedad Textil Lonia, SA. Carolina Herrera mujer. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. Incumplimientos graves en materia de acoso y de falta de prevención de riesgos psicosociales. Acoso realizado por personal directivo (Bossing). *Derecho a la indemnización señalada por despido improcedente y por los daños patrimoniales, psíquico-físicos y morales, producidos por la actuación de la demandada.* En el caso analizado se constata con toda claridad, de las pruebas practicadas, la existencia de un ambiente hostil contra los trabajadores del departamento de diseño de la compañía que se viene produciendo desde hace años a través de prácticas absolutamente inaceptables por ir en contra de su salud psíquica, como broncas, gritos, trato humillante, reprimendas, ocultación de trabajos, reuniones programadas fuera del horario normal, prohibición de que hablen entre los diseñadores y cooperen entre ellos, lo que constituye una acción sistemática que puede encuadrarse perfectamente en el concepto de acoso colectivo. Además, pese a existir un informe de riesgos psicosociales, la empresa no ha adoptado ninguna medida concreta para reducir el estrés laboral por sobrecarga de trabajo (la actora se encontraba muchas veces sola en el departamento, pese a ser necesarias 3 diseñadoras). Así, se constata que la demandante nunca salía a su hora, por estar mal visto, las reuniones se programaban sin importar la hora de salida y las horas extras nunca se pagaban. En este contexto, aunque la empresa alegue que la actora nunca le comunicó su situación, esta circunstancia no se puede considerar cierta cuando el acoso lo cometen los jefes y no los compañeros de trabajo. Por otro lado, de la situación de sobrecarga de trabajo era perfectamente conocedora la empresa, pues el informe de riesgos psicosociales elaborado por el servicio de prevención lo había considerado como un riesgo grave. Y respecto a la salud de la trabajadora, su estado era apreciable a simple vista, por lo que la empresa no podía ignorarlo. Así las cosas, los hechos probados constituyen un incumplimiento grave en materia de prevención de riesgos laborales susceptible de ser incardinado como justa causa de rescisión del contrato de trabajo (art. 50.1 c) ET), habiendo originado en la trabajadora una serie de patologías (trastorno depresivo, fibromialgia y estrés laboral crónico) que suponen una vulneración del artículo 15 de la CE, al afectar a su integridad físico-psíquica. Ello determina que proceda declarar extinguida la relación laboral con condena a la empresa demandada al abono de una indemnización equivalente a la prevista en el artículo 56 del ET para el despido improcedente, por importe de 157.816,80 euros. A mayores, tanto por la vulneración del derecho fundamental a la integridad física o psíquica, como por la vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales (en su aspecto psíquico-social), procede condenar a la demandada a una indemnización adicional calculada a tenor de lo previsto en el TRLISOS. Así las cosas, la conducta de la empresa supone una infracción muy grave prevista en el artículo 8.11 de la citada ley, que sanciona los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 40.1 c) de la misma y aplicando los criterios establecidos en el artículo 39.3, se estima que procede aplicar la sanción en su grado máximo por un importe de 150.000 euros.

PONENTE:

Síguenos en...



Don Francisco Javier Blanco Mosquera.

En OURENSE, a quince de julio de dos mil veinticinco.

El Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER BLANCO MOSQUERA Magistrado-Juez del Juzgado de lo social nº 1 de los de OURENSE.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente:

SENTENCIA NÚMERO 384/2025

Vistos los presentes autos sobre DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 345/2025 entre partes, de una y como demandante D^a. XXX, quien compareció personalmente y asistida del letrado D. XXX, y de otra como demandada la empresa SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A., representada por el letrado D. XXX. Por el Ministerio Fiscal compareció D^a. XXX, versando el proceso sobre extinción de contrato.

I. ANTECEDENTES:

PRIMERO.

Que en fecha 19-5-2025 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social, la demanda que antecede, en la que la parte actora tras alegar lo que a su derecho interesó, terminó con la Súplica que en la misma consta y una vez admitida se señaló el día 9-7-2025, para la celebración de los actos de juicio, en los cuales las partes comparecientes alegaron lo que estimaron pertinente y luego de la práctica de la prueba propuesta y admitida con el resultado que en autos consta, formularon las conclusiones definitivas que constan, quedando los autos conclusos para dictar Sentencia.

SEGUNDO.

Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

II. HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.

La actora XXX, viene prestando servicios para la empresa demandada desde el 27 de octubre de 2004, primero con la categoría de Auxiliar de creación y actualmente con la de Técnica Superior diseñadora, en el departamento de Carolina Herrera mujer, percibiendo un salario bruto mensual de 6667,14 euros, incluida prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.

La actora estuvo en situación de reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor, de 2 horas de duración, desde el año 2014 hasta el año 2019. De 2019 a 2022 la reducción de jornada fue de 1 hora. Y en el año 2022 llega al acuerdo con la empresa de eliminar la reducción de jornada a cambio de flexibilizar su jornada laboral, lo que supone entrar 1 hora más tarde y salir 1 hora más tarde.

TERCERO.

La actora estuvo en situación de ERTE desde el 1 de abril de 2020 hasta el 1 de diciembre de 2021 en que se reincorporó a la empresa.

CUARTO.

Síguenos en...



En el departamento de la actora que es el de diseño de Carolina Herrera mujer, desde al menos el año 2018 y por causa de las personas que están al mando de este, doña XXX y doña XXX, se vino produciendo una situación de tensión, de ambiente laboral hostil, consistente en gritos, discusiones, humillaciones Y broncas a las trabajadoras que forman parte de él. En los fittings, de forma habitual, la situación era siempre tensa, hostil. Los trabajadores acudían con miedo, por cuanto no sabían lo que iba a suceder. Los compañeros de otros departamentos no querían ir a dicho departamento por la situación que se vive en el mismo. Esto ha ocasionado que las rotaciones en el departamento sean constantes. Así hasta 10 personas han causado baja voluntaria en la empresa. Además, algunas personas al abandonar esta tuvieron que ser tratadas por dolencias psiquiátricas. Así doña XXX que prestó servicios entre octubre de 2022 y junio de 2023, cuando finalizó su contrato el 30 de julio de 2023 tuvo que ser atendida de una tiroiditis autoinmune relacionada con el estrés, desarrollando una depresión, por la que todavía sigue yendo a terapia. Doña XXX que prestó servicios entre enero de 2024 y abril de 2024, al abandonar de forma voluntaria la empresa fue diagnosticada de depresión y necesito ayuda psicológica. Don XXX que prestó servicios entre el 2018 y 2020, también causó baja por depresión, al salir de la empresa. La actora, además de sufrir el ambiente laboral hostil, en el departamento, sufría sobrecarga en su trabajo, como consecuencia de que el número de diseñadores necesarios para soportar una carga de trabajo debían ser tres, y en ocasiones solo estaba ella. Además, es norma en la empresa, el prolongar la jornada laboral más allá de la hora ordinaria de salida, programando reuniones que se extienden con posterioridad a dicha hora, mirando mal a los trabajadores que llegada la hora de salida se van. La hoja de registro de jornada de la actora desde 1 de diciembre de 2021 a 30 de junio de 2024, en la que se aprecia que siempre demora su salida más allá de la jornada ordinaria, realizando en algunas jornadas incluso 9 o 10 horas, por constar en autos, se considera aquí por reproducida.

QUINTO.

La actora tras su reincorporación del ERTE, se reunió con XXX para hacer una serie de peticiones, entre ellas que cesara el hostigamiento hacia su persona, con el fin de que el trabajo fluyera como en cualquier empresa normal. En dicha reunión solicitó más responsabilidades, un sueldo justo acorde con su categoría y el reconocimiento en la nómina de la categoría profesional Diseñadora. Tras hablar con la empresa ambas partes firmaron por escrito un compromiso en fecha 30 de junio, en el que se expone “Que tanto la trabajadora como la empresa, tras diversas conversaciones mantenidas en los últimos meses, han acordado un plan de acción (redefinición de funciones, recursos, medios y objetivos) en aras a reconstituir la confianza perdida por ambas partes en la relación contractual que las une, accediendo la parte empresarial de forma excepcional, y aceptando la trabajadora y la empresa, un acuerdo que ambas partes suscriben libre y voluntariamente, el cual es vincula con sujeción a las siguientes Cláusulas:

PRIMERA: La empresa ha facilitado a la trabajadora un plan definido como una relación clara de las funciones de la trabajadora, así como de los objetivos que esta ha de alcanzar a 6 meses vista o en fecha 31 de enero de 2023.

SEGUNDA: La trabajadora ha definido los recursos y medios que la empresa tiene que poner a su alcance para poder desarrollar el plan de acción acordado.

TERCERA: Que transcurridos 6 meses (o la fecha mencionada en la primera cláusula), si la empresa no cumpliera con los recursos y medios que tiene que poner al servicio de la trabajadora para poder alcanzar los objetivos, y siempre que la trabajadora lo reclame, se procederá a la extinción de la relación laboral mediante despido disciplinario, el cual se reconocerá improcedente en sede administrativa, procediendo al pago de la indemnización legalmente establecida.

SEXTO.

A partir del citado acuerdo se eleva el salario de la actora al de 5376,62 euros brutos mensuales, y se le reconoce la categoría de Técnico Superior a partir de la nómina de enero del 2024.

Síguenos en...



SÉPTIMO.

Transcurrido el plazo indicado en el citado documento de 6 meses, el comportamiento de la demandada volvió a ser el mismo, hasta el punto de que la salud de la actora fue empeorando, hasta que el día 24 de junio de 2024, consecuencia de ese ambiente laboral hostil, se encontró mal y comunicó a doña XXX que se iba a ir al médico, diciéndole esta, que acabara antes el trabajo. En ningún momento se llamó al médico de la empresa para atenderla.

OCTAVO.

Ese mismo día la actora causó baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común con el diagnóstico de poliartrosis no especificada.

NOVENO.

En fecha 19 de diciembre de 2024 es reconocida por el catedrático de medicina especialidad neurología don XXX que emite informe en el que se señala que presenta síndrome de sensibilización central, con dolores musculoesqueléticos generalizados, con limitación de su capacidad funcional y fatiga crónica. Son positivos múltiples puntos dolorosos de fibromialgia, con hiperpatía. Tiene ansiedad, alteraciones de atención y concentración, trastornos del sueño, agravados por su situación de estrés. Destacan dolores proximales en miembros inferiores, que afectan a la marcha. Se aprecia hiperlordosis lumbar.

DÉCIMO.

La actora padece las siguientes dolencias: trastorno depresivo ansioso de tipo adaptativo, dolores musculoesqueléticos generalizados, tipo fibromialgia y estrés laboral crónico (informe del Servicio de Psiquiatría del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense de fecha 29 de abril de 2025).

UNDÉCIMO.

El organigrama del departamento de diseño de Carolina Herrera mujer, con especificación de los trabajadores que prestan o prestaron servicios desde su inicio, su antigüedad y su causa de cese, por constar en él acontecimiento digital número 113, se considera aquí por reproducido.

DUODÉCIMO.

La relación de bajas por incapacidad temporal en el citado departamento por constar en el acontecimiento digital 114, se considera aquí por reproducida.

DECIMOTERCERO.

Por la empresa demandada se solicitó en el año 2021 al Servicio de Riesgos Laborales Quirón Prevención, un informe que tenía por objeto la realización de la identificación y evaluación de los factores psicosociales en la empresa. Dicho informe por constar en el acontecimiento digital número 74, se considera aquí por reproducido. Dicho informe se realizó a través de las siguientes visitas: 25 de agosto de 2021 (reunión previa), 24 de septiembre de 2021 (trabajo de campo), 18 de octubre de 2021 (reunión con los representantes de los trabajadores). En relación con el personal de oficinas, entre el que se encuentra el personal de diseño del departamento Carolina Herrera mujer, y en el que hay 356 personas trabajadores, respondieron al cuestionario 179, no pudiéndolo hacer por encontrarse en situación de ERTE, las personas que trabajan en el indicado departamento. El resultado relativo al personal de oficina arroja según el informe, un riesgo elevado en carga de trabajo (64,3%), en participación-supervisión (69,2%), en interés por el trabajador, compensación (69,2%) y en el desempeño de rol (59,2%).

DECIMOCUARTO.

Síguenos en...



En fecha 15 de mayo de 2025 se celebró acto de conciliación con resultado sin avenencia, habiendo presentado demanda la actora el 16 de mayo de 2025.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.

Solicita la actora en su demanda el que se declare extinguida la relación laboral que une a las partes, por incumplimientos graves en materia de acoso y de falta de prevención de riesgos psicosociales, con apoyo en el Artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y se condene a la demandada a abonarle una indemnización equivalente a la prevista por el Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores para el despido procedente, y se condena además a la demandada a abonarle una indemnización a mayores por importe de 164858,76 euros por los daños patrimoniales, psíquico-físicos y morales, producidos por la actuación de la demandada.

La empresa demandada se opone a la demanda alegando disconformidad absoluta con los hechos que se refieren al acoso y a la falta de prevención y adopción de medidas de seguridad en materia de riesgos psicosociales, no existiendo incumplimiento contractual alguno por su parte, de tal manera que ni procede la extinción solicitada, ni mucho menos la indemnización por daños morales, psíquico-físicos y patrimoniales solicitada.

Pues bien, los hechos probados son consecuencia de una valoración en conjunto de las pruebas practicadas, en especial la declaración de la actora en prueba de interrogatorio, a solicitud del Ministerio Fiscal, cuyo contenido se considera cierto, al tener apoyo en la declaración de los testigos que intervinieron a su instancia, y que corroboran la situación de ambiente laboral hostil, ejercido por las Jefas del departamento, tanto por doña XXX como por doña XXX. De la prueba testifical practicada a instancia de la actora, este juzgador considera reseñable la declaración de doña XXX, que pese a trabajar apenas cuatro meses en la empresa, entre el 8 de enero de 2024 y el 12 de abril de 2024, al recordar lo vivido en el momento de la declaración, se quebró y se puso a llorar, lo que demuestra claramente la certeza de lo declarado por ella, y de la dureza de los tiempos vividos en el tiempo que trabajó. Y dicha declaración concuerda perfectamente, con el resto de las declaraciones de los demás testigos aportados por la actora, por lo que sus testimonios se consideran ciertos.

Dada la relevancia del contenido de la prueba testifical, este juzgador considera oportuno, el reproducir lo esencial de dichos testimonios, al objeto de explicar, por qué este juzgador, considera probados los hechos esenciales que se incluyen en el apartado de hechos probados. Y así los testigos propuestos por la parte actora, declararon, en lo sustancial, lo siguiente:

-XXX declaró en el acto de juicio que estuvo prestando servicios desde octubre de 2022 a junio de 2023. Que era su primer trabajo. Que entiende que para llevar bien el departamento se necesitan 3 personas y que no siempre las había. Que cuando llegó estaba la actora sola. Estaba desbordada de trabajo. Muy cansada. Deprimida y despersonalizada. No se permitía hablar. El ambiente era muy castrante. No había ambiente colaborativo. XXX no animaba a expresarnos. Las reuniones de diseño muchas veces se realizaban fuera del horario normal. Los fittings eran muy tensos. Muchas broncas. Gente que acababa llorando. Muy largos. Declara que a ella le afectó mucho, que al dejar el trabajo en la empresa le diagnosticaron una tiroiditis autoinmune que se relaciona con el estrés laboral sufrido, que desarrolló una depresión y que todavía sigue yendo a terapia actualmente. Había un trato humillante por parte de XXX principalmente. Pero también presencié broncas por parte de XXX a otros trabajadores.

-XXX declaró que prestó servicios para la demandada entre septiembre de 2023 a enero de 2025. Que entiende que para llevar bien el departamento se necesitan 3 diseñadoras y que principalmente solo había una. Recuerda el último día de trabajo de XXX. Me asusté. En un periodo de tiempo corto empeoró mucho su salud. Ese día no se aguantaba. Decidió irse al médico. Ella la ayudaba a llevar los rollos del taller. Su situación en los últimos días era muy mala. Nadie llamó al médico para que la atendiese. XXX le pidió que dejara el trabajo hecho antes de irse. XXX estaba sobrecargada de trabajo. Le echaban la culpa a ella de lo que hacían otros trabajadores. El ambiente de la reunión era tenso, desagradable. Culparon al departamento de la salida de 2 diseñadores jóvenes. Estas personas nos dijeron que no estaban cómodas, que había un ambiente malo. Le prohibieron a XXX que le ayudase.

-XXX declaró que prestó servicios para la empresa demandada desde mayo de 2023 a

Síguenos en...



mayo de 2024. Que cree que el número de diseñadoras es tres pero que había períodos en que estaba solo XXX. Los fittings eran sesiones de gran tensión. Violencia. Hostilidad. En ocasiones se reprendía a los diseñadores de forma verbal o gestual. Había situaciones muy violentas. Los que ejercían dichos comportamientos eran XXX y XXX. Cuando se fueron dos diseñadoras se reunieron con XXX, XXX y XXX. Fue algo similar a una caza de brujas en que las culpaban de que se hubieran ido por generar un ambiente que no favorecía la convivencia. Dichas diseñadoras se fueron porque no las trataban bien, les afectaba emocionalmente el ambiente de allí. Se encontraron un infierno. No estaba bien visto en la empresa el marcharse a la hora de cumplirse el horario. Se programaban reuniones para prolongar la hora de salida. Y si te ibas a la hora el problema venía luego. Te podían o ignorar o te sobrecargaban de trabajo. Una vez que se fue cuando se cumplió el horario de salida, XXX le dijo que ese no era modo de implicarse en la empresa y que si no se implicaba no tenía futuro en la empresa. Las horas extras no se las pagaban. XXX no respetaba a sus subordinados. Su marido las vigilaba cuando ella no estaba. Ella tenía miedo de pedir permisos para ir al médico. Dependía del estado de ánimo de XXX. Era difícil pedir vacaciones y permisos. XXX caminaba por el departamento de forma airada y la rozaba con su ropa o con el codo. Tenía ataques de ira y podía arrastrar sillas y burros. Lanzarlos.

- XXX declaró que prestó servicios para la empresa demandada entre junio de 2023 y marzo de 2024, como diseñador de moda. Que cuando entró había 3 diseñadores pero que con posterioridad solo quedaron dos. Que eran necesarios 3. Dice que llegaron a reprender a XXX por ayudar a los compañeros nuevos en más de una ocasión. En los fittings había humillaciones, gritos. No había vivido nunca algo así y estuvo trabajando en muchas empresas por Europa. Nos decían que éramos unos inútiles. XXX les decía que podían prescindir de ellos. La reunión se hacía prolongando la jornada. Si no te quedabas, cambiaban las prendas y luego no te enterabas. XXX enfrentaba a los diseñadores. No quería que trabajarán en equipo. Creaba un clima de terror. Miradas malas. Humillaciones. Los demás compañeros de otros departamentos no querían bajar al departamento de mujer. Tenían miedo de bajar, por el ambiente tóxico. XXX y XXX eran las responsables de dicha situación. Dice que acudió a Recursos Humanos en varias ocasiones, pero que le decían que la situación era la que era y no se podía hacer nada.

-XXX declaró que trabajó para la demandada entre enero de 2024 y mediados de abril de 2024 como diseñadora de plana. Cuando llegó eran cuatro diseñadores. Cree que con 3 son suficientes, pero que cuando se fue quedó XXX sola. El ambiente de trabajo era tenso, no era agradable. Había chillidos. Ella veía que XXX era una persona triste, sin vida, no entendía cómo podía aguantar. Se fue por voluntad propia sin tener otro trabajo, priorizando su salud. No estaba cómoda. No veía normal ciertas situaciones. Cuando se fue necesitó ayuda psicológica. Estaba en un bucle y le diagnosticaron depresión. Sabe que acusaron a sus compañeras de su salida, pero no fue por ello. La gente de la empresa ha interiorizado situaciones de humillación. Yo creo que estaba en tensión. Iba a trabajar y tenía ganas de vomitar.

-XXX declaró que prestó servicios para la demandada desde el año 2015 hasta el 2018. Que a finales de 2017 hubo un incidente que motivó que tuviera un ataque de ansiedad y que cogiera una baja. El incidente consistió en que estando con XXX, con XXX y cree que con XXX, vino XXX (administrador de la empresa) muy enfadado diciendo que no habían ayudado lo suficiente al trabajo de otro departamento y les dijo a ella y a XXX: sobre todo estas dos gilipollas y que ella se giró y le miró y entonces Javier le dijo: si lo que has oído, gilipollas. Que tuvo un ataque de ansiedad, que llamó su madre y ésta le dijo que fuera al hospital y así hizo y le dieron medicación. Que contacto con un abogado, pero que no llegaron a ir a juicio porque no tenía a nadie que pudiera declarara a su favor.

-Doña XXX declaró que prestó servicios para la empresa demandada desde el año 1998 cuando empezó hasta el año 2020. Trabajaba en la oficina técnica. En el departamento de diseño había mucha rotación de diseñadores. Duraban muy poco. El ambiente era muy tenso. La gente bajaba a este departamento con miedo. Había muchos gritos, muchas discusiones. La situación era habitual, diaria. Las personas que creaban ese ambiente eran XXX y XXX. XXX estaba mal, subía y le decía que esto no se podía aguantar. Las prendas subían y bajaban sin un orden. La echaron cuando se acabó la situación de reducción de jornada. Era conocida por toda la empresa la situación en dicho departamento, porque los gritos se oyen en toda la empresa.

-XXX declaró que prestó servicios para la empresa demandada entre 2018 y 2020. La primera persona en la que se apoyó fue XXX. Me explicó las cosas que no debería hacer. No

debían hablar entre ellos. No debían demostrar que fueran próximos fuera del trabajo. Todas las situaciones que tuvo con XXX las puso en conocimiento de Recursos Humanos. Las situaciones eran muy diversas. Habló con XXX de lo que le pasaba con XXX y esta le dijo que era una persona especial y que debía tener paciencia. Hasta que causó baja. Los fittings eran siempre con mucha tensión porque estaban XXX y XXX. Debían tener mucho cuidado con lo que hacían. XXX le cogía sus trabajos y los hacía desaparecer. Un día tuvo una reunión con XXX para contarle lo que le sucedía, hasta que apareció XXX, y se dio cuenta que no le iba a hacer caso. El último día en la empresa tuvo un ataque de pánico, no sabía si podría conducir, nadie le ayudó y se fue al médico. Para ayudarlo tendrían que reconocer que había un problema y que ese problema era XXX. Cuando se fue estuvo en tratamiento médico.

Por último, en relación con las dolencias que padece la actora se consideran acreditadas por los informes médicos emitidos por el Servicio de Psiquiatría del Complejo Hospitalario de Ourense de fechas 9 de abril de 2025 y 29 de abril de 2025, en donde se destaca que la actora padece un trastorno depresivo-ansioso de tipo adaptativo, dolor músculo esquelético generalizado tipo fibromialgia y estrés laboral crónico.

SEGUNDO.- SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

En materia de prevención de riesgos laborales el Artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece el derecho de todo trabajador a la protección frente a los riesgos laborales, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, riesgos entre los cuales se incluye el acoso. Como señala la sentencia de nuestro Tribunal Supremo de 17 de mayo de 2018, entre los “incumplimientos en materia de prevención de riesgos” se incluyen “no se duda, los riesgos psicosociales.” Dichos riesgos han sido definidos, según se desprende de la guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” y siguiendo las pautas marcadas por la SLIC (The Senior Labour Inspector Committee de la Comisión Europea) para la campaña europea de riesgos psicosociales de 2012, los riesgos psicosociales son básicamente el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo, como la ejercida por terceros.

Además, pueden citarse en relación con los riesgos psicosociales:

El Acuerdo Marco sobre estrés laboral de 8 de octubre de 2004, en el que se refleja claramente que “La identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.)”.

La Resolución 2339/2001, del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre de 2001, sobre el acoso en el lugar del trabajo, destacó la importancia de investigarlo con mayor detalle en relación, no sólo con aspectos de la organización del trabajo, sino también con factores como la edad, el sexo, el sector y la profesión aconsejando la práctica de políticas de prevención empresariales eficaces, a partir de un sistema de intercambio de experiencias, definiendo procedimientos adecuados.

En la misma línea se sitúa el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8 de noviembre de 2007.

Este enfoque de gestión integral de los diversos factores y riesgos psicosociales, reflejado expresamente en nuestro sistema jurídico por imperativo comunitario, también se verá refrendado en el Derecho Social Internacional, cuando entre en vigor (25 de junio de 2021) y sea ratificado por España -como ha comprometido el Gobierno- el importantísimo Convenio n. 190 (2019) OIT, y la Recomendación 206, que lo complementa, sobre prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata de un importante instrumento normativo internacional para la protección de la salud psicosocial de las personas trabajadoras, en cuanto que integra la protección contra la violencia y el acoso dentro de un

derecho social humano a un ambiente libre de los riesgos psicosociales, como parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en todo contexto de denuncia de situaciones de conductas inapropiadas (art. 1) susceptibles de provocar daños y susceptibles, de no prevenirse adecuadamente, de escalar en conflictos típicos de violencia y/o acoso (Art. 9 b). Precisamente, el Art. 9 c), al exigir "identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos", está insistiendo en la perspectiva integral y diligente de gestión de la salud psicosocial que concretará más en el punto 8 de la Recomendación 206, según la cual, en línea plena con el Art. 15.1 g) LPRL: "En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el Artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que: (entre otros) a) se deriven de...la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda".

TERCERO.- SOBRE EL ACOSO.

El acoso moral no tiene una definición legal, siendo definido por la Doctrina, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de noviembre de 2009, de la siguiente forma: "En el ámbito especializado - médico y jurídico- se define el acoso laboral -mobbing- como una 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 física del trabajador y que ponen en peligro o degradan 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 psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultar insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa. El acoso puede tener diferentes variedades, según el sujeto que lo lleva a cabo, interesándonos aquí el acoso realizado por el personal directivo -Bossing-, y que se caracteriza por una relación asimétrica de poder. Pero en cualquier caso este fenómeno es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los Artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 (9 de febrero) y vulnera el derecho a la integridad moral y a la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el Artículo 15 de la Constitución.). Ahora bien, debe distinguirse entre el acoso y lo que es el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades del empleador. En el primer caso se agreden derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que en el segundo se limita a comprometer estrictos derechos del trabajador. En definitiva, el acoso constituye un conjunto de conductas y prácticas que se caracterizan por la sistematización, la duración y la repetición de ataques a la persona o a su personalidad, utilizando todos los medios relativos al trabajo, sus relaciones, su organización, su contenido, sus condiciones, sus instrumentos, desviándolos de su legítima finalidad y utilizándolos con la aviesa intención de destruir, pudiendo diferenciarse del conflicto laboral, en que no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace.

CUARTO.

De las pruebas practicadas se constata con toda claridad, la existencia de un ambiente hostil contra los trabajadores del departamento de diseño de Carolina Herrera mujer, por parte de doña XXX y de doña XXX, que se viene produciendo desde hace años, al menos desde el año 2018, a través de prácticas absolutamente inaceptables, por ir en contra de la salud psíquica de los trabajadores, como broncas, gritos, reprimendas, ocultación de trabajos, prohibición de que hablen entre los diseñadores y cooperen entre ellos, que constituyen una acción sistemática, que encuadra perfectamente en el concepto de acoso colectivo. Basta tener en cuenta el contenido de las declaraciones de los testigos que intervinieron en el juicio a instancia de la demandante, para considerar acreditado dicho tipo de comportamiento.

De los hechos de la demanda el primero que se considera acreditado por orden cronológico y con relevancia para la resolución del presente proceso, lo declara la testigo XXX

que manifiesta que a finales de 2017 hubo un incidente que motivó que tuviera un ataque de ansiedad y que cogiera una baja. El incidente consistió en que estando con XXX, con XXX y cree que, con XXX, vino XXX, el administrador de la empresa, muy enfadado diciendo que no había ayudado lo suficiente al trabajo de otro departamento y les dijo a ella y a XXX que eran gilipollas y que al mirarlo le contestó: si lo que has oído gilipollas (hecho 14º de la demanda). Ello tuvo la consecuencia de que dicha trabajadora tuviera que abandonar el trabajo y causar baja después de haber acudido al hospital.

Además, entre el año 2018 y el año de 2020, prestó servicios como diseñador XXX, trabajador al que se hace referencia en el hecho 15º de la demanda, y conforme a su declaración se considera acreditado la existencia de un ambiente de tensión en el departamento de diseño de Carolina Herrera mujer, habiendo declarado dicho testigo que fue la actora la que le enseñó las cosas que no debería de hacer, entre ellas el no hablar entre ellos y no mostrar que eran próximos fuera del trabajo. Pero además declara que habló con XXX la Jefa de Recursos Humanos, de lo que pasaba con XXX y éste se limitó a decirle que era una persona especial y que debía de tener paciencia. El resultado fue que dicho trabajador tuvo que abandonar la empresa tras un ataque de ansiedad y estar a tratamiento médico.

Consecuencia de ese clima de tensión, fue que la actora cuando se reincorpora a su puesto de trabajo, tras la situación de ERTE, en noviembre de 2021, solicita el que cese esa situación de hostigamiento, para que el trabajo pueda ser normal como en cualquier otra empresa -Hecho 18º de la demanda-, y consecuencia de ello es que se llega a un pacto con la empresa, que da lugar al documento firmado entre ambas partes el 30 de junio de 2022, por el que se establece, ante la pérdida de confianza, una tregua que dura los 6 meses que se citan en el documento, y por el cual se eleva el salario a la actora hasta 80000 euros.

Pero pasado dicho plazo, la conducta de XXX y de XXX siguió como antes. Y así el ambiente es hostil, no solo para la actora, sino también para los demás trabajadores del departamento. Así doña XXX que prestó servicios entre octubre de 2022 y junio de 2023 declara que cuando llegó la actora estaba sola, estaba desbordada de trabajo, muy cansada, deprimida y despersonalizada. Que el ambiente era muy castrante. No había ambiente colaborativo. Las reuniones de diseño muchas veces se realizaban fuera del horario normal. Los Fittings era muy tensos, con broncas, gente que acababa llorando, muy largos, situación que la afectó a ella misma, al haber desarrollado una depresión de la que todavía sigue yendo a terapia. Y dicha testigo señala que había un trato humillante por parte de XXX principalmente, pero que también presencié broncas por parte de XXX a otros trabajadores.

En el periodo que va de junio de 2023 a marzo de 2024, presta servicios como diseñador de moda en el departamento, XXX, al que se hace mención en el hecho 19º de la demanda, el cual señala que llegaron a reprender a XXX por ayudar a los compañeros nuevos en más de una ocasión. En los Fittings había humillaciones, gritos, señalando que XXX se enfrentaba a los diseñadores, y que creaba un clima de terror, miradas malas, humillaciones. Y señala que XXX y XXX eran los responsables de dicha situación. Que lo puso en conocimiento de Recursos Humanos pero que le decían que la situación era la que era y no se podía hacer nada.

Entre el 8 de enero de 2024 y el 12 de abril y 15 de abril de ese mismo año, prestaron servicios, respectivamente en la empresa, doña XXX y doña XXX, las cuales abandonaron la empresa por su propia voluntad, aunque en el organigrama aportado por la demandada del departamento consta su baja por periodo de prueba. En el hecho 20º de la demanda, se hace referencia a una reunión en la que estaban presentes XXX, XXX y XXX -Jefe de Recursos Humanos-en la que se culpabilizó a las presentes de la fuga de talentos del departamento. Dicha reunión, que se considera perfectamente acreditada por el testimonio de doña XXX, que prestó servicios en la empresa entre mayo de 2023 y mayo de 2024, según esta testigo, fue algo similar a una caza de brujas en que las culpaban de que se hubieran ido por generar un ambiente que no favorecía la convivencia, declarando que dichas diseñadoras se fueron porque no las trataban bien, les afectaba emocionalmente el ambiente de allí. Y esto también lo corrobora la testigo doña XXX, que además de señalar de que culparon al departamento de la salida de 2 diseñadoras jóvenes, manifiesta, que estas personas nos dijeron que no estaban cómodas, que había un ambiente malo.

Pero es concluyente el testimonio de una de las diseñadoras que abandonó la empresa en esas fechas, XXX, que además de describir que el ambiente de trabajo era tenso, que no era agradable, manifiesta que se fue por voluntad propia sin tener otro trabajo, priorizando su salud, afirmando que no estaba cómoda, que no veía normal ciertas situaciones, que cuando se fue necesitó ayuda psicológica, al padecer una depresión. Ciertamente dicho testimonio,

aparte de ser absolutamente fiable, por la forma en que se prestó, llegando a quebrarse y llorar dicha persona, por el mero hecho de recordar, lo sucedido en la empresa, en apenas cuatro meses, corrobora el ambiente hostil y humillante que declara la actora en su demanda, señalando XXX, además, en su declaración que ella veía a XXX como una persona triste, sin vida y que no entendía cómo podía aguantar.

Por último, puede destacarse que el día 24 de junio -hecho 26º de la demanda- la actora se encontró mal en su puesto de trabajo y comunicó a XXX que se iba a ir al médico, y esta le dijo qué dejara antes acabado el trabajo. Dicho hecho aparece perfectamente acreditado por el testimonio de XXX.

QUINTO.

En relación con la falta de prevención de riesgos psicosociales por parte de la empresa demandada, esta se ha limitado a llevar a cabo un informe de estos, realizado a través del Servicio de Prevención Quirón, que obra unido al acontecimiento digital número 74. El objeto de dicho informe es la realización de la identificación y evaluación de los factores psicosociales de la empresa. Lo primero que se constata del mismo es que las visitas, se realizan mientras que en la empresa está en vigor un ERTE, que afecta al menos a parte de los trabajadores. Así el trabajo de campo se realiza el 24 de septiembre de 2021, cuando la actora todavía no se había reincorporado a su puesto de trabajo. De dicho informe se constata que, en la unidad de análisis correspondiente al personal de oficina, que es donde debería incluirse al departamento de diseño de Carolina Herrera mujer, existe un riesgo grave en materia de carga de trabajo (64,3%), en participación y supervisión (69,2%), en interés por el trabajador, compensación (54,8%) y desempeño de rol (59,2%). Pese a ello, desde entonces, la empresa no ha adoptado ninguna medida concreta para reducir dichos riesgos. Decía cuando examinaba los riesgos psicosociales, que uno de dichos riesgos es el estrés laboral. Y entre uno de los factores causantes del estrés laboral, se encuentra la sobrecarga de trabajo. De las declaraciones de los testigos señalados, se constata la sobrecarga de trabajo existente en el departamento de diseño de Carolina Herrera mujer, cuando varios de ellos manifiestan, que por la empresa estaba mal visto, que las trabajadoras llegada la hora de salida, abandonarían su puesto de trabajo y no dejarán la tarea hecha. Que las reuniones se programaban sin importar la hora de salida y que las horas extras nunca se pagaban. Del registro de horario de la trabajadora demandante, se constata que nunca salía a su hora, habiendo días en los que llegó a trabajar 11,29 horas, el 6 de octubre de 2022, 9,28 horas, el 21 de noviembre de 2022, 10,6 horas, el 14 de diciembre de 2022, 10,15 horas, el 21 de noviembre de 2022, 9 horas, el 19 de enero de 2023, 9,4 horas, el 23 de enero de 2023, 9,16 horas, el 2 de febrero de 2023, 9,40 horas, el 3 de febrero de 2023, 9,21 horas, el 17 de febrero de 2023, 10,18 horas, el 28 de febrero de 2023, 9,09 horas, el 13 de febrero de 2023, 9,39 horas, el 14 de febrero de 2023, 9,53 horas, el 15 de febrero de 2023, 9,22 horas, el 20 de febrero de 2023 9,27 horas, el 23 de febrero de 2023, 9,11 horas, el 28 de febrero de 2023, etc.

Por otro lado, la prueba testifical, acredita la sobrecarga de trabajo que tenía la actora, por cuanto siendo necesarias 3 diseñadoras al menos en el departamento, a veces llegaba a estar ella sola.

La empresa demandada alega que la actora nunca puso en conocimiento de la empresa su situación, y que por tanto no era conocedora de esta. Pero esto no se puede considerar cierto, pues, por un lado, cuando el acoso lo cometen los jefes, y no los compañeros de trabajo, estos son perfectamente conocedores de dicha situación. Por otro lado, de la situación de sobrecarga de trabajo en la empresa, era perfectamente conocedora esta y para ello basta señalar el informe de riesgos psicosociales elaborado por el Servicio de Prevención, en el que, respecto al personal de oficina, considera un riesgo grave la sobrecarga de trabajo. Y respecto a la salud de la trabajadora, basta acudir a la declaración de doña XXX, que declara que XXX estaba desbordada de trabajo, deprimida y despersonalizada y a la de doña XXX que declara que ella veía a XXX una persona triste, sin vida. Por lo que su estado de salud era apreciable a simple vista y por tanto la empresa no podía ignorarlo.

SEXTO.

Así las cosas, los hechos probados constituyen un incumplimiento grave por parte de la demandada en materia de prevención de riesgos laborales, y en concreto del Artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, susceptible de ser

incardinada como justa causa de rescisión del contrato de trabajo que una de las partes, en el Artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, por cuando la conducta de la demandada supone, por un lado, un comportamiento de acoso a la trabajadora demandante y por otro lado, una omisión de las medidas preventivas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales. Incumplimientos que han originado que la trabajadora haya causado baja médica en fecha 24 de junio de 2024, y que haya sido diagnosticada por el Servicio de Psiquiatría del Complejo Hospitalario de Ourense, de un trastorno depresivo ansioso de tipo adaptativo, de dolor músculo esquelético generalizado, tipo fibromialgia y de estrés laboral crónico. Dichas patologías, causadas por la conducta de la demandada, suponen una vulneración del Artículo 15 de la Constitución Española, al afectar a la integridad físico-psíquica de la trabajadora.

Ello determina que proceda declarar extinguida la relación laboral entre las partes y condenar a la empresa demandada a que le abone una indemnización equivalente a la prevista por el Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente -Artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores- por importe de 157816,80 euros.

A mayores, tanto por la vulneración del derecho fundamental a la integridad física o psíquica, previsto por el Artículo 15 de la Constitución, como por la vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales, en su aspecto psíquico social, procede condenar a la demandada a una indemnización adicional, que conforme a reiterada jurisprudencia, se calculará atendiendo como criterio orientativo a lo previsto por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Así, la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2022, recurso 2269/2019, establece la posibilidad de acudir ha dicho criterio de la siguiente manera: "Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rcd. 6701; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13; de 19 de diciembre de 2017, Rcd. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente." Así las cosas, la conducta de la demandada supone una infracción muy grave prevista en el Artículo 8.11 de la citada ley, que sanciona los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores. Y conforme a lo dispuesto en el Artículo 40.1.c) de la misma ley y aplicando los criterios establecidos en el Artículo 39.3, entre ellos, la peligrosidad de la actividad desarrollada por la demandada, la gravedad de los daños producidos a la trabajadora, el número de trabajadores afectados (puesto que como se vio, a través de las pruebas practicadas, la conducta aquí enjuiciada afecta a todo el departamento de diseño Carolina Herrera mujer, habiendo afectado a la salud de otros trabajadores), y la falta de medidas de seguridad adoptadas por la empresa demandada, al no haber tenido en cuenta el informe emitido por el Servicio de Prevención, sobre todo en lo relativo a la sobrecarga de trabajo, se estima que procede aplicar la sanción en su grado máximo por un importe de 150000 euros.

Por último, en cuanto a la petición de que se publique la sentencia en el tablón de anuncios de su centro de trabajo, omitiendo los datos médicos confidenciales relativos a mi persona, durante un periodo ininterrumpido de 30 días, y con base en el Artículo 182 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que prevé como contenido de la sentencia condenatoria "el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el Artículo 183", como señala la sentencia del Tribunal de Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 24 de abril de 2018, recurso 484/2018," según doctrina constante del Tribunal Supremo (SSTS de 31 de octubre de 2014, rec. nº 1099/2012, y 10 de julio de 2014, rec. nº 106/2012), la publicación de la sentencia es una medida que contempla la ley para el pleno restablecimiento del derecho violado, cuya petición corresponde a la víctima del daño -que en este caso lo solicitó en su

demanda y lo ha reiterado en su recurso- y para cuya concesión el órgano judicial ha de valorar, según las circunstancias del caso, si dicha publicación total o parcial es ajustada a la proporcionalidad de aquel.

En el supuesto enjuiciado, la publicación no se estima adecuada, ni proporcionada, no solo porque lo que se ejercita en la demanda es una acción de rescisión de la relación laboral, lo que hace muy difícil el vigilar el cumplimiento de dicha publicación, en los términos que se solicita, sino porque la sentencia contiene datos personales no solo relativos a la trabajadora demandante, sino a otros compañeros de trabajo suyos, que no han dado permiso para que se publique la misma, ni lo han solicitado, y cuyas declaraciones se recogen por extenso en la presente sentencia, y aunque se borrarán sus nombres, podrían ser perfectamente identificados en el centro de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 2.5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Digitales, en relación con lo dispuesto en su Artículo 6, procede denegar tal medida.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO:

Que estimando en parte la demanda formulada por D^a. XXX contra la empresa SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A., debo declarar y declaro extinguida la relación laboral existente entre las partes, condenando a la empresa demandada a que la abone una indemnización por importe de 157816,80 euros, más una indemnización adicional por importe de 150000 euros.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y adviértaselas que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el plazo de CINCO DIAS hábiles siguientes al de notificación, por conducto de este Juzgado de lo Social.- Y con advertencia a la demandada de que en caso de recurso, deberá presentar ante este Juzgado de lo Social certificación acreditativa de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones la cantidad objeto de condena. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá de ingresarlo en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 y hacer constar en el campo "Observaciones o concepto de la transferencia los dígitos que corresponden al procedimiento (3223000065034525), abierta por este Juzgado de lo Social en el Banco Santander- Oficina Principal, la cantidad objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista y asimismo certificación acreditativa de haber ingresado en la cuenta Recurso de Suplicación abierta por este Juzgado de lo Social en el Banco Santander-Oficina Principal, el depósito especial de 300 Euros.

Así por esta mi Sentencia definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

