



Roj: **STSJ GAL 1954/2016 - ECLI: ES:TSJGAL:2016:1954**

Id Cendoj: **15030340012016101329**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **28/03/2016**

Nº de Recurso: **3248/2015**

Nº de Resolución: **1782/2016**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA**

PLAZA DE GALICIA

**Tfno:** 981184 845/959/939

**Fax:** 881881133 /981184853

**NIG:** 36057 44 4 2014 0003217

402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0003248 /2015-CON**

Procedimiento origen: IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000642 /2014

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

**RECURRENTE/S D/ña** TERMOCALOR VIGO SL

**ABOGADO/A:** JOSE ANTONIO PEREZ FERNANDEZ

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** CONSELLERIA DE TRABALLO E BENESTAR, Carla

**ABOGADO/A:** LETRADO COMUNIDAD, MANUEL ANGEL LAMAS DONO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

ILMA SRA.Dª ROSA Mª RODRIGUEZ RODRIGUEZ

ILMO SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILMA SRA Dª PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR

En A CORUÑA, a veintiocho de Marzo de dos mil dieciséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente



## SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0003248/2015, formalizado por el/la D/Dª Letrado D. José Antonio Pérez Fernández, en nombre y representación de TERMOCALOR VIGO SL, contra la sentencia número 184/2015 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 5 de VIGO en el procedimiento IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000642/2014, seguidos a instancia de TERMOCALOR VIGO SL frente a CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR, Carla , siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª ROSA Mª RODRIGUEZ RODRIGUEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** D/Dª TERMOCALOR VIGO SL presentó demanda contra CONSELLERIA DE TRABAJO E BENESTAR, Carla , siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 184/2015, de fecha veintisiete de Marzo de dos mil quince .

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

**PRIMERO** .- La empresa demandante Termocalor, S.L. es una empresa dedicada a la actividad de instalación, reparación y mantenimiento de sistemas de calefacción, energías renovables y fontanería, con sede en el Polígono Industrial de SeixiñosBeadé, Bloque, Local 1 de Vigo. Don Faustino concentra el cargo de administrador y gerente de la empresa. Las instalaciones de la empresa se distribuyen en un área de taller y un área de oficinas ubicada en la entreplanta y estructurada en dos departamentos: el departamento administración integrado por las divisiones de contabilidad, facturación y compras, y el departamento de oficina técnica./

**SEGUNDO** .- La demandada, doña Carla , con DNI NUM000 , recaló en la empresa el 3 de mayo de 2004 con la categoría de auxiliar administrativa a tiempo completo en virtud de un contrato temporal que devino indefinido por acuerdo de 8 de junio de 2005./ **TERCERO** .- La trabajadora demandada es madre de dos hijos, nacidos en fecha 22 de enero de 2007 y 10 de diciembre de 2009, y con motivo del nacimiento de su primer hijo disfrutaba de un régimen de reducción de jornada por razón de guarda legal de cinco horas diarias de 09:00 a 14:00 horas, accediendo posteriormente, a solicitud del gerente de la empresa, a prestar un horario de 08:30 a 13:30 horas./ **CUARTO** .- La demandada cuando ingresó en la empresa se integró en el departamento de administración realizando facturas para clientes, con un breve lapso intermedio de seis meses en la sección de contabilidad./ **QUINTO** .- Al reincorporarse a la empresa en mayo de 2007 tras el primer parto, doña Carla descubre que su puesto en facturación estaba ocupado por doña Natalia , siendo realojada en un cuarto utilizado como almacén de material de oficina y archivo para el desempeño de labores auxiliares y apoyo a los otros departamentos y la sustitución de sus compañeros cubriendo sus ausencias./ **SEXTO** .- Tras retornar a Facturación con motivo de la adscripción de doña Natalia a Contabilidad, la actora se tomó vacaciones a finales del año 2008 y a su regreso comprobó que una nueva trabajadora ocupaba su puesto de trabajo, llamada doña Ruth que había sido contratada en noviembre de 2008. La actora recibió el encargo del gerente de formar a su nueva compañera en el manejo del programa informático, invirtiendo en este cometido una semana./ **SÉPTIMO** .- La actora durante ese período regresó a ese cuarto dotado de una mesa y un ordenador, separado del resto de sus compañeros, con funciones de mecanizar los partes de mantenimiento y servir de apoyo residual a otros departamentos, ocupándose de preparar el modelo del impuesto 347 para el que precisaba un aparato telefónico para contactar con clientes y que le fue retirado por el gerente. En ocasiones carecía de carga de trabajo teniendo que preguntar a sus compañeros si había algo que hacer, no dejando el gerente que sus compañeros le pasasen trabajo a doña Carla ./ **OCTAVO** .- Tras reincorporarse la demandada de su baja por maternidad en abril de 2010, se la colocó en el departamento técnico, en compañía de un arquitecto y un arquitecto técnico, y sobre la que ejercía un control constante el gerente, quien no le permitía salir de esa zona o entablar contacto con compañeros de otros departamentos, sin permitir que hablase./ **NOVENO** .- El gerente impartía a doña Carla órdenes contradictorias a las de otros mandos, le asignaba tareas en el último momento o le increpaba por no saber hacer trabajos técnicos que no son propios de su especialidad en administración de finanzas./ **DÉCIMO** .- El gerente cuando hacía mención a la demandada empleaba un tono de desprecio no refiriéndose a ella por su nombre sino utilizando expresiones del tipo: "la persona aquella", "esa persona", "dile a esa chica de tu izquierda o de tu derecha", "esa chica", "a esa persona ni me la nombres". Asimismo por detrás hablaba mal de ella./ **UNDÉCIMO** .- En las navidades de 2010 el gerente repartió cestas de navidad entre los empleados, siendo de inferior categoría, con menos productos, la que entregó a doña Carla ./ **DUODÉCIMO** .- La trabajadora demandada terminaba su jornada laboral media hora más tarde que el resto de sus compañeros, quedando cerrada la puerta del pasillo que da acceso a administración, zona en la



que se ubican los baños que utilizan las mujeres, pues en la planta baja, en el taller se ubican los vestuarios y baños de los operarios con las taquillas en las que guardan sus enseres personales./ **DECIMOTERCERO** .- Los empleados de la empresa tienen la impresión que la relación del gerente con la trabajadora demandada no era buena, ignorándola, sin dirigirle la palabra, creyendo que le estaba tratando claramente de hacer la vida imposible mareándola de un sitio con el objetivo de que se fuera, y que tal conducta debía su causa a los embarazos y a la reducción de jornada./ **DECIMOCUARTO** .- El 10 de enero de 2011 la empresa comunicó por escrito a la actora que con efectos de febrero pasaría a realizar una jornada partida, con un horario de 11:30 a 13:30 horas y de 15:30 a 18:30 horas, alegando que necesitaba que alguien le cogiera el teléfono por la tarde, cuando hasta tres compañeros de oficina hacían jornada de tarde rematando a las 18:30 horas./ **DECIMOQUINTO** .- La trabajadora demandada interpuso demanda contra esa modificación horaria que fue estimada parcialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social N° 3 de Vigo que anuló esa decisión. Ese pronunciamiento, recurrido por la trabajadora al considerar que era discriminatorio, fue ratificado por el TSJ de Galicia en grado de suplicación./ **DECIMOSEXTO** .- Doña Carla ha estado formando a los trabajadores que le han relevado en los puestos que anteriormente desempeñaba en la empresa./ **DECIMOSÉPTIMO** .- El 28 de febrero de 2011 doña Carla causa baja con el diagnóstico de estado de ansiedad no especificado, permaneciendo desde entonces abierta la puerta del pasillo en que se ubican los baños./ **DECIMOCTAVO** .- El importe neto de la cifra de negocios de la empresa en el año 2009 ascendió a 1.230.474 euros y en el año 2010 a 1.143.159,41 euros./ **DECIMONOVENO** .- El 24 de marzo de 2011 dos inspectoras de trabajo giraron visita a la sede de la empresa, entrevistándose de manera reservada y por separado con más de diez personas, incluido el gerente y la trabajadora demandada. El 3 de junio las inspectoras levantaron acta de infracción por la comisión de una infracción muy grave tipificada en el artículo 8.1 de la LISOS, proponiendo la imposición de una sanción de 25.000 euros./ **VIGÉSIMO** .- El 25 de noviembre de 2011 el Director Xeral de Realcións Laborais de la Consellería de Traballo dictó Resolución imponiendo la sanción propuesta en el acta de infracción./ **VIGESIMO PRIMERO** .- Presentado recurso de alzada por la empresa, la Consellería acogió parcialmente sus alegaciones accediendo a moderar la sanción a la suma de 20.000 euros. La empresa ha presentado demanda el día 7 de julio de 2014.

**TERCERO:** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Desestimar la demanda en materia de Impugnación de Sanción Administrativa interpuesta por la empresa TERMOCALOR, S.L. contra la trabajadora DOÑA Carla y la CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR SOCIAL DE LA XUNTA DE GALICIA, declarando ajustada a derecho la sanción impugnada por la empresa.

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por TERMOCALOR VIGO SL formalizándolo posteriormente. Tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 7 de julio de 2015.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 28 de marzo de 2016 para los actos de votación y fallo. A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La sentencia de instancia desestima la demanda por entender que los hechos probados son constitutivos de la infracción recogida en el artículo 8.11 LISOS y cometidos por el empresario y la sanción impuesta a justada a derecho.

Frente a ella el demandado-condenado interpone recurso de suplicación y al amparo de art. 193 c) de la Ley de la Jurisdicción Social denuncia la infracción por aplicación indebida del artículo 8 de la LISOS infracciones muy graves, en relación con el artículo 25 de la Constitución y SSTC de febrero 2 de 2015 y 21/2015, de 16/2/2015 .

Alegando en esencia que, dicho precepto 8.11 LISOS, al ser tan general y abstracto peca de nulidad sancionado por la doctrina constitucional referida, por lo que, además de estar mal tipificada la conducta empresarial, el precepto en el derecho sancionador es nulo de pleno derecho, y existe violación de los principios de legalidad y tipicidad de determinadas expresiones de las infracciones y sanciones por excesivamente inconcretas e indeterminadas.

La denuncia no se admite es evidente que el derecho fundamental a la legalidad sancionadora garantizado por el art. 25.1 CE incorpora la regla nullum crimen nulla poena sine lege, de aplicación al ordenamiento administrativo sancionador y que comprende una doble garantía, formal y material.

La garantía material trae causa "del mandato de taxatividad o de lex certa y se concreta en la exigencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes, que hace recaer



sobre el legislador el deber de configurarlas en las leyes sancionadoras con la mayor precisión posible para que los ciudadanos puedan conocer de antemano el ámbito de lo proscrito y prever, así, las consecuencias de sus acciones" ( SSTC 90/2010, de 7 de mayo, FJ 4 ; 135/2010, de 2 de diciembre, FJ 4 ; y 144/2011, de 26 de septiembre , entre otras).

La garantía formal, como señala la STC 166/2012, de 1 octubre , hace referencia al rango necesario de las normas tipificadoras de esas conductas y sanciones, que ha de ser legal y no reglamentario de conformidad con el término "legislación vigente" contenido en el art. 25.1 CE (por todas STC 77/2006, de 13 de marzo , FJ único y jurisprudencia allí citada), si bien se precisa que la garantía formal tiene una eficacia relativa o limitada en el ámbito sancionador administrativo, toda vez que no cabe excluir la colaboración reglamentaria en la propia tarea de tipificación de las infracciones y atribución de las correspondientes sanciones, aunque sí hay que excluir el que tales remisiones hagan posible una regulación independiente y no claramente subordinada a la ley. De ahí que la STC 242/2005, de 10 de octubre , FJ 2, con cita de otras Sentencias ( SSTC 161/2003, de 15 de septiembre, FJ 2 , y 26/2005, de 14 de febrero , FJ 3), declare que "la garantía formal implica que la ley debe contener la determinación de los elementos esenciales de la conducta antijurídica y al reglamento sólo puede corresponder, en su caso, el desarrollo y precisión de los tipos de infracciones previamente establecidos por la ley".

Finalmente, en el plano aplicativo, en la STC 218/2005, de 12 de septiembre , FJ 3, se indicaba que "resulta elemento realmente esencial del principio de tipicidad, ligado indisolublemente con el principio de seguridad jurídica ( art. 9.3 CE ), la necesidad de que la Administración en el ejercicio de su potestad sancionadora identifique el fundamento legal de la sanción impuesta en cada resolución sancionatoria. En otros términos, el principio de tipicidad exige no sólo que el tipo infractor, las sanciones y la relación entre las infracciones y sanciones, estén suficientemente predeterminados, sino que impone la obligación de motivar en cada acto sancionador concreto en qué norma se ha efectuado dicha predeterminación y, en el supuesto de que dicha norma tenga rango reglamentario, cuál es la cobertura legal de la misma. Esta última obligación encuentra como excepción aquellos casos en los que, a pesar de no identificarse de manera expresa el fundamento legal de la sanción, el mismo resulta identificado de forma implícita e incontrovertida. En este orden de ideas, hemos subrayado en la STC 161/2003, de 15 de septiembre , que cuando la Administración ejerce la potestad sancionadora debe ser la propia resolución administrativa que pone fin al procedimiento la que, como parte de su motivación [la impuesta por los arts. 54.1 a ) y 138.1 de la Ley de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común ], identifique expresamente o, al menos, de forma implícita el fundamento legal de la sanción. Sólo así puede conocer el ciudadano en virtud de qué concretas normas con rango legal se le sanciona, sin que esté excluido, como acaba de exponerse, que una norma de rango reglamentario desarrolle o concrete el precepto o los preceptos legales a cuya identificación directa o razonablemente sencilla el sancionado tiene un derecho que se deriva del art. 25 CE (FJ 3)".

Sobre estas bases la conducta esta tipificada y la sanción impuesta recogida en la ley, el demandante fue sancionado por su conducta mantenida a lo largo del tiempo con la trabajadora Dña. Carla que como mantiene la sentencia recurrida es constitutiva de acoso moral o mobbing y que la misma esta tipificada en el artículo 8.11 LISOS y la sanción que se le impone es la del tramo superior en su grado mínimo.

Definimos el acoso laboral en el ámbito del trabajo, al igual que el juez de instancia, como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido.

El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de la implantación de medidas organizativas -no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc.- medidas de aislamiento social -impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc.-, medidas de ataque a la persona de la víctima -críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física, agresiones verbales -insultos, amenazas, rumores sobre la víctima, etc.

Pero de todas formas se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales. 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. ( S.TSJ Galicia de 12-9-02 AS-2603)



Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental.

Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre: «Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. Y que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología...».

Pues bien, examinados los hechos probados, que no han sido modificados, entendemos que existen datos suficientes para la confirmación de la sentencia de instancia. Así, los daños psíquicos se han acreditado a través la baja médica que diagnostica un estado de ansiedad no especificado.

Por otro lado la integridad moral ha sido atacada de modo reiterado y de forma sistemática y recurrente a través de los comentarios del Gerente que "la persona aquella", "esa persona", "dile a esa chica de tu izquierda o de tu derecha", "esa chica", "a esa persona ni me la nombres".

Desde otro aspecto y como recoge la sentencia de instancia no es una conducta aislada sino reiterada y sistemática, y es evidente que se trata de manifestaciones caprichosas y no justificadas que provocan en la demandante no solo un malestar innecesario en su trabajo, sino que menoscaban su dignidad profesional y personal; y que vulnera sus derechos (artículo 4.2). Por ello la tipicidad y la legalidad es evidente, el precepto pese a ser general que no abstracto, sanciona los actos del empresario contrarios a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y todo el mundo sabe lo que significa "dignidad" y desde luego los hechos probados 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 son constitutivos de un grave atentado a su dignidad y a su derechos reconocidos en el artículo 4.2 a, b y e del Estatuto de los Trabajadores , ya que en ellos se declara que: La actora durante ese período regresó a ese cuarto dotado de una mesa y un ordenador, separado del resto de sus compañeros, con funciones de mecanizar los partes de mantenimiento y servir de apoyo residual a otros departamentos, ocupándose de preparar el modelo del impuesto 347 para el que precisaba un aparato telefónico para contactar con clientes y que le fue retirado por el gerente. En ocasiones carecía de carga de trabajo teniendo que preguntar a sus compañeros si había algo que hacer, no dejando el gerente que sus compañeros le pasasen trabajo a doña Carla .

Tras reincorporarse la demandada de su baja por maternidad en abril de 2010, se la colocó en el departamento técnico, en compañía de un arquitecto y un arquitecto técnico, y sobre la que ejercía un control constante el gerente, quien no le permitía salir de esa zona o entablar contacto con compañeros de otros departamentos, sin permitir que hablase.

El gerente impartía a doña Carla órdenes contradictorias a las de otros mandos, le asignaba tareas en el último momento o le increpaba por no saber hacer trabajos técnicos que no son propios de su especialidad en administración de finanzas.

El gerente cuando hacía mención a la demandada empleaba un tono de desprecio no refiriéndose a ella por su nombre sino utilizando expresiones del tipo: "la persona aquella", "esa persona", "dile a esa chica de tu izquierda o de tu derecha", "esa chica", "a esa persona ni me la nombres". Asimismo por detrás hablaba mal de ella.

En las navidades de 2010 el gerente repartió cestas de navidad entre los empleados, siendo de inferior categoría, con menos productos, la que entregó a doña Carla .

La trabajadora demandada terminaba su jornada laboral media hora más tarde que el resto de sus compañeros, quedando cerrada la puerta del pasillo que da acceso a administración, zona en la que se ubican los baños que utilizan las mujeres, pues en la planta baja, en el taller se ubican los vestuarios y baños de los operarios con las taquillas en las que guardan sus enseres personales.

Los empleados de la empresa tienen la impresión que la relación del gerente con la trabajadora demandada no era buena, ignorándola, sin dirigirle la palabra, creyendo que le estaba tratando claramente de hacer la vida imposible mareándola de un sitio con el objetivo de que se fuera, y que tal conducta debía su causa a los embarazos y a la reducción de jornada.

Y es doctrina del TC que el derecho fundamental a la legalidad sancionadora ( art. 25.1 CE ), en relación con el principio de seguridad jurídica también garantizado constitucionalmente ( art. 9.3 CE ), exige que cuando la Administración ejerce la potestad sancionadora sea la propia resolución administrativa que pone fin al procedimiento la que, como parte de su motivación identifique expresamente o, al menos, de forma implícita el fundamento legal de la sanción, sin que el órgano judicial pueda fundar la sanción en un precepto



diferente. Todo ello pone de manifiesto que no ha habido vulneración del derecho fundamental a la legalidad sancionadora puesto que la Administración y la sentencia recurrida han acreditado e identificado los hechos cometidos y la infracción con el tipo legal y también la sanción que se le impuso con apoyo en la disposición legal correspondiente.

Y, por último señalar que no es constitutiva la conducta empresarial de la infracción que se tipifica en el artículo 7.6 o 10 de la LISOS, porque la modificación sustancial de las condiciones de trabajo impuesta con el cambio de horario, que también recoge la sentencia recurrida como hecho probado, ya fue denunciada por la trabajadora con demanda ante el juzgado de lo social nº 3 de Vigo y resuelta por sentencia firme.

**SEGUNDO** .- Como segundo motivo del recurso y al amparo del art. 193 c) de la ley reguladora de la jurisdicción social, se denuncia la infracción del art.131.3 LRJ PAC y 39 y 40 lisos relativos a la graduación de las multas, e infracción de la jurisprudencia sentencias Tribunal Supremo de 30/10/90, 24/4/1991, 5/5/93, 14/6/83, que establecen que el órgano judicial puede, y debe, en su caso no solo revisar la cualificación de la conducta subsumible en el tipo legal, sino adecuar la gravedad de la sanción al hecho cometido e incluso reducir la sanción, ya que ha de respetar el principio de proporcionalidad como derecho y principio constitucional y hay falta de motivación de la imposición de 20.000 €, cuando a la fecha de la supuesta infracción, el grado mínimo se inicia en 6.251€.

Tampoco la denuncia prospera porque Artículo 8 de la LISOS dice que son infracciones muy graves: 11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

El Artículo 39. Criterios de graduación de de las sanciones dispone: 1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

**TERCERO** . Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

En el Artículo 40 se regula la cuantía de las sanciones, y dice:

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo... se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
- b) Las graves con multa, en su mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 €,.

Y conforme a los preceptos citados el juez de instancia impone la sanción adecuada en el grado mínimo de las infracciones muy graves y para ello tiene en cuenta la intencionalidad del sujeto infractor y la cifra de negocios de la empresa, y ninguna de estas consideraciones han sido impugnadas de contrario, por lo que la Sala no tiene ningún otro dato que determinara que el criterio del juez de instancia no es adecuado racional o infundado para modificar tal imposición cuando en estos supuesto corresponde al mismo la fijación del importe de la sanción que solamente es fiscalizable en vía de recurso extraordinario, cuando aquella se ha aplicado de forma incorrecta, arbitraria o desproporcionada.

**CUARTO** .- Por ultimo y con igual amparo procesal se denuncia la infracción legal de la exigencia de la culpabilidad en el derecho administrativo sancionador, como principio del ius puniendi del estado, y cita la sentencia de STC 150/1991, y entiende que no hay dato fáctico objetivo de esa supuesta culpabilidad que ha de existir en toda sanción y acreditarse y probarse.

Es cierto que también la doctrina constitucional ( Sentencia 76/1990, de 26 abril, entre otras Jurisdicción citada a favor STC, Pleno, 26-04-1990 ( STC 76/1990 ) Principio de culpabilidad.) y la jurisprudencia vienen exigiendo la traslación al ámbito de la potestad administrativa de los principios constitucionales que limitan la responsabilidad penal, principios entre los que se encuentra el de la culpa, que impide toda clase de responsabilidad objetiva y exige la concurrencia siempre de dolo o culpa, aunque sea levísima, para poder sancionar ( Sentencias del Tribunal Supremo de 24 enero y 8 febrero 1990 y de 18 enero 1999 Jurisdicción citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 18/01/1999 (rec. 1220/1997). Principio de culpabilidad.



Y la culpa está conectada con la diligencia que es exigible al deudor en cada supuesto. En esta materia es exigible la máxima diligencia objetiva y técnicamente. Por ello, como se deriva del art. 5º de la Directiva 89\391, de la Comunidad Europea Legislación citada que se aplica DIRECTIVA DEL CONSEJO, DE 12 DE JUNIO DE 1989 , RELATIVA A LA APLICACION DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL TRABAJO.

Artículos: (5)

sólo impedirán la existencia de culpa y el nacimiento de responsabilidad aquellos hechos extraños por completo al sujeto responsable, como son las situaciones de fuerza mayor, caso fortuito y situación de necesidad.

Que no concurren en el caso de autos, donde es evidente la culpabilidad ya que son hechos deliberados y conscientes y como mantiene la sentencia de instancia..." este juzgador no tiene el poder de adentrarse en los pensamientos del gerente de la empresa, los hechos tal como figuran reseñados por la Inspección de Trabajo permiten presumir que no son inconscientes, sino deliberados, en consonancia con la interpretación alcanzada por los empleados de la empresa que albergan la convicción que Faustino estaba tratando claramente de hacer la vida imposible a doña Carla , mareándola de un sitio con el objetivo de que se fuera".

Desprendiéndose de todo ello que la sentencia recurrida es plenamente acorde con el ordenamiento jurídico y en consecuencia no vulnera la normativa que por la parte recurrente se invoca, por lo que procede previa desestimación del recurso dictar un pronunciamiento confirmatorio del impugnado; en consecuencia,

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Termocalor Vigo S.L contra la sentencia de fecha 27-3-2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Vigo en el Procedimiento nº 642-2014 sobre impugnación de sanción administrativa, debemos confirmar y confirmamos íntegramente la sentencia recurrida.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo** .

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento ( **1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++**).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que le suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.