



Roj: **STSJ M 8933/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:8933**

Id Cendoj: **28079340062015100574**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **23/07/2015**

Nº de Recurso: **431/2015**

Nº de Resolución: **565/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS LACAMBRA MORERA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34001360

NIG : 28.079.00.4-2014/0013490

Procedimiento Recurso de Suplicación 431/2015

MATERIA: DERECHOS FUNDAMENTALES

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 17 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 360/14

RECURRENTE/S: D^a Filomena

RECURRIDO/S: SEGURIDAD LPM, D. Romeo , D. Jesús Luis

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En Madrid a veintitrés de julio de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA** , Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA nº 565

En el recurso de suplicación nº **431/15** interpuesto por el Letrado D^a MARGARITA A. GIRON ARRIBAS en nombre y representación de D^a **Filomena** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **17** de los de MADRID, de fecha **11 DE FEBRERO DE 2015** , ha sido Ponente el **Ilmo. Sr. D. LUIS LACAMBRA MORERA**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº **360/14** del Juzgado de lo Social nº **17** de los de Madrid, se presentó demanda por D^a Filomena contra, SEGURIDAD LPM, D. Romeo , D. Jesús Luis en reclamación de **DERECHOS FUNDAMENTALES**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **11 DE FEBRERO DE 2015** cuyo fallo es del tenor literal siguiente: "*Que desestimando la demanda formulada*



por D^a Filomena contra SEGURIDAD LPM, D. Romeo Y D. Jesús Luis , debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados."

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La parte actora ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 1-7-08 hasta el 31-12-12 en que pasó subrogada a otra empresa, con una antigüedad reconocida de 18-3-04, con la categoría profesional de Vigilante de Seguridad.

SEGUNDO.- En el año 2009 la demandante era Jefe de equipo, y tras varias denuncias y quejas contra ella de varios vigilantes, fue adscrita al centro de trabajo Estación de Cercanías de Nuevos Ministerios (doc. 8 de la empresa).

TERCERO.- Con fecha 7-10-11 el vigilante Héctor y la demandante firman un parte de incidencias según el que el Sr. Héctor ha sufrido humillaciones y vejaciones por parte de Jesús Luis y que el día 16 el Sr. Héctor se encontró con el candado de su taquilla manipulado (doc. 6 de la parte actora).

Con fecha 10-10-11 la demandante firmó otro informe de incidencias indicando que desde enero de 2010 en que fueron subrogados los trabajadores procedentes de Ombuds, los vigilantes que ya prestaban servicios en la empresa vienen sufriendo abusos con cuadrantes y trato discriminatorio por parte de los subrogados, haciendo ellos los mejores turnos, y si se quejan, les dejan de hablar y les asignan peores turnos el mes siguiente; que algunos de ellos han dejado puestos descubiertos en ocasiones, y otras quejas que constan en el escrito Doc. 6 de la demandante.

Con fecha 1-11-11 la demandante firma un informe de incidencias denunciando que el Sr. Jesús Luis le ha estado dirigiendo palabras y frases obscenas (doc. 7).

Con fecha 14-11-11 la demandante suscribe un informe de incidencias denunciando varios comportamientos molestos protagonizados por la vigilante Rosmary; con fecha 28-11-11 hace otro informe quejándose del comportamiento de varios compañeros (doc. 7).

El día 3-1-12 el vigilante Héctor remite un escrito al Delegado Sindical exponiendo una serie de quejas contra unos compañeros (doc. 8 de la actora).

El día 7-1-12 la actora firma un escrito dirigido a la Inspección de Trabajo presentando quejas sobre el cuadrante y los turnos, y denunciando situaciones de aislamiento y humillaciones (doc. 8 de la actora).

CUARTO.- La empresa cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación de Riesgos Psicosociales, según el que, cuando cualquier trabajador comunica un riesgo psicosocial, el Servicio de Prevención y/o la Dirección de la empresa procede a ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud.

El día 2-11-11 el delegado de prevención de riesgos laborales, Ceferino , presenta a la empresa dos formularios de comunicación de prevención de riesgos laborales, uno por acoso sexual contra Jesús Luis y otro por acoso laboral contra un jefe de equipo y 4 vigilantes.

Con base en ello en noviembre de 2011 se procede a elegir un representante de los trabajadores y delegado de prevención para que participe en el proceso, siendo elegido Ceferino .

El día 31-1-13 la empresa entrega a la demandante la resolución de la actuación llevada a cabo como consecuencia de la iniciación del protocolo ("Comunicado a las partes implicadas resolución de incidencia del riesgo psicosocial"-doc. 3 de la parte actora y 9 de la empresa), de fecha 24-1-13. Según consta en el Estudio Específico Psicosocial (doc. 1 de la empresa), del 13-11-11 al 10-8-12 se llevaron a cabo, por la Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Adelaida , 15 entrevistas individuales a los trabajadores de los distintos turnos de trabajo que accedieron a ello voluntariamente.

Tras ello se realiza la valoración de los resultados, estableciendo el estudio:

Que no se cumplen las condiciones necesarias para poder catalogar y evidenciar la existencia de hostigamiento psicológico hacia Filomena .

Que se confirman situaciones y/o condiciones de carácter psicosocial que han actuado o influido de manera desfavorable en el contexto y/o ambiente laboral de los vigilantes de Nuevos Ministerios.

Que se confirma la existencia de conductas de acoso sexual de componente verbal a partir de declaraciones testimoniales.

Como medidas preventivas se recomiendan:

Proponer a la trabajadora, cuando cause alta por curación:



- Una reunión individualizada con cada persona trabajadora afectada objeto del conflicto para ver de solucionar el conflicto.
 - O un cambio de servicio para que no coincida con las personas trabajadoras objeto de conflicto.
2. Reuniones periódicas organizativas de trabajo y control de los riesgos psicosociales, con los mandos, realizando un seguimiento por parte del servicio de prevención.

3. Seguimiento por parte del comité de empresa de los cuadrantes del servicios de D^a Filomena a partir de cuando cause alta y por un periodo de 6 meses.

Las conclusiones del Estudio son:

La confirmación de situaciones/condiciones de carácter psicosocial que han actuado o influido de manera desfavorable en el contexto y/o ambiente laboral de los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia en la estación de Renfe Nuevos Ministerios de Madrid, derivado de un conflicto de intereses personales entre la persona que manifiesta sufrir el supuesto acoso con el resto de personas implicadas en este estudio.

Que no se han encontrado hallazgos de evidencias que demuestren situación de hostigamiento psicológico.

La confirmación de la existencia de conductas de acoso sexual de componente verbal a partir de declaraciones emitidas por testigos.

QUINTO.- Con fecha 27-11-11 la actora inicia situación de IT por depresión mayor tras encontrarse en su taquilla un folio con el texto "muérete puta".

SEXTO.- Estando de baja médica la demandante, una compañera suya, Lorena , se encontró con la taquilla de la actora abierta y comprobó que faltaban algunos enseres (testifical de la Sra. Lorena).

SEPTIMO.- En octubre de 2012 la actora acude a una psicóloga, Dra. Amalia , que emite informe en fecha 31-10-12, cuyo contenido se da por reproducido (doc. 13 de la parte actora.

OCTAVO.- En diciembre de 2012 la empresa comunica a la demandante que con fecha de efectos 1-1-13 pasará subrogada a la empresa CASESA.

NOVENO.- La actora fue dada de alta médica el día 13-5-13, incorporándose a CASESA al día siguiente, quien a solicitud de la trabajadora, le cambia de servicio, adscribiéndola a Atocha Cercanías.

DECIMO.- En julio de 2013 la actora interpone demandada de determinación de contingencia de su baja iniciada el día 27-11-11 y finalizada el día 21-5-13, y mediante sentencia de fecha 16-4-14 del Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid , se declara que dicha baja se debió a accidente de trabajo (Doc. 1 de la parte actora y 12 de la empresa).

UNDECIMO.- En marzo del 2012 la Dirección General de Tráfico comunica a la demandante que tiene que abonar una multa de tráfico por conducir por exceso de velocidad el día 20-5-11."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado por la representación de SEGURIDAD LPM, SL. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala. Habiéndose señalado para votación y fallo el día **22 DE JULIO DE 2015**.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Se recurre por la actora en suplicación sentencia dictada en procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales, a cuyo fin interesa en primer término la revisión fáctica de los ordinales tercero, décimo y undécimo, al amparo del art. 193, b) de la LRJS (por error se cita el apartado c) de esta norma).

1.- Solicita la recurrente quede añadido al hecho probado tercero que "Con fecha 16 de mayo de 2011 el delegado de prevención, D. Ceferino , formula un comunicado de riesgos por acoso sexual, haciendo constar que el presunto acosador era D. Jesús Luis .

Con la misma fecha se formula otro comunicado, haciendo constar, entre otras cosas, que en el centro de trabajo de Nuevos Ministerios, hay conductas de abusos, vejaciones, intento de agresión de un compañero, humillaciones y amenaza escrita de muerte."

La prueba documental que se invoca como sustento de la adición fáctica referida (folios 175 y 176 de los autos) refleja el contenido del texto que se pretende añadir y su inclusión es procedente en el referido ordinal.

2.- Respecto de la modificación pretendida del hecho probado décimo, también se estima su adición al factum, al acreditarse por el documento que se cita. En este se declara que la contingencia de la baja médica de la



actora de 27-11-2011 es laboral según reconoció sentencia del Juzgado de lo Social número 40 de Madrid , solicitándose que conste lo siguiente: " *En informe clínico de Atención Primaria de 30 de noviembre de 2012 se determina que: Desde enero sufre acoso laboral y sexual en su empresa, presentando gran tristeza, apatía, anhedonía, pensamientos reiterativos sobre lo ocurrido, gran ansiedad e insomnio pertinaz, habiendo perdido mucho peso y sin respuesta a tratamientos pautados.*

En el Informe médico de evaluación de incapacidad laboral, de 10 de mayo de 2013, se refiere: Paciente de 46 años que refiere trabajar como vigilante de seguridad en la Estación de RENFE de Nuevos Ministerios con antigüedad en la empresa de 2004, se encuentra en IT desde 29.11.11 diagnosticada de Reacción depresiva prolongada (acoso laboral + acoso sexual)".

3.- La tercera revisión persigue dejar como constatado en el ordinal undécimo que "*con fecha 10 de junio de 2011 la multa fue notificada a la empresa LPM*". Tanto el particular al que se refiere el hecho probado como la precisión añadida por la actora son hechos que no revelan que la multa en cuestión sea circunstancia útil para el enjuiciamiento del asunto litigioso y determinar la certeza de los hechos de la demanda relativos al acoso alegado.

SEGUNDO. - En el motivo jurídico, amparado en el art. 193, c) de la LRJS , se alega infracción de los arts. 10 y 14 de la CE , en relación con el art. 4.2, c), d), y e) del ET . De la narración fáctica de la sentencia de instancia y, especialmente, de lo declarado en la dictada el 16-4-2014 por el Juzgado de lo Social número 40 de Madrid , en la que se declara que la baja médica de la demandante de 27-11-2011 y finalizada el 21-5-2013 es de origen profesional, cabe admitir la real y efectiva situación de acoso sufrido por esta, siendo elemento determinante lo dicho por esta sentencia, que es firme, conforme a la cual "*los actos sufridos por Dña. Filomena concuerdan con los sufridos por las personas que han vivido un acoso laboral y sexual*", añadiendo que consta "*en los diversos informes de los servicios públicos de salud la vinculación que establecen los facultativos que atiende a la demandante entre su enfermedad y una situación de acoso laboral y sexual*". Tal medio probatorio, nunca desvirtuado, junto con aquellos otros elementos adicionales que también están acreditados en el presente proceso, deja patente la certeza y realidad de los hechos de la demanda, pues la sentencia que resolvió la etiología laboral de la incapacidad temporal, fija una relación causal clara e indudable, no cuestionada por las partes demandadas, que justifica la declaración como vulnerado del derecho fundamental implicado, así como la contravención de las normas estatutarias denunciadas.

En la sentencia de esta Sala y Sección de 4-3-2013 (rec. 6891/2012) se dice:

(...)

CUARTO.-*En efecto, y conforme, entre otras, se declara en la sentencia de esta misma Sala y Sección de fecha 25-6- 12, EDJ 168032,"procede dejar precisados los presupuestos del acoso laboral para seguidamente comparar el relato histórico de la sentencia con la doctrina, ya extensa, inconcusa y reiteradamente sentada al respecto sobre tal fenómeno, determinando si al fin nos hallamos ante una conducta acosadora sobre la demandante ejercida por la empresa demandada, o de sus compañeros de trabajo, o, por el contrario, se constata una situación de conflicto o incluso de abusos empresariales, que modalizan el caso en términos bien distintos a los propios del acoso. De principio, y siguiendo lo que esta misma Sala señala en sentencia de 12- 9-2011 (rec. 1506/2011), cabe indicar, respecto del acoso laboral, lo que de la misma transcribimos, que a su vez hace cita literal de anteriores resoluciones del mismo Tribunal: "(...) para que sea declarado un comportamiento empresarial de tal signo, erigiéndose en causa resolutoria indemnizada de la relación laboral y tributaria en su caso de resarcimiento económico complementario, han de darse hechos graves y prolongados en el tiempo que pongan inequívocamente de manifiesto una conducta caracterizada por la (...) sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión."*(sentencia de esta Sala de 7-4-2008). La sentencia de 28-2-2011 (rec. 6472/2010) dictada así mismo por este Tribunal indica que para conceptuar como comportamientos de acoso (mobbing) en los términos descritos habitualmente por la doctrina y la jurisprudencia, han de quedar comprometidos (...) distintos derechos fundamentales del trabajador, como el de la propia dignidad de la víctima, su libertad personal, la integridad física y moral, la igualdad y no discriminación, el derecho al honor, la salud, y en fin aquellos cuya erosión se derive del trato recibido por el empresario, los superiores o compañeros de trabajo de la persona afectada, siendo a su vez necesario que para proclamarlo como tal confluyan las condiciones precisas, en cuanto a repetición en el tiempo e identidad de una conducta intencional tendente a causar daño moral o psíquico, que justifiquen su declaración. Por ello y en consonancia con la puntualización que se acaba de sentar, es innecesario que nos refferamos a este particular aspecto porque la sentencia de instancia no declara a la actora como sujeto pasivo o víctima de un daño causado directamente a través de determinados comportamientos y medidas que colocan a la persona del trabajador en



una situación degradante y vejatoria en el contexto de lo que ha de entenderse como acoso laboral *sensu stricto*". También ha señalado la sentencia de esta Sala de lo Social de 29-1-2004 (rec. 5265/2003) que: "el acoso moral en el trabajo persigue el derrumbamiento psicológico, el debilitamiento espiritual, la humillación, el sufrimiento y el castigo arbitrario y caprichoso de la víctima, este trato hacia el trabajador, habremos de añadir, conlleva por propia lógica y naturaleza una mínima continuidad en el devenir de la relación laboral, lo que en definitiva pugna con una actuación censurable del empresario o de sus representantes de carácter episódico habida en un día, que podrá provocar otras consecuencias en el orden laboral, distintas a las señaladas en el art. 50 del ET (...). Se reiteran las condiciones precisas para la situación de acoso, como las expresadas en la sentencia de esta Sala (sección 1.ª) de fecha 30-10-09: "1) Un elemento objetivo o acción (comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras) efectuado por el empresario o los propios trabajadores, y caracterizado por varios elementos: A) Constituir una forma de menosprecio de la persona, indeseable por parte de su destinatario, y de naturaleza injusta, en el sentido de que el sujeto pasivo no está obligado a soportar esa conducta. B) Su carácter grave, gravedad que debe percibirse con arreglo a parámetros socialmente establecidos, siendo en este punto de interés resaltar la necesidad de diferenciar entre la vivencia psicológica subjetiva de acoso que puede experimentar una persona y la existencia objetiva y real del mismo, pues, en palabras de la sentencia del Tribunal Constitucional 136/01, a propósito del acoso sexual, "sin descartar la realidad psicológica del acoso que la actora dice haber sufrido, los hechos psicológicos sólo pueden probarse a través de los hechos físicos". O, en otras palabras, que no es igual sentirse acosado que estar realmente acosado; lo primero depende del singular mundo psicológico del sujeto afectado, cambiante en cada persona; lo segundo, de los elementos de realidad que puedan ser percibidos objetivamente. C) El carácter persistente en el tiempo de la agresión, descartando los actos puramente ocasionales o sin entidad para revelar un determinado propósito. 2) Un elemento subjetivo o teleológico: la finalidad específica del sujeto hostigador consiste en minar psicológicamente al acosado, y así lograr de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido; normalmente se pretende la renuncia del trabajador a algo que le corresponde en derecho (ascenso, permanencia en la empresa, etc.)." Y la sentencia de la sección 1.ª de 26-6-09 se ha pronunciado en los siguientes términos: "La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, hace referencia a los "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo...", y la Comisión Europea, con fecha 14 de mayo de 2001, señala, también, como característica esencial del acoso, "los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto..." (...) El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin. Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral de otro, requisito éste, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión. El acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero - acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. Así pues, la intencionalidad y la sistemática reiteración de la presión son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo. Pero no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral, por lo que hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral. No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo". Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado. Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral." Finalmente y además, ha de ser objeto de cumplida y adecuada demostración tanto la intención de dañar cuanto la efectiva producción de un daño, que en el presente caso no se ha producido, pues no cabe identificar o asimilar actuaciones empresariales arbitrarias o injustas en relación con los derechos del trabajador, que pueden ser combatidas mediante la acción oportuna tendente a restablecer la situación preexistente, incluso aunque guarden conexión con el menoscabo que a conducta del empleador puede provocar en el plano profesional,



con el persistente hostigamiento a la persona de aquel en los términos expuestos por las resoluciones citadas. El desafuero o la arbitrariedad en la relación laboral tienen respuesta en el ordenamiento jurídico a través, esencialmente, del art. 50.1, c) del ET, correspondiendo las consecuencias propias del acoso laboral a las actuaciones, bien del empresario o de sus representantes, impregnadas de las notas caracterizadoras expuestas en las resoluciones judiciales citadas, que no se identifican con el abusivo ejercicio por el empleador de las prerrogativas que tienen legalmente atribuidas en ámbito directivo, organizativo y disciplinario".

Y en la sentencia de esta Sala y Sección de 21-8-2008 (rec. 3137/2008) se dice que:

"En el comportamiento de acoso del empresario pueden quedar comprometidos distintos derechos fundamentales del trabajador, como el de la propia dignidad de la víctima, su libertad personal, la integridad física y moral, la igualdad y no discriminación, el derecho al honor, la salud, y en fin aquellos cuya erosión se derive del trato recibido por el empresario, los superiores o compañeros de trabajo de la persona afectada. Conforme a una doctrina que reiteradamente viene consolidándose, para declarar que nos hallamos ante el acoso laboral hemos de verificar si según el relato fáctico se dan las condiciones precisas, en cuanto a repetición en el tiempo e identidad de una conducta intencional tendente a causar daño moral o psíquico, que justifiquen su declaración. La sentencia de esta Sala y Sección de 9 de julio de 2006 (rec. 2957/2007) recuerda que "la reforma del apartado 2.e) del art. 4 ET por Ley 62/2003 (RCL 2003\3093 y RCL 2004, 5, 892) ha especificado entre los actos atentatorios a la dignidad del trabajador el acoso, reconociendo el derecho del trabajador, exigible frente a su empresario, a la protección contra el acoso basado en los factores que, de forma no exhaustiva, señala el precepto. La constatación de la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento tal que incluso llegan a presentar síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral, ha determinado la acuñación del término "mobbing" para su calificación, acepción que literalmente significa atacar o atropellar y que ha sido traducido como hostigamiento psicológico en el trabajo, refiriéndose a aquella situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. Ahora bien, la presencia de cualquier conflicto no determina la presencia de un hostigamiento laboral, porque el mobbing se refiere a un tipo de situación comunicativa que amenaza infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos. Con el acoso se busca directamente causar un daño al trabajador, a través de determinados comportamientos y medidas que lo colocan en una situación degradante y vejatoria".

Como se afirma en la sentencia del TSJ de Aragón de 28-2-2006 (rec. 205/2006) "resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas

(...)

En el ordinal fáctico cuarto consta que uno de los resultados del estudio específico psicosocial que llevó a cabo la técnica superior en prevención de riesgos laborales fue que "se confirma la existencia de conductas de acoso sexual de componente verbal a partir de declaraciones testimoniales". En relación con esta clase de acoso, constituye actuación que ataca el derecho a la intimidad reconocido en el art. 18.1 de la CE, y los arts. 14 y 15 de la Carta Magna (derecho a la integridad física y moral y a no ser discriminado) e incluso puede implicar conducta delictiva (STS de 23-6-2000), habiéndose probado también como concurrente en el presente caso.

TERCERO .- Establecida de forma indudable la conexión causal entre la situación clínica de la actora, según la sentencia referida del Juzgado de lo Social número 40 de Madrid, se impone la estimación del recurso al haberse acreditado por la actora, que ha cumplido con el requisito del art. 217.2 de la LEC, la conducta empresarial que denuncia en demanda. Por lo que concierne a las personas físicas codemandadas, no se deduce de la narración fáctica, con los añadidos incorporados a la misma, la participación de estas en los hechos de forma inequívoca e indudable, de forma que pudiera conducir a una condena de carácter solidario con la empresa, quien de forma inadmisiblemente ha consentido, por omisión negligente y continuada, la situación irregular advertida por la referida sentencia del Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid y los servicios de prevención de riesgos laborales.

CUARTO .- El art.8.11 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como falta muy grave "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores", cuantificando el art. 40.1, c) las faltas muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros, dato de referencia útil para calibrar en la proporción adecuada el importe indemnizatorio compensador del daño, teniendo en cuenta que a consecuencia del acoso sufrido permaneció en IT desde el



27-11-2011 hasta 21-5-2013, es decir, un año y seis meses, consecuencia que ha de repararse en atención a la evidente gravedad de los hechos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Dña. Filomena contra sentencia dictada el 11-2-2015 por el Juzgado de lo Social número 17 de Madrid, en autos número 360/2014, instados por la recurrente contra SEGURIDAD LPM, S.L, D. Romeo y D. Jesús Luis, y con revocación de la misma, estimamos la demanda y declaramos la existencia de vulneración de derechos fundamentales por acoso laboral y sexual en la persona de la actora, por lo que condenamos a dicha empresa a estar y pasar por este pronunciamiento y a abonarle 25.000 euros en concepto de indemnización por el daño moral causado, absolviendo a los demás codemandados de los pedimentos deducidos en su contra. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 **431/15** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 431/15), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.