



Roj: **STSJ AS 3215/2022 - ECLI:ES:TSJAS:2022:3215**

Id Cendoj: **33044340012022102297**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **15/11/2022**

Nº de Recurso: **2168/2022**

Nº de Resolución: **2245/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JESUS MARIA MARTIN MORILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Gijón, núm. 1, 17-06-2022 (proc. 177/2022),  
STSJ AS 3215/2022**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 02245/2022**

**T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax:** 985 20 06 59

**Correo electrónico:**

**NIG:** 33024 44 4 2022 0000701

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0002168 /2022**

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000177 /2022

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

**RECURRENTE/S D/ña** Fátima

**GRADUADO/A SOCIAL:** ANGEL POSADA GONZALEZ

**RECURRIDO/S D/ña:** MINISTERIO FISCAL, ALIMERKA SA

**ABOGADO/A:** , LAURA GIARRIZZO GARCIA

**SENTENCIA Nº 2245/22**

En OVIEDO, a quince de noviembre de dos mil veintidós.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Iltmos Sres D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO, Presidente, D<sup>a</sup>. MARIA VIDAU ARGÜELLES, D<sup>a</sup>. MARIA CRISTINA GARCIA FERNANDEZ y D<sup>a</sup>. LAURA GARCIA-MONGE PIZARRO, Magistrados, 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 0002168/2022, formalizado por el Graduado Social D. ANGEL POSADA GONZALEZ, en nombre y representación de Fátima, contra la sentencia número 248/2022 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de GIJÓN en el procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000177/2022, seguidos a instancia de Fátima frente al MINISTERIO FISCAL y la empresa ALIMERKA SA, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr **D JESUS MARIA MARTIN MORILLO**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** D<sup>a</sup>. Fátima presentó demanda contra el MINISTERIO FISCAL y la empresa ALIMERKA SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 248/2022, de fecha diecisiete de junio de dos mil veintidós.

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

1º) La demandante, D<sup>a</sup> Fátima, mayor de edad, con DNI nº NUM000, presta servicios para ALIMERKA, S. A. en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de encargada de establecimiento, con antigüedad reconocida al 5 de diciembre de 1986.

2º) Disciplina la relación el Convenio colectivo del sector de minoristas de alimentación del Principado de Asturias, publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de 25 de marzo de 2020. El artículo 50 del mismo dispone:

*Acoso sexual y psicológico.*

*Será considerado acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, no deseado, que atente contra la dignidad de la persona y que pueda crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

*Será considerado acoso psicológico o moral la situación de hostigamiento grave que pueda sufrir un/a trabajador/a por parte de sus superiores/as.*

*Las empresas se comprometen a tomar las medidas oportunas para que tales hechos no tengan lugar, y sancionarán los mismos de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.*

*Cualquier tipo de acoso sexual o psicológico que pueda producirse en la empresa, se pondrá en inmediato conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, si así lo solicita por escrito la persona afectada.*

*Ante cualquier denuncia escrita formulada sobre tales materias, las empresas incoarán expediente informativo a fin de impedir la continuidad del acoso denunciado, quedando exoneradas de todo tipo de responsabilidad una vez lo hayan efectuado*

3º) El salario diario de la actora asciende a 54,22 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

4º) La actora venía prestando sus servicios en el establecimiento que la demandada explota en la calle Andalucía de Gijón, en el barrio de El Llano. Realizaba, desde al menos 2016, funciones de tercera encargada. Esto es, en ausencia de la encargada y de la segunda encargada, se ocupaba de sus cometidos.

5º) A principios de 2019 se le comunicó que pasaría a ser encargada en el establecimiento que se iba a abrir en la calle Benito Otero Martínez nº 60, en Nuevo Rocés, que abrió el 17 de octubre de 2019. La actora recibió formación los días 27 de marzo y 12 de septiembre de 2019, así como el 20 de octubre de 2021.

6º) D<sup>a</sup> Coro presta servicios para ALIMEKA, S. A. desde 2003. Desde 2006 ostenta la condición de supervisora, teniendo a su cargo cinco establecimientos, entre los cuales el de Nuevo Rocés y el de El Llano.

7º) Entre la actora y la Sra. Coro han surgido desavenencias con motivo del desempeño laboral de la primera. La Sra. Coro manifestó, con motivo del paso de la actora al supermercado de Nuevo Rocés que hubiera preferido que fuera otra la persona designada, no obstante lo cual, realizó la valoración positiva para que la actora accediera a la categoría de encargada.



La actora causó baja por incapacidad temporal el 23 de noviembre de 2021, con el diagnóstico de "trastorno de ansiedad generalizada". A fecha de celebración de la vista oral continuaba en situación de incapacidad temporal.

Noveno.- El 22 de febrero de 2022 la actora remitió al departamento de recursos humanos de la empresa comunicación en los términos siguientes:

*Yo, Fátima con DNI NUM000 . n.º de empleado NUM001 y encargada de la tienda de Nuevo Rocés n.º NUM002 , envío esta carta para explicar el motivo de mi baja laboral en la que me encuentro desde el 23 de noviembre de 2021-*

*Quiero transmitir mi desacuerdo con el trato recibido por mi supervisora, Coro . El inicio de esta mala relación comienza cuando el Sr Ezequiel nos comunica a principios del año 2019 en la calle Andalucía donde yo trabajaba entonces como sustituta de las encargadas cuando estaban de vacaciones, a la supervisora Coro , a la encargada y a mi, que yo iría de encargada en la nueva tienda de Rocés. Tendrían que formarme todo lo que necesitara, aunque ya llevaba unos 8 años haciendo sustituciones como encargada. Pero roen ningún momento nadie hizo nada.*

*Durante la implantación la situación fue a peor, no me trataba como encargada, me dejaba de lado, como si no estuviese en la tienda- y cuando se dirigía a mí era para hacerme de menos delante de todo el mundo, compañeros, trabajadores de la obra, repartidores, etc. Su trato hacia mi persona era velatorio y de menosprecio y aumentaba cuando había compañeros delante- para hacerles sr\*er que la tienda solo funcionaba si estaba ella, por su buena labor.*

*A partir de la inauguración de la tienda, la situación se hizo insostenible. Me pregunta delante de las cajeras; "¿tú qué haces cuando llegas a la tienda? ¿y luego?. Llega a la tienda, sin dar los buenos días, no avisa ni cuándo llega ni cuando se marcha, actúa por su cuenta en la tienda. como si no estuviera y cuando se va les comunica a las cajeras lo que quiere que haga yo para que me lo comuniquen ellas. Me dice cuando tengo que ir a desayunar con un "sal ya" y durante la pandemia, me prohibió ir a mi casa a desayunar viviendo a 5 minutos.*

*Hubo días que entraba a las 7.30h en la tienda, no me dirigía la palabra y si yo le preguntaba cualquier cosa, me contestaba que ella estaba allí para ver cómo me organizaba y que hiciera lo que creyera conveniente.*

*Me negó varios festivos, con un simple no y más tarde me dio 10 cuando ella quiso"*

*Da festivos a los empleados sin decirme nada y son ellos los que me avisan.*

*Cuando le preguntan las cajeras o el personal que trabaja en secciones alguna duda les dice que le pregunten a la encargada que para eso está. Una vez la llamé para contarle un problema con una cajera y me contestó que no le contara mi vida.*

*En tres ocasiones le pedí una reunión para hablar de la situación pero no quiso, cuando le empecé a hablar de que la situación debido a nuestra mala relación era insostenible ella lo negó todo aunque me confesó que ella ya tenía pensado una encargada para aquella tienda y que por supuesto no era yo. Esta situación se prolongó durante un año, todos los días me repetía que no hacía bien mi trabajo. Toda esta situación me llevó a la consulta de psicóloga de salud mental, recomendada por mi médico de atención primaria yá que tenia ataques de ansiedad, había bajado de peso, no dormía bien y entraba llorando en el trabajo pensando cuál iba a ser su actitud hacia mí. Tras dos años en esta situación, Coro pide una reunión con todas las encargadas puesto que ella misma reconoce que la situación es insostenible. Esta reunión sí que sirvió para hablar de mi estado de estrés en el trabajo y de su malhumor dicho por ella, cada vez que tenía que venir a la tienda porque no le gustaba trabajar con nosotras, así que decidimos empezar todos de cero. Pero a los pocos días la situación que parecía que se estaba arreglando, se volvió nuevamente insoportable. Volvieron los malos modos, los gritos, la indiferencia y su frase hacia mi; "no eres productiva".*

*La realidad de mi situación se la comuniqué al Sr Ezequiel el cual es conecedor de este problema y que intentó arreglarlo hablando con ella, pero en vista de que la situación lejos de mejorar, ha empeorado aún más, ahora lo hago extensivo a ustedes a través de esta carta ya que no puedo permitir que mi vuelta al trabajo sea una vuelta al acoso hacia mi persona.*

*Espero que puedan aportar alguna alternativa y tomar las medidas oportunas para que este tipo de situaciones no se vuelvan a repetir en el ámbito laboral de su empresa.*

*Acompaño este escrito de informe de psicóloga y del diagnóstico de mi baja laboral.*

*Atentamente:*



10º) En febrero de 2022 la actora recibió comunicación empresarial en la que se le participaba la implementación de un sistema de gestión del absentismo, subcontratado a una empresa externa, con el objeto de controlar la justificación de las bajas por incapacidad temporal.

11º) El 31 de marzo de 2022 se celebró ante la UMAC de Gijón acto de conciliación respecto de la papeleta presentada el 18 de marzo de 2022, con el resultado de "sin avenencia".

12º) Con posterioridad a la interposición de la demanda y, a través de su representación procesal, a la actora se le hicieron dos ofrecimientos para cambiar de centro de trabajo, que fueron rechazados.

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

"DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Fátima contra ALIMERKA, S. A., absolviendo a la empresa de los pedimentos en su contra".

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Fátima, formalizándolo posteriormente. Tal recurso 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 fecha 17 de octubre de 2022.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 3 de noviembre de 2022 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.-** En la demanda origen del pleito la parte actora pretendía la resolución indemnizada del contrato por vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad y a la integridad física y moral, interesando una declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, la extinción del contrato de trabajo y la condena al abono de la indemnización legamente tasada, así como el resarcimiento de daños y perjuicios con motivo de la lesión del derecho fundamental por importe de 9.000 euros.

La sentencia del Juzgado de lo social núm. Uno de Gijón de 17 de junio de 2022 desestimo íntegramente la demanda y absolvió en la instancia a la empresa demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Frente a esta resolución judicial, se alza en suplicación la representación procesal de la demandante y, desde la doble perspectiva que autoriza el Art. 193.b) y c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, interesa la revocación de la resolución de instancia, y la declaración de haber sido conculcado el derecho fundamental a la integridad física y moral de la trabajadora por incumplimiento de la obligación de prevención de los riesgos psicosociales, con abono de una indemnización en la cuantía de 9.000 euros por los daños y perjuicios ocasionados.

El recurso ha sido impugnado de contrario por el Ministerio Fiscal y por la dirección letrada de la mercantil ALIMERKA SA, para interesar en ambos casos la íntegra confirmación de la resolución de instancia.

**SEGUNDO.-** Destina el Graduado Social recurrente, el primer motivo de su recurso a interesar la modificación del relato histórico, interesando concretamente la modificación del octavo de los ordinales para el que, con apoyo de un informe médico de Salud Mental, ofrece la siguiente redacción alternativa:

"Según informe de Salud Mental del Hospital de Cabueñes de fecha 4 de junio de 2021 la actora presenta primeros síntomas de trastorno ansioso depresivo (nervios, llanto fácil, labilidad emocional) relacionado con mal ambiente en su trabajo. La evolución que se recoge en dicho informe es mala al estar la trabajadora en activo y por tanto en continuo contacto con el foco del origen de su problema, que es el conflicto laboral. La actora causó baja por incapacidad temporal el 23 de noviembre de 2021, con el diagnóstico de "trastorno de ansiedad generalizada". A fecha de celebración de la vista oral continuaba en situación de incapacidad temporal, en un proceso calificado por el Servicio de Salud como de larga duración".

Advierte la STS de 28 de marzo de 2017, Rec. 77/2016 que: "para que este motivo pueda prosperar, se necesita que concurran todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (valga por todas, la STS/4<sup>a</sup> de 12 mayo 2016, rec. 132/2015)".



La aplicación de estos parámetros a la revisión que se postula en el motivo debe prosperar en cuanto concreta con mayor precisión y detalle el motivo de la baja medico laboral de la actora, expresando pormenorizadamente la magnitud del trauma y las limitaciones psíquicas que sufre, lo que permite integrar el texto impugnado con el que se obtiene del informe médico de Salud Mental

**TERCERO.-** Con amparo procesal en la letra c) del Art. 193 de la LRJS, denuncia el recurrente, en el motivo segundo de su recurso, destinado a la censura jurídica, la infracción de los Arts. 4.2 d) y 19.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los Arts. 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Art. 15 de la Constitución Española, y con la doctrina recogida en la STC 60/2007, de 2 de julio.

Argumenta que se le ha ocasionado un claro perjuicio a su patrocinada: una patología psíquica que ha desembocado en un proceso de IT de larga duración, y que el origen de tal daño se halla en una omisión de la empleadora respecto de sus obligaciones en materia preventiva pues, aunque tenía conocimiento de un conflicto, no hizo nada pese a estar obligada a incoar un expediente en aras de arrojar luz sobre los hechos. No se trata en un primer momento de atajar un acoso, se trata en primer lugar de investigar si se asiste a un acoso o a un conflicto laboral o, su caso, nada digno de reseña.

Habría que comenzar precisando que aunque es cierto que la resolución del TC invocada se hace eco, como no podía ser de otra manera, de su doctrina tradicional relativa a que "para apreciar la vulneración del art. 15 CE en esos casos no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (en este sentido, STC 221/2002, de 25 noviembre, FJ 4, y 220/2005, de 12 de septiembre, FJ 4, entre otras)", lo cierto es que el supuesto de hecho objeto de análisis en la expresada resolución no guarda relación con el aquí analizado; se trataba en aquel supuesto de un organismo público que decidió restituir a una trabajadora, tras el alta médica, bajo las órdenes de un jefe y a petición de este, al que ésta había denunciado reiteradamente con anterioridad, a pesar que estaba constatado el grave riesgo que para la salud de la trabajadora supondría dicho regreso.

En el presente caso, por el contrario, fuera de las propias manifestaciones de la interesada, no hay constancia en los autos de que la actora haya formulado denuncia alguna contra ningún superior jerárquico ni contra ningún otro compañero de trabajo, sino que la primera comunicación remitida a la empresa dando cuenta de las desavenencias con la Supervisora y del trato que esta le dispensaba es de fecha de 22 de febrero de 2022, esto es, después de haber causado la baja medico laboral, y es a raíz de esta comunicación que la empresa le realizó dos propuestas para cambiar de centro de trabajo en los que no estaría bajo la supervisión de la Sra. Coro, y ambos ofrecimientos fueron rechazados por la recurrente; de hecho a la fecha del juicio la actora no se había reincorporado al trabajo; es más, al contrario del supuesto analizado por el TC, en el que había sido el propio Jefe del Servicio denunciado quien -tras el cumplimiento de la sanción de suspensión- había pedido la restitución de la trabajadora a su antiguo puesto de trabajo, en el caso que aquí se examina lo que expresamente se significa en la resolución de instancia es que la supervisora, al tener conocimiento del nombramiento de la actora como encargada de la tienda de Roces, manifestó que hubiera preferido que fuera otra.

Por otra parte y ya en referencia a las conductas imputadas a la Supervisora en la denuncia formulada el día 22 de febrero de 2022 por la actora (ordinal noveno), La STJUE de 13 de julio 2018, (asunto T-377/2017, Banco Europeo de Inversiones (BEI)), versa sobre la «Política en materia de respeto de la dignidad de las personas en el trabajo» y analiza el concepto o la definición del «acoso psicológico» contenida en el artículo 3.6.1 del Código de conducta del BEI, precisando que (párrafos 89 y 90): "esta definición presenta una analogía con la del artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios, que define el «acoso psicológico», para los funcionarios y agentes a los que se aplica dicho Estatuto, como una «conducta abusiva» que se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos manifestados «de forma duradera, reiterada o sistemática», lo que implica que el acoso psicológico debe entenderse como un proceso que se inscribe necesariamente en el tiempo y que supone la existencia de acciones reiteradas o continuadas, que son de carácter «intencional», en contraposición con aquellas de carácter «accidental» (véanse las sentencias de 13 de diciembre de 2017, HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, apartado 101, y de 17 de septiembre de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, apartados 76 y 77). (y) Por consiguiente, esta referencia, en la jurisprudencia relativa al artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios, a un «proceso que se inscribe necesariamente en el tiempo y que supone la existencia de acciones reiteradas o continuadas» puede también aplicarse, por analogía, a los efectos de la aplicación del concepto de «acoso psicológico», a los agentes del Banco [véase, por analogía, en relación con el régimen disciplinario del Banco Central Europeo (BCE), la sentencia de 17 de marzo de 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, apartado 103]".



Advierte a su vez la STC 56/2019, de 5 de mayo, que: "el concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas muy diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso "vertical descendente" o "institucional". Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso "perverso"), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcional, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica).

Hasta tiempos recientes ha faltado conciencia social e institucional sobre el problema, pese a que el porcentaje estimado de trabajadores que ha sufrido alguna forma de acoso laboral es importante, aún mayor en el ámbito de las administraciones públicas [cfr. resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, núm. 2001/2339 (INI), y comunicación de la Comisión europea sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajador: una nueva estrategia comunitaria de la salud y la seguridad, COM (2002) 118 final]. En el ámbito del Consejo de Europa, la primera reacción fue la Carta social europea revisada (hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996), conforme a la que el acoso laboral atenta contra el "derecho a la dignidad en el trabajo", debiendo las partes signatarias "adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores" (art. 26). En la Unión Europea, las Directivas del Consejo núms. 2000/43/CE, de 29 de junio, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativas a la igualdad de trato, han obligado a los Estados miembros a adoptar medidas contra los supuestos de acoso relacionados con la discriminación, entre otras, "garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato" (arts. 8.1 y 10.1, respectivamente).

El legislador español ha empezado a tomar en consideración el problema bajo las ópticas de la prevención, la protección y la represión. Cabe citar, en cuanto a esta última perspectiva y con relación al empleo público, el art. 95.2 o) del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (LEEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tipifica el "acoso laboral" como falta muy grave y el segundo párrafo del art. 173.1 del Código penal, introducido por la Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, que tipifica como delito contra la "integridad moral" los "actos hostiles o humillantes" realizados "de forma reiterada" en "el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad" que "supongan grave acoso contra la víctima".

En cualquier caso viene siendo común identificar el acoso con un trato degradante que exige para su concurrencia la continuidad y reiteración de la conducta ofensiva, que a su vez ha de ser suficientemente eficaz para producir sentimientos de angustia y humillación.

En el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo, la Nota Técnica Preventiva 467 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo valor interpretativo ha sido asumido por el Tribunal Supremo, define el acoso moral como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir sus reputación, perturbar su labor y lograr que finalmente esa persona termine abandonando su trabajo.

Entre los derechos constitucionales asociados a la tutela específica del acoso moral señala la STS de 17 de mayo de 2006 (Rec. 4.372/2004) que: "la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral, no es otro que el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la Constitución Española, la que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes".

El derecho a la integridad física y moral viene reconocido en el Art. 15 de la CE y con él se protege la "incolumidad corporal" que abarca tanto los daños físicos como psíquicos y su ámbito constitucionalmente garantizado protege la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular (SSTC 120/1990 y 119/2001).



Resulta ilustrativa en este sentido la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, que en su ANEXO II concreta en una serie de conductas "típicas" "que son, o no son, acoso laboral" en dos listados. En el listado A) considera que son conductas típicas de acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Ahora bien, como recuerda la antes mencionada NTP 476, el conflicto laboral y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, no todo conflicto es una manifestación de un acoso moral y, por otro, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia del acoso moral, de donde cabe concluir que la existencia del acoso moral no se prueba por la simple existencia de un conflicto, aunque, desde luego, un conflicto laboral mal resuelto puede actuar como desencadenante de situaciones de acoso.

La existencia de conflictos en el ámbito laboral, por distintas y múltiples razones, de discusiones, desavenencias o enfrentamientos no implica ese plus exigido por el acoso moral, que pretende hostigar, rebajar o vejar sistemáticamente al empleado, sino -en su caso- el recurso a los medios previstos por el Derecho para solucionarlos y que -además- son habituales y de uso corriente, sin ninguna implicación. La propia concepción más en boga de las relaciones laborales (pluralismo) parte de la existencia de un conflicto subyacente entre el empleador y el empleado, en la que será el Estado el árbitro final, habida cuenta que las relaciones laborales son -en definitiva- una organización en la que confluyen esos dos grupos -con sus propios intereses y objetivos legítimos- en un conflicto que -per se- no es malo, sino que comporta avances y cambios positivos, siempre que su gestión se haga correctamente.

Pues bien, lo que se declara en la resolución de instancia es que "no se han acreditado menosprecios, insultos, faltas de respeto ni otras circunstancias que pudieran traducirse en la humillación laboral constante y deliberada, con el fin de aniquilar a la trabajadora, propias del acoso laboral. No consta que a la trabajadora se le impusieran tareas denigrantes o vacías de contenido, ni que se le ordenara hacer lo que no era propio de su puesto de trabajo. No constan humillaciones públicas ni menosprecios de su actividad. No existe una actuación deliberada para perjudicar a la demandante; en particular y, en cuanto a los festivos, las dos testigos fueron claras al afirmar que los que se denegaron a la trabajadora lo fueron siguiendo las prácticas de común aplicación en la empresa".

En suma, fuera de las manifestaciones que la propia recurrente haya podido realizar al facultativo que la atiende sobre el trato inadecuado de la supervisora, no despuntan por ningún lado que se mire los indicios alegados por la recurrente en su denuncia de 22 de febrero de 2022.

Por todo lo expuesto, al no haberse producido ninguna de las infracciones denunciadas, el recurso debe ser desestimado.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la dirección técnica de D<sup>a</sup> Fátima contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón de fecha 17 de junio de dos mil veintidós, dictada en los autos núm. 1777/2022, resolviendo la demanda sobre tutela de los derechos fundamentales, instada contra la empresa ALIMERKA SA y en el que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL, y, en consecuencia, confirmamos íntegramente la misma; sin que haya lugar a hacer especial pronunciamiento en costas.

*Medios de impugnación*



Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

*Depósito para recurrir*

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:** fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

**Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**".

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **notificación** y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.