



Roj: **STSJ GAL 1533/2018 - ECLI:ES:TSJGAL:2018:1533**

Id Cendoj: **15030340012018101002**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **16/03/2018**

Nº de Recurso: **5398/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA ANTONIA REY EIBE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO (-FF-)

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax: 881-881133/981184853

NIG: 15078 44 4 2017 0001677

Equipo/usuario: MF

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0005398 /2017

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000521 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de SANTIAGO DE COMPOSTELA

RECURRENTE/S D/ña EL CORTE INGLES SA

ABOGADO/A: JOSE LUIS MARTINEZ-OLIVARES GOMEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL, Noemi

ABOGADO/A: , JOSE MARIANO SIERRA RODRIGUEZ

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

ILMO. SR. D. MANUEL DOMINGUEZ LOPEZ

ILMA. SRA. Dª MARIA ANTONIA REY EIBE

ILMA. SRA. Dª ISABEL OLMOS PARES

En A CORUÑA, a dieciséis de marzo de dos mil dieciocho.

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 0005398/2017, formalizado por EL LETRADO DON JOSÉ LUIS-MARTÍNEZ-OLIVARES GÓMEZ, en nombre y representación de EL **CORTE INGLES SA**, contra la sentencia número 366/2017 dictada por EL XDO. DO SOCIAL N. 1 de SANTIAGO DE COMPOSTELA en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000521/2017, seguidos a instancia de DOÑA Noemi representada por EL LETRADO DON JOSÉ MARIANO SIERRA RODRÍGUEZ y EL **CORTE INGLES SA** con la intervención del Ministerio Fiscal, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a MARIA ANTONIA REY EIBE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : D^a Noemi presentó demanda contra EL **CORTE INGLES SA**, con la intervención del MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 366/2017, de fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete .

SEGUNDO : En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: 1.- La parte demandante comenzó a prestar sus servicios para la empresa demandada el día 05/05/2000, con categoría profesional de vendedora y salario anual bruto, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, de 13.951,11 euros. 2.- La demandante prestaba sus servicios en el momento del relato de los hechos en el departamento de electrodomésticos ubicado en la planta sótano del centro comercial de El **Corte Inglés** de Santiago de Compostela. Su superior inmediato, desde el 1 de marzo de 2006, era el Sr. Landelino , quien desde octubre de 2014 pasó a ser Jefe de la mencionada planta. 3.- La demandante inició baja médica derivada de enfermedad común el 11 de noviembre de 2016, con diagnóstico de "trastorno depresivo grave. Episodios recurrentes", recibiendo el alta en fecha el 8 de febrero de 2017. En el informe de salud de 29 de mayo de 2017, que se da por reproducido, se consigna en el apartado de observaciones que la paciente permaneció en situación de incapacidad laboral transitoria por trastorno adaptativo, con síntomas predominantes de ansiedad, con hipersensibilidad psicológica al acercarse a su centro de trabajo o al hablar del tema, secundario a **acoso** laboral por parte de su jefe (informe de salud y partes de baja y confirmación médico aportados como documental nº1 de la demanda). 4.- El 7 de diciembre de 2016, la demandante interpuso denuncia ante la Comisión Instructora para el Tratamiento e Investigación de Situaciones de **Acoso** (CITSA) poniendo en su conocimiento que venía padeciendo una situación de **acoso** sexual y moral en el trabajo llevada a cabo por el Sr. Landelino (doc.nº2 de la demanda, que se da por reproducido). El procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de **acoso** moral y sexual para la empresa Hipercor, vigente hasta enero de 2017, preveía en el punto 1, que se iniciaría mediante solicitud de la presunta víctima (aportado como documental nº1 de la demandada). La comisión instructora se puso en contacto en el mes de diciembre con el centro comercial de El **Corte inglés** de Santiago para coordinar la celebración de las entrevistas con diferentes trabajadores del centro, de lo que tuvo conocimiento el Sr. Héctor , jefe de personal de galicia y el Sr. Avelino , jefe de personal de Santiago. Los días 17 y 18 de enero de 2017, los miembros de la comisión realizaron un total de diez entrevistas, que tuvieron lugar en el centro comercial de Santiago, con excepción de la mantenida con la Sra. Noemi , que se desarrolló en un hotel próximo. La referida Comisión mediante informe de 31 de enero de 2017, nº17/2016, concluyó que no se había producido una situación de **acoso** moral por parte del Sr. Landelino pero sí la situación de **acoso** sexual denunciada, acordando dar traslado del informe de conclusiones a la denunciante, al Sr. Avelino , en su condición de Jefe de Personal del centro comercial de Santiago y a la Dirección regional de recurso humanos (doc.nº3 de la demanda, que se da por reproducido). En el informe, de las entrevistas mantenidas se concluye que hay elementos comunes en los testimonios recabados que evidencian que sí se han producido determinadas conductas de carácter sexual por parte del Sr. Landelino hacia la Sra. Noemi y otros miembros del equipo tales como: Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas e indirectas Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. En relación con las presuntas conductas susceptibles de **acoso** sexual, se transcribe íntegramente el siguiente extracto del informe: ...En relación con las presuntas conductas susceptibles de **acoso** sexual, las personas entrevistadas del género femenino comentan que el Sr. Landelino es "muy de chistes verdes" y de enseñar en su teléfono móvil "fotos y videos de contenido sexual", así como de hacer comentarios obscenos al personal



femenino, incluso haciendo proposiciones de carácter sexual, siendo la actitud de las trabajadoras de clara negativa a sus proposiciones. Para él es normal hacer comentarios un tanto ofensivos y hay gente que le sigue el juego por miedo, comentan, ya que suele tomar represalias si no entras en su juego. También coinciden en que es típico en él decir en tono amenazante la frase "Tú no sabes quién soy yo" en relación a la influencia que puede tener en el Centro. Tres de las entrevistadas comentan que el Sr. Landelino , además de realizar delante de ellas comentarios obscenos, insinuaciones sobre su físico, por ejemplo, respecto al pecho, etc.. y hacerles proposiciones de contenido sexual, que son comunes también al resto, han sido objeto de tocamientos por parte éste: "Estaba de pie, vino por detrás y me hizo cosquillas, me volví y le increpé". "Si le pones freno, le sienta mal", comenta una de ellas. "Una vez estaba de espaldas y me tocó el culo, le dije eres un cerdo, comenta otra. Una vez rozó con su dedo mi mano y otra me dio un pellizco. No me gusta, intentas evitarlo, si le llevas por las malas es vengativo. Comenta la tercera. La mayoría de los entrevistados, incluidos los del género masculino, coinciden en que al Sr. Landelino le gusta "tontear con las mujeres". Esto es sabido incluso en otros lugares de trabajo diferentes al suyo, siendo "vox populi", comentan... 5.- El 1 de febrero de 2017 fue remitido al Jefe de personal el informe de conclusiones CITSA y en fecha 10 de febrero El **Corte Inglés** procedió al despido disciplinario del Sr. Landelino , en base al art. 54.2 c) y g) del Estatuto de los Trabajadores por la comisión de una falta muy grave tipificada en el art. 54.16 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes . En la carta de despido (obrante en el bloque documental nº5 aportado por la demandada) se recoge que tras la remisión del informe del CITSA, "la Jefatura de Personal ha procedido a recabar testimonio de distintas colaboradoras adscritas a la planta a su cargo, identificadas con DNI...G, ... Y, ... R., constatándose que en el lugar y horario de trabajo, de forma habitual, Ud. les muestra fotos y videos de contenido sexual explícito, les dirige frases del tipo " ¡Que pechotes, Menudos cántaros dé miel, por qué no te vienes a la cama conmigo, que bien podría estar si tú quisieras. De igual forma y de manera reiterada envía mensajes mediante Whatsapp con contenido sexual explícito y comentarios como Que labios, mi ma, que bonitos labios... Quiero verte fuera... Que buena estás... Como te queda ese pantalón". En algún caso incluso, aprovechando su condición de mando y facultad de dirección se acerca a alguna de ellas en exceso buscando el contacto físico no consentido y efectuar así tocamientos. Esta conducta ha sido continuada hasta el inicio de los trabajos del CITSA el pasado mes de enero. El Sr. Landelino era afiliado del sindicato FASGA (como consta en su carta de despido). 6.- Con registro de entrada 27 de junio de 2017, la Sra. Noemi puso en conocimiento de la Fiscalía de Santiago unos hechos constitutivos de presunto **acoso** sexual atribuidos al Sr. Landelino , dando lugar a la interposición de una querrela por parte del Ministerio Público (doc.nº4 y 5 de la demanda). 7.- El 16 de diciembre de 2015, el Sr. Enrique , empleado de la demandada en el departamento de electrodomésticos, había sido objeto de despido disciplinario, entre otros, por unos hechos tipificados como falta muy grave, falta de consideración y respeto hacia su entonces Jefe, Sr. Landelino . Tras presentar demanda frente a El **Corte Inglés** impugnando el despido, el día del juicio, 20 de abril de 2016, las partes alcanzaron un acuerdo por el que la demandada reconocía la improcedencia del despido (expediente judicial aportado como documental nº6 por la demandada). 8.- En el lugar y horario de trabajo, de forma habitual, el Sr. Landelino dirigía a varias trabajadoras, incluida la Sra. Noemi , comentarios relativos a su físico o forma de vestir, tales como "Qué labios", "menudos cántaros dé miel", "no me vengas con esos pantalones", realizaba insinuaciones y proposiciones de carácter sexual del tipo "por qué no te vienes a la cama conmigo", tocamientos y les mostraba fotos y videos de contenido sexual explícito. Como consecuencia del rechazo mostrado por la Sra. Noemi ante la actitud del Sr. Landelino comenzó a producirse una situación de tensión en la relación laboral, exteriorizada en malos modos en el mando por parte del Sr. Landelino . 9- Una mañana del mes de abril de 2016, antes de la fecha de la celebración del juicio del Sr Enrique , el Sr. Primitivo , jefe de planta de El **Corte Inglés** y marido de la actora, tras haberla solicitado, mantuvo una reunión con Avelino , (jefe de personal del centro), Cecilio , (responsable del centro comercial de Santiago) y Héctor (jefe de personal de Galicia). El Sr. Primitivo puso de manifiesto a los presentes su preocupación por la existencia de una situación de tensión, "mal ambiente" y "muchos problemas" en el departamento de electrodomésticos relacionados con la conducta del Sr. Landelino , refiriendo una actitud chulesca, malos modos, gritos delante de los clientes, órdenes contradictorias, "alguna frase subida de tono", que ocasionaban que su mujer estuviese incómoda en el trabajo. Se le llegó a preguntar expresamente al Sr. Primitivo si se estaba refiriendo a una situación de **acoso**. Tanto el Sr. Cecilio como el Sr. Avelino sabían con anterioridad que existían tensiones en el departamento al menos con el trabajador Sr. Enrique , pues éste ya se había quejado de los malos modos del Sr. Landelino . A raíz de lo expuesto en la reunión de la mañana, el Sr. Avelino se ofreció a mantener concertó esa misma tarde otra reunión con la Sra. Noemi , durante la cual, además de tratar el tema del juicio de despido del Sr. Enrique , en el que la Sra. Noemi era posible testigo, ésta le transmitió la existencia de una situación de tensión en su departamento, que el Sr. Landelino le había dirigido comentarios, "bromas" y "frases de mal gusto", tales como "no me vengas con esos labios o no me vengas con esos pantalones", que su actitud era prepotente y que le profería voces delante de los clientes. El Sr. Avelino dio cuenta al Sr. Cecilio de la conversación mantenida con la Sra. Noemi Tras estas dos reuniones, ningún responsable de El **Corte Inglés** se entrevistó con otros trabajadores para averiguar los hechos. El Sr. Avelino , por no considerarlo oportuno y el Sr. Héctor , por no inmiscuirse en la labor de aquél.



Tampoco se derivó el asunto al servicio médico de la empresa. El Sr. Avelino y el Sr. Cecilio apercibieron verbalmente al Sr. Landelino en abril de 2016 respecto de sus malos modos con el personal pero no se le advirtió sobre las bromas o comentarios relativas a los labios o pantalones que le había referido la Sra. Noemi. Asimismo, ningún responsable de El **Corte Inglés** volvió a preguntarle a la Sra. Noemi por los hechos ni se puso en contacto con ella hasta febrero de 2017, cuando se recibió el informe de conclusiones CITSA. En mayo de 2016, la Dirección Regional del Centro recibió un escrito por parte del empleado Sr. Enrique en el que se denunciaba el trato recibido por parte del Sr. Landelino, concretándolo en las conductas que se recogen en el documento nº 6 de la demanda, que se dan por reproducidas. En Diciembre de 2016, el representante sindical de FETICO, Cipriano trasladó al Sr. Avelino una queja relativa a una posible conducta de **acoso** sexual por parte de del Sr. Landelino hacia otra trabajadora del centro comercial. Las actuaciones constatadas por parte de los responsables de El **Corte Inglés**, tras las quejas recibidas por parte de la Sra. Noemi en abril de 2016 fueron las siguientes: El Sr. Avelino y el Sr. Cecilio apercibieron verbalmente al Sr. Landelino en abril de 2016 para que modificase sus formas con el personal. El Sr. Avelino trasladó al Presidente del Comité de Empresa del sindicato FASGA, Sr. Oscar y a otro representante sindical las quejas de la Sra. Noemi y les pidió que realizaran

averiguaciones. En agosto de 2016, la dirección del centro en consenso con el Sr. Avelino nombra al Sr. Landelino jefe de la planta tercera, manteniendo su jefatura de la planta sótano. El Sr. Avelino volvió a apercibir al Sr. Landelino en noviembre de 2016, tras una "bronca" que tuvo con la Sra. Noemi. Tras recibir el informe de conclusiones del CITSA el 1 de febrero de 2017, el Jefe de personal se entrevista con varias trabajadoras adscritas a la planta a cargo del Sr. Landelino y el 10 de febrero se procede a su despido disciplinario. 10.- Resulta de aplicación a la relación laboral el convenio colectivo de Grandes Almacenes. 11.- La parte demandante no ostenta la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical. 12.- El 22/06/2017 se celebró ante el SMAC de Santiago acto de conciliación que finalizó sin avenencia (doc. nº 8 de la demanda).

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: SE ESTIMA parcialmente la demanda sobre tutela de derechos fundamentales presentada por la representación procesal de Noemi frente a la empresa EL **CORTE INGLÉS** S.A., y en consecuencia: 1.- Se declara extinguida, con fecha de la presente resolución, la relación laboral que une a la parte demandante con la sociedad demandada. 2.- Se condena a la empresa a abonar a la parte actora la cantidad de 27.395,78 euros en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral, Condeno asimismo a la demandada abonar a la actora la cantidad de 15.000 euros por los daños y perjuicios psicológicos sufridos.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por EL **CORTE INGLES** SA formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte DOÑA Noemi.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social NÚMERO UNO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA 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 DIECIOCHO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día QUINCE DE MARZO DE DOS MIL DIECIOCHO 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 .- Frente a la sentencia de instancia que estima en parte la demanda y declara extinguida la relación laboral que une a la actora con la empresa demandada, condenado la empresa a abonar a la actora la suma de 27.395,78 Euros, en concepto de indemnización, más la suma de 15.000 Euros, por los daños y perjuicios psicológicos sufridos, recurre en suplicación la empresa demandada, denunciando un único motivo, con amparo procesal en el art 193,c de la LRJS infracción por interpretación errónea del art 4,2,c), d) y e) del ET, art 50,1 y 2 del citado texto legal, así como de los arts 14,1, 14,2, 15,1,a y c) de la LPRL y art 8, 13 y 40,1c) de la LISOS. Sostiene la recurrente que la empresa no ha incurrido en un incumplimiento grave constitutivo de una vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora y que en relación a la indemnización reconocida en la sentencia dado el escaso tiempo de la actora en la situación de Incapacidad Temporal y a raíz de la cual no consta que la actora haya estado sometida a tratamiento psicológico no procede el reconocimiento de indemnización alguna o en todo caso se le imponga la mínima legalmente prevista en el art 40,1,c) de la LISOS para las infracciones muy graves en cuantía de 6.251 Euros, para la cual a través de la redacción fáctica de la sentencia de instancia, y sin instar revisión alguna de los mismos y en concreto del hecho probado noveno parte de una interpretación valorativa de la prueba practicada, en relación a los hechos que allí se constatan, obviando otros que en el relato fáctico se declaran probados.



Así pues, hay que partir que ciertamente, sobre el demandante recae la carga de la prueba del hecho constitutivo de la acción, mientras que incumbe al demandado por su parte la acreditación de los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de dicho hecho constitutivo (artículo 217 LEC (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892)), correspondiéndole al "iudex a quo" apreciar todos y cada uno de los elementos de convicción que se hayan aportado al proceso y deducir los hechos que estime probados, declarándolo así expresamente (artículo 97.2 LRJS), y eso es precisamente lo que se aprecia en la sentencia de instancia, en que los hechos de referencia han quedado debidamente acreditados en virtud de las pruebas que se indican en la propia resolución recurrida y que no han sido combatidos de contrario a través del art 193,b de la LRJS .

De esta forma el juez de instancia es el único competente para valorar en su integridad la prueba, por cuanto que conoce de la cuestión suscitada en instancia única, a través de un juicio regido por los principios de inmediación, oralidad y concentración, siendo así que la potestad jurisdiccional conlleva, a nivel fáctico con carácter privativo, la admisión pertinencia y práctica de los medios de prueba utilizables y la libre valoración de su conjunto, conforme a la reglas de la sana crítica, con la exclusiva limitación de que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas, y en el que incluso cuenta como elemento de convicción la conducta de las partes en el proceso (STC 5 de octubre de 1977). Y esta atribución de la competencia valorativa al magistrado "a quo" es precisamente la que determina que el Tribunal Superior haya de limitarse normalmente a efectuar un mero control de la legalidad de la sentencia y sólo excepcionalmente pueda revisar los hechos probados cuando algún documento o pericia obrante en autos e invocado por el recurrente pongan de manifiesto de manera incuestionable el error del juez a quo. Y puesto que en el caso que nos ocupa el magistrado de instancia ha efectuado razonamiento acerca del proceso lógico que la conducido a sentar las afirmaciones que en torno al caso planteado se integran en el relato fáctico de la sentencia y en la fundamentación jurídica con indudable valor fáctico.

Centrándonos en el primer motivo del recurso y para la solución de la cuestión controvertida hay que partir del artículo 50.1. letra c) del Estatuto de los Trabajadores , que establece que "Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:... c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor... ".

En este sentido conviene traer a colación la Sentencia número 1482/2004 de 30 de Abril (AS 2004, 2112) del Tribunal Superior de Justicia de Asturias , y que reitera la reciente la STJ Madrid de 8 de abril de 2016 en el sentido de que "....efectivamente, la conducta del codemandado y la permisividad de la empresa, generaron un clima, determinante de los acontecimientos posteriores, que encaja en la amplia definición de **acoso** sexual recogida en el «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el **acoso** sexual» que se publicó como anexo de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la mujer y el hombre en el trabajo: «la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices, y resulta intolerable si: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o, c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma».

Este concepto amplio es el recogido, aunque expresado de forma más sucinta, en la Directiva 2002/73 CE (LCEur 2002, 2562) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 , que modifica la Directiva 76/207 CEE (LCEur 1976, 44) del Consejo () relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; el **acoso** sexual es definido en la directiva, como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el fin de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo».

Los bienes de la integridad moral y física protegidos igualmente - art. 15 CE) , arts. 4.1 c) y 19.1 ET (RCL 1995 , 997) ,) y art. 19 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) - , además de los de la intimidad, libertad sexual y dignidad, fueron asimismo violentados por tal conducta, pues la desazón moral y la enfermedad psíquica surgen en la demandante como efecto normal de la presión y humillación a que fue sometida por la cadena de acontecimientos en que estuvo inmersa y su publicidad. La mayor o menor intensidad de las manifestaciones ansiosas o depresivas de la demandante puede cobrar importancia en el



momento de establecer las compensaciones de tal daño pero la realidad del ataque al derecho fundamental no depende de tal circunstancia y se afirma con solo establecer la conexión causal de la que la enfermedad surge como resultado de ese acontecer.

La presencia del trato discriminatorio constituye una violación del principio de igualdad - art. 14 CE 1978 y art. 17ET - y su ligazón con el **acoso** no dota al supuesto de hecho de excepcionalidad alguna, ya que, como ha destacado la doctrina y descubre el examen atento de la realidad, el **acoso** implica naturalmente en un gran número de ocasiones discriminación; tan es así, que la citada Directiva 2002/73 manda considerar discriminación por razón de sexo y exige la prohibición del **acoso** en general y del sexual en particular y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (RCL 2003, 3093; RCL 2004, 5 y 892), que establece diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y traspone a nuestro derecho la Directiva 2000/43/CE (LCEur 2000, 1850) del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE (LCEur 2000, 3383) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, proclama abiertamente la identidad entre **acoso** y discriminación...".

En el caso que nos ocupa la magistrada de instancia tras analizar la prueba practicada señala que se ha acreditado por parte de la actora la existencia de comportamientos por parte de superior que son constitutivos de **acoso** sexual, que vulneran sus derechos fundamentales como son la dignidad y la integridad psíquica y moral y tales indicios constitutivos de una conducta inadecuada por parte de su superior jerárquico ya son detectadas en abril de 2016 poniendo de manifiesto ante la empresa una serie de conductas que se desarrollaban en el centro de trabajo como comentarios libidinosos o lascivos y malos modos en el mando.

SEGUNDO - A la vista de lo expuesto esta sala considera la existencia de un incumplimiento empresarial en la medida que no ha dado a la trabajadora demandante una *protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que garantizarse su integridad física*, según le imponen los artículos 4.2.d) y 19.1 del ET (RCL 1995, 997). No olvidemos que el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), bajo el epígrafe "*derecho a la protección frente a los riesgos laborales*" establece que las personas trabajadoras "*tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales*". Añadiendo el punto 2 que en cumplimiento del deber de protección, "*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*",

Ahora bien, resta por dilucidar en este trámite si la situación de **acoso** sexual padecida por la actora, que la empresa reconoce, era conocida por dicha demandada y si llevó a cabo la diligencia necesaria para evitar tal situación o la minoración del mal causado, alcanzamos tal conclusión a la vista de la situación de enfermedad de la trabajadora, el origen de la misma directamente vinculado a circunstancias del trabajo, y la inactividad empresarial, tanto de cara a prever dicho riesgo, como a actuar ante tal problema una vez que pudo y debió tener conocimiento del mismo.

Y es que como a tal efecto se detalla en la redacción fáctica la empresa tenía conocimiento al menos indiciario de la situación de **acoso** que estaba sufriendo la actora por parte de su superior jerárquico Sr Landelino en el centro de trabajo al menos desde abril de 2016, las actuaciones llevadas a cabo por la empresa que aparecen reflejadas en el Hecho Probado noveno que damos íntegramente por reproducido, indican que se limitaron a dos conversaciones con el Sr Landelino una en abril y otra en noviembre, ningún responsable del **corte inglés** se entrevistó con los trabajadores para averiguar los hechos, limitándose el Sr Cecilio y el Sr Avelino que era jefe de personal del centro de Santiago de Compostela a apereibir al Sr Landelino sobre los malos modos con el personal pero en modo alguno las bromas o comentarios relativos a los labios o a los pantalones de la actora y ningún responsable de la empresa demandada se volvió a preguntarle a la actora sobre los hechos ni se puso en contacto con ellas hasta febrero de 2017, cuando se recibió el informe de conclusiones del CITSA que concluyó la existencia de **acoso** sexual por parte del Sr Landelino a la actora, acordando dar traslado al Sr Avelino, director de personal del centro y a la Dirección de Recursos Humanos concluyendo en el informe la evidencia de situaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual, cometarios obscenos y proposiciones de carácter sexual directas e indirectas, tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios, como se refleja en el hecho probado cuarto, procediendo con anterioridad en agosto de 2016 la dirección del centro en consenso con el Sr Avelino a nombrar al Sr Landelino jefe a jefe de la planta tercera, manteniendo su jefatura en la planta sótano, donde trabajaba la actora (departamento de electrodomésticos).



A lo que hay que añadir que todo ello desemboca en una situación de baja médica diagnosticada como trastorno depresivo grave. Episodios recurrentes" desde el 11- 11-2016 al 8 de febrero de 2017, constando en el informe de salud de 29 de mayo de 2017" síntomas predominantes de ansiedad, con hipersensibilidad psicológica al acercarse a su centro de trabajo o al hablar del tema, secundario a **acoso** laboral por parte de su jefe (HP 3º).

A la vista de lo expuesto esta sala entiende que en el caso concreto se cumplen los requisitos para activar las previsiones del artículo 50.1.c) del ET (RCL 1995, 997) cuando señala que es justa causa para que la persona trabajadora pueda solicitar la extinción de su contrato *cualquier "incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario"*, que en el presente caso se concreta en la falta de protección adecuada a la integridad física y psicológica de la trabajadora, artículo 4.2.d) y 4.2.e) del ET (RCL 1995, 997) y 14 de la LPRL (RCL 1995, 3053).

Ello debe tener como consecuencia la extinción del contrato de trabajo y que llevan implícito el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente que se detalla en la resolución impugnada.

TERCERO .- Finalmente, en cuanto a la denuncia del art 180 de la LRJS, en cuanto a la indemnización por compensación económica adicional por daños y perjuicios que considera no procede al no constarse un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, no puede prosperar ante lo anteriormente expuesto. El artículo 183 de la LRJS, incluido en el Capítulo "De la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas" regula las indemnizaciones disponiendo en su apartado 1º lo siguiente: "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental como de los daños y perjuicios adicionales derivados". Ciertamente ha de admitirse que si bien la fijación del importe de la indemnización por daños morales es misión del órgano de instancia, ello no obsta para que sea fiscalizable en vía de recurso extraordinario y que quepa su corrección o supresión cuando [...] se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable (recientemente, SSTs 11/06/12 (RJ 2012, 9283) -rcud 3336/11 -; 05/02/13 (RJ 2013, 3368) -rcud 89/12 -; 08/07/14 (RJ 2014, 4521) -rco 282/13 -; y 02/02/15 -rco 279/13 -).

Y en el caso que nos ocupa la demandada recurrente además de alegar que la sentencia de instancia no justifica la indemnización por importe de 15.000 Euros, por lo que no procedería el abono de indemnización alguna, solicita que se reduzca su cuantía al mínimo legal de 6.251 Euros previstos en el art 40,1 de la LISOS para las infracciones muy graves; pretensión inacogible por cuanto esta sala a tenor de los datos que se contienen en el relato fáctico de la sentencia impugnada y así como en la fundamentación jurídica de la misma con valor fáctico, que considera suficientes para la imposición de la sanción estima ajustada a derecho la impuesta en la resolución impugnada en la cuantía de 15.000 Euros, por los propios fundamentos que en la misma se contienen y que además dicha cuantía aparece fijada dentro del grado mínimo en el art. 40.1 c) LISOS, cuya aplicación solicita el recurrente y que establece como sanción " c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros".

En consecuencia se impone, previa desestimación del recurso la confirmación de la resolución recurrida.

Por todo lo expuesto:

FALLAMOS

Que Desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por "EL **CORTE INGLES SA**" contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Número Uno de Santiago de Compostela de fecha 25 de agosto de 2017, debemos confirmar íntegramente la resolución recurrida.

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y se condena a la demandada recurrente a que abone la suma de 300 (trescientos) Euros en concepto de honorarios del letrado impugnante del recurso.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

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 **** ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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 la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.