



Roj: **STSJ AS 2835/2014 - ECLI:ES:TSJAS:2014:2835**

Id Cendoj: **33044340012014101912**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **30/09/2014**

Nº de Recurso: **1930/2014**

Nº de Resolución: **2058/2014**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

### **OVIEDO**

**SENTENCIA: 02058/2014**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax :** 985 20 06 59

**NIG :** 33044 34 4 2014 0103462

402250

**TIPO Y Nº DE RECURSO:** RECURSO SUPPLICACION **1930/2014**

**JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS:** DEMANDA JDO. DE LO SOCIAL DE MIERES AUTOS Nº 1183/2013

Recurrente/s: Visitacion

**Abogado/a:** JOSE RAMON BALLESTEROS ALONSO

**Recurrido/s:** FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI), Juan Ramón , AIG EUROPE, Mº FISCAL

**Abogado/a:** JOSE MANUEL BREA SARRIEGO, JESUS ALONSO NOVAL,Mº FISCAL

**Sentencia nº 2058/2014**

En OVIEDO, a treinta de Septiembre de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA SOCIAL del T.S.J.ASTURIAS, formada por los Iltmos Sres. Dª. MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ, Presidenta, D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Dª. PALOMA GUTIERREZ CAMPOS y Dª. MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NO MBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el RECURSO SUPPLICACION 0001930/2014, formalizado por el GRADUADO SOCIAL JOSE MARIA VILLANUEVA RETUERTO, en nombre y representación de Visitacion , contra la sentencia número 253/2014 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de MIERES en el procedimiento DEMANDA 0001183/2013, seguidos a



instancia de Visitación frente a la FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI), Juan Ramón , AIG EUROPE y MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente la **Ilma Sra D<sup>a</sup> PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Visitación presentó demanda contra la FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI), Juan Ramón , AIG EUROPE y el MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 253/2014, de fecha treinta de Abril de dos mil catorce .

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

1º.- La actora, Visitación , viene prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, desde el 1 de marzo de 1994, en virtud de contrato indefinido, ostentando la categoría profesional de Director del Área de Formación y Empleo.

2º.- El 17 de mayo de 2012 interpuso denuncia la actora ante la Inspección de Trabajo. En ella se decía que a comienzos del mes de noviembre de 2008 el Director gerente le había indicado verbalmente que iba "a dejar de ser Directora de Formación y Empleo y ello porque no tenía habilidades de Dirección" y que "como consecuencia de ello la que suscribe inicia un proceso de incapacidad temporal entre el 4-11-2008 y el 29-06-2009 por presentar ansiedad".

Causó la actora baja de incapacidad temporal por enfermedad común en la referida fecha presentando cuadro ansioso depresivo reactivo a situación laboral (f. 110).Causa alta por curación el 29 de junio de 2009.

3º.- Causa baja de incapacidad temporal por contingencia común, con el diagnóstico de estado de ansiedad el 13 de diciembre de 2011, siendo alta el 13 de febrero de 2012. En la referida denuncia ante la Inspección la actora expresa que ello es "consecuencia de la sobrecarga de trabajo y la negativa de la empresa a dotarla de personal para el desempeño de sus funciones".

4º.- A resultas de la denuncia, la Inspección de Trabajo gira visita a la empresa los días 12 y 25 de junio de 2012, practicando requerimiento a la empresa para que proceda adoptar de forma inmediata medidas tendentes a subsanar la situación que la Inspectora había apreciado frente a la trabajadora, en los términos que obra a los folios 155 y 156 de autos.

3º.- El 18 de octubre de 2012 la actora presenta escrito ante la Inspección interesando se levante acta de infracción contra la empresa e imposición de sanción, en los términos que obran a los folios 157 a 159.

4º.- El 15 de abril de 2013 la Inspección levanta acta de Infracción con la correspondiente propuesta de sanción (f. 182).

5º.- En comunicación datada el 23 de febrero de 2012 la empresa notifica a la actora modificación de sus condiciones de trabajo por causas económicas, organizativas y productivas, asignándole las funciones correspondientes a la categoría de Coordinadora de Formación, fijando el salario en 2.174,60 €, correspondiente al nivel 2 del grupo retributivo de técnicos, en los términos que obran a los folios 114 y 115.

El 22 de marzo de 2012 deduce la actora en este Juzgado demanda "en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sobre tutela del derecho fundamental de no discriminación y lesión del derecho a la propia imagen" (folios 116 a 129). Suplicaba al mismo tiempo la condena de la demandada al abono de una indemnización por importe de 18.000 €, como consecuencia de la actuación discriminatoria y atentatoria a la propia imagen y dignidad del trabajador.

En acta de conciliación de 7 de mayo de 2012 las partes logran avenencia, accediendo FUCOMI a dejar sin efecto el acuerdo de fecha 24 de febrero de 2012, de modo que a partir del 1 de abril de 2012 continuará la demandante realizando las mismas funciones como Directora del Área de Formación de FUCOMI, sin modificación retributiva, todo ello conforme al escrito datado el 30 de marzo anterior (f. 130), que se había notificado en la misma fecha a la demandante, desistiendo ésta de las acciones ejercitadas en su escrito de demanda.

6º.- El 9 de junio de 2011 la actora formula petición en materia de personal motivada por diversas bajas laborales, interesando la incorporación de dos Coordinadores de Formación (f. 102).

La petición es contestada por el responsable de personal indicando que las funciones de Coordinadores de Formación siempre han sido desarrolladas por trabajadores cedidos por HUNOSA; que en fechas pasadas una de estas personas fue requerida por HUNOSA para desempeñar en esta empresa puesto vacante y que en la



actualidad se sigue contando con un Coordinador que sigue realizando dichas funciones, transmitiendo que el Director se había puesto en contacto con el Director de Recurso Humanos de HUNOSA, quien se comprometió a ceder una nueva persona para desempeñar sus servicios en FUCOMI como Coordinador de Formación (f. 103).

En escrito de 15 de septiembre de 2011 la demandante reitera su petición de incorporación de dos Coordinadores de Formación, en los términos que obran al folio 104 de autos.

7º.- El 6 de mayo de 2010 se constituye la comisión de formación continua prevenida en el art. 27 del convenio colectivo de FUCOMI, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa ( Horacio , responsable de personal y Nicolasa con categoría de Gestora de Iniciativas Comunitarias, realizando funciones de Directora de Área) (f. 105).

8º.- Ha padecido la actora los procesos de incapacidad temporal que se consignan al folio 106 de autos.

9º.- El 1 de octubre de 2012 se celebra reunión del Patronato de la Fundación en la que, junto a otros extremos, se discute las facultades de la Dirección en relación a la posibilidad de decidir sobre una modificación sustancial de las modificaciones de trabajo de la demandante, en los términos que obran a los folios 248 a 256.

10º.- El 27 de diciembre de 2012 se celebra reunión de Patronato en la que el Presidente de la Fundación manifiesta que no cree en la oportunidad del momento para tratar asuntos particulares relativos a la trabajadora, toda vez que se va a proceder a negociar con el Comité de Empresa la reorganización de toda la estructura de FUCOMI con reducción del organigrama, introducción de la polivalencia del personal, movilidad funcional, reducción salarial, etc., con el objeto de ser más productivos y optimizar recurso, todo ello en los términos que obran a los folios 291 a 299.

11º.- En esta reunión el Director gerente entrega a los miembros del Patronato comunicaciones obrantes a los folios 246 y 247.

Una copia de estas comunicaciones fue entregada a la actora por un miembro del Patronato.

12º.- En el mes de enero de 2012 la Fundación presenta ante el Servicio Público de Empleo la documentación precisa para valoración a efectos de homologación de especialidades (f. 461 a 473).

13º.- Por encargo de la Fundación a requerimiento de la Inspección la Entidad SLINGA procedió en septiembre del año 2012 una evaluación de riesgos psicosociales en los términos que obran a los folios 160 a 180 de autos, que se dan por reproducidos.

14º.- En resolución de 10 de octubre de 2013 el Consejero de Presidencia en sustitución del Consejero de Economía y Empleo confirmó el acta de infracción imponiendo sanción de 6.251,00 € a la Fundación (f. 184 a 186).

15º.- Interpuso escrito de demanda en este Juzgado el 19 de diciembre de 2013.

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

Que desestimando la demanda deducida por Visitacion contra la FUNDACION COMARCAS MINERAS PARA LA FORMACION Y PROMOCION EMPLEO, Juan Ramón , AIG EUROPE y Mº FISCAL debo declarar y declaro no haber lugar a la misma, absolviendo en consecuencia a los demandados de los pedimentos en su contra pretendidos.

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Visitacion 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 14 de agosto de 2014.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 25 de setiembre de 2014 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La actora, Doña Visitacion , formula demanda contra la Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción Empleo (FUCOMI), Don Juan Ramón y Aig Europe solicitando la declaración de nulidad de las actuaciones represivas y sancionadoras realizadas por FUCOMI, el cese del comportamiento discriminatorio y el abono de la cantidad de 60.000 euros en concepto de daños morales y perjuicios. La sentencia de instancia desestima la demanda en primer lugar, porque considera que debe apreciarse la



excepción de cosa juzgada alegada por Don Juan Ramón y la de prescripción invocada por la empresa; y en segundo lugar, porque de rechazarse aquellas excepciones y analizarse la cuestión de fondo planteada, no puede considerarse que los actos que se describen en la demanda integren la situación de acoso que se denuncia en la misma, primero por falta de prueba, y segundo por otorgar escaso valor probatorio al informe de la Inspección de Trabajo que sustenta la pretensión actora.

Frente a dicho pronunciamiento se formula recurso de suplicación por la representación de la trabajadora interesando, en su primer motivo, la revisión de los hechos probados.

**SEGUNDO.-** Con amparo procesal en el artículo 193 b) LJS se solicita la modificación del primer ordinal cuarto para que se añada que la Inspectora apreció que, "la actuación empresarial a través de su gerente puede ser considerada de menoscabo del derecho de todo trabajador a la consideración debida a su dignidad personal y profesional, creando un entorno intimidatorio, humillante o degradante u ofensivo para la trabajadora"; y del segundo ordinal cuarto para que se adicione que en el informe de la Inspección de Trabajo de 15 de abril de 2013 se determina que la empresa ha incurrido en una infracción tipificada como muy grave. Ambas peticiones han de ser rechazadas. En primer lugar, se pretende incorporar como hecho lo que son apreciaciones o valoraciones de la Inspectora de Trabajo. En segundo lugar, en ambos ordinales se da por reproducidos los documentos que contienen tanto el requerimiento efectuado a la empresa por la Inspección de Trabajo como el Acta de Infracción, por lo que resultaría innecesaria su reiteración. Por último, su incorporación al relato fáctico resulta irrelevante para alterar el sentido del fallo, insistiendo la parte recurrente en fundamentar antes su demanda y ahora su recurso en documentos a los que el Juzgador de instancia otorga escaso valor probatorio.

**TERCERO.-** Por el cauce procedimental del artículo 193 c) LJS, en el motivo dedicado al examen del Derecho aplicado en la sentencia, denuncia la recurrente infracción de la excepción de cosa juzgada y del artículo 59.1 ET en relación con la prescripción.

El recurso de suplicación, en los términos que viene formulado, y en relación en concreto con la excepción de cosa juzgada, adolece de un requisito esencial cual es citar la norma o disposición legal infringida en que pudiera haber incurrido la resolución recurrida, pues uno de los requisitos que ha de cumplir el recurso es la cita, con precisión y claridad, del precepto (constitucional, legal, reglamentario, etc.) que estima infringido, argumentando suficientemente las razones que crea le asistan para así afirmarlo, ya que la Sala ni puede colaborar en la construcción del recurso, ya que ello atentaría contra el principio de seguridad jurídica y colocaría a la parte recurrida en manifiesta indefensión, ni puede conocer, so pena de romper el principio de igualdad entre los litigantes, de las violaciones jurídicas no acusadas por y en el recurso, con la única salvedad -que no es el caso de autos- de que, por trascender al orden público y conculcarlo, el Tribunal pudiera actuar de oficio.

Aún prescindiendo del anterior argumento, la denuncia formulada no puede prosperar ya que sobre esta cuestión cabe recordar al recurrente la doctrina general acerca de que los recursos se conceden contra el fallo y no contra la fundamentación jurídica de las resoluciones susceptibles de los mismos. Por tanto, aunque la fundamentación jurídica de una resolución no fuera acertada en algún extremo, la Sala tendría que confirmarla si el fallo fuera ajustado a derecho. Así las cosas, el motivo no puede prosperar por cuanto la sentencia no desestima la demanda por razones procesales sino de fondo, absolviendo a los demandados de los pedimentos contra ellos formulados al no considerar acreditados los hechos denunciados por la recurrente.

**CUARTO.-** Se denuncia a continuación infracción del artículo 53.2 LISOS y 96.1 LJS en relación con la virtualidad de las actas de la Inspección de Trabajo.

En principio la aludida presunción de veracidad de dichas actas está legalmente reconocida y la jurisprudencia sobre este particular se expresa en los términos, que, entre otras, expone la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 2009 :

"(...) Recuerda la Sentencia de 8 de mayo de 2000 , recurso ordinario 287/1995 que: "1º. La presunción de veracidad atribuida a las Actas de Inspección se encuentra en la imparcialidad y especialización, que en principio, debe reconocerse al Inspector actuante ( Sentencias, entre otras, de 18 de enero ( RJ 1991, 1508 ) y 18 de marzo de 1991 ( RJ 1991, 3183 ) ); presunción de certeza perfectamente compatible con el derecho fundamental a la presunción de inocencia ( artículo 24.2 CE ( RCL 1978, 2836 ) ), ya que los citados preceptos se limitan a atribuir a tales actas el carácter de prueba de cargo, dejando abierta la posibilidad de practicar prueba en contrario. Y es también reiterada la jurisprudencia de este Tribunal que ha limitado el valor atribuible a las Actas de la Inspección, limitando la presunción de certeza a solo los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquellos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma ( Sentencia de 24 de junio de 1991 ( RJ 1991, 7578) )."



En este caso ocurre que la recurrente, sin instar la revisión fáctica de la sentencia, salvo en los extremos antes indicados, que deviene así firme y vincula a la Sala, acude a la táctica de ignorar sin más la declaración fáctica de la sentencia para fundamentarse exclusivamente en el relato del acta de la Inspección, con olvido de las facultades valorativas del Juzgador (artículo 97.2 LJS), que motiva además de manera suficiente su convicción, y de la prueba practicada en juicio para rebatir los indicios de vulneración de derechos fundamentales apuntados en la precitada acta, lo que no es admisible.

**QUINTO.-** La denuncia que se realiza a continuación por la recurrente de haberse infringido en la sentencia de instancia el artículo 177.4 LJS en el que se indica que la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable no precisa extensos argumentos para su rechazo (máxime como veremos, porque se va a rechazar la pretensión principal) ya que no es la legitimación pasiva de Don Juan Ramón , gerente de la empresa demandada, un extremo que se cuestione por las partes como tampoco el litisconsorcio pasivo constituido.

**SEXTO.-** Denuncia por último la recurrente infracción del artículo 4.2 e) ET , en relación con los artículos 14 , 15 y 18 CE , 17 y 19 ET y 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales . Considera que la actuación empresarial supone un atentado al derecho a la consideración debida a la dignidad que todo trabajador tiene en el ejercicio de su trabajo, actuación que ha sido sancionada como infracción muy grave en vía administrativa, y que le ha ocasionando un riesgo en su salud materializado en un síndrome ansioso-depresivo.

La Nota Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como "el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo" y lo considera como "una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos". Se incluye en nuestro ordenamiento esta figura con las Leyes 51/2003, de 2 de diciembre sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad, y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que llevan a cabo la transposición de las Directivas comunitarias 2000/43 (LCEur 2000, 1850) y 2000/78 ( LCEur 2000, 3383), si bien se limita a un concreto tipo de acoso, el acoso discriminatorio y por razones muy concretas (origen racial o étnico, la discapacidad, la orientación sexual...).

Como dice la sentencia de 23 de diciembre de 2003 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la psicología ha definido el acoso laboral como situaciones de persecución a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, y depresión, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo porque no puede soportar el estrés al que se encuentra sometido.

El acoso moral o mobbing se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos (bossing) o por compañeros (mobbing horizontal). Se compone de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos ( sentencia Tribunal Superior de Justicia Cataluña de 28 de noviembre de 2001 ).

La doctrina especializada en este materia incluye en esta categoría de mobbing las siguientes conductas: 1) Ataques contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataques a la vida privada. 4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona.

Sin embargo, no todo ejercicio abusivo de las potestades puede calificarse de acoso. Tampoco tal persecución es asimilable a una falta de sintonía personal. Las tensiones derivadas del trabajo por cuenta ajena, propias de las conaturales imposiciones de orden y disciplina que acontece en la organización empresarial, no pueden recibir la calificación, sin más, de acoso moral en el trabajo, ni tampoco la discrepancias, contrariedades o tensiones generada en el trabajo o por el trabajo, que en este caso han motivado multitud de procedimientos, puede calificarse como acoso en el trabajo.

En el supuesto actual, la mera utilización de la palabra "hostigamiento" no significa, sin embargo, la realidad de una estricta situación de mobbing. Tampoco las bajas por depresión o trastorno ansioso depresivo, reactivo a situaciones de conflicto o la desatención a los requerimientos de la Inspección de Trabajo deben considerarse como mobbing si falta la extrema gravedad (ataques personales, humillaciones extremas, insultos, etc.) que califica a la situación de acoso.





El conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde se desprende que la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque unido a otros indicios; y por último la existencia de un conflicto explícito puede ser un indicio de la existencia de acoso moral.

Como se declara en sentencias de 18 diciembre y 11 de febrero de 2004, de la Sala de lo Social de Cataluña, "es necesario delimitar lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas que pueden desencadenar padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener (...)". De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso moral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de involucrarse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta.

**SEPTIMO.-** En el caso enjuiciado no nos encontramos ante un supuesto de acoso laboral, por cuanto faltan elementos definitorios esenciales del mismo para proceder a su estimación, ya que aunque se entendiera que la conducta empresarial que se declara probada y el entorno laboral en el que se encontraba la recurrente le han podido producir un daño en la esfera de sus derechos personales más esenciales, aquella situación se califica por rasgos aun más exigentes y degradantes que no se estiman acreditados ni siquiera por el resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo. El Juzgador de instancia va analizando una por una todas las conductas empresariales merecedoras de reproche según la trabajadora en cuanto atentan a sus derechos laborales, y concluye que todas ellas tienen encaje en el poder de dirección y organización de la empresa.

Ni siquiera el valor que pretende atribuirse al requerimiento y acta de la Inspección de Trabajo y la sanción impuesta a la empresa permiten llegar a otra conclusión, pues la sentencia del Tribunal Constitucional 76/1990 ha señalado que las actas y diligencias de la Inspección tienen la condición de medio de prueba admisible en derecho respecto a los hechos comprobados directamente por el funcionario actuante, sin extenderse a las calificaciones jurídicas, juicios de valor o simples opiniones que el inspector vierta en ellas. Por otra parte, tratándose de un medio de prueba cuyas afirmaciones de hecho sólo encierran una presunción "iuris tantum" de veracidad, tales afirmaciones pueden ceder frente a otras pruebas, pues no gozan de mayor relevancia que los demás medios probatorios admitidos en derecho ni pueden prevalecer necesariamente frente a otros que conduzcan a conclusiones distintas, por lo que el órgano judicial procederá a su valoración en conjunto con el resto del material incorporado a los autos. Esta doctrina se mantiene fielmente por la jurisprudencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo en sentencia de 25-10-1988, 25-5-1990, 16-7-1990, 18-3-1991 y 11-5-1992, que recogen que aquella presunción sólo comprende los hechos, sin alcanzar a las simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas del inspector actuante. La referida presunción sólo despliega su eficacia respecto de los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el inspector, los inmediatamente deducibles de aquéllos o los acreditados por medios de prueba consignados en el acta.

En este sentido, el Tribunal Constitucional, en sentencia 81/88 de 28 de abril, señala que el Juez de lo Social incardina unos hechos en las previsiones legales, reiterando que la carga de la prueba de los hechos corresponde a las partes, mientras que al Juez corresponde la determinación de los hechos probados, decidiendo "en conciencia y mediante una valoración conjunta". Y es que es doctrina constante del Tribunal Supremo (entre otras la STS 17 de Diciembre de 1990) la de que es al juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción (concepto más amplio éste que el de los medios de prueba) para establecer la verdad procesal, intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando en conciencia y según las reglas de la sana crítica la prueba practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 LPL (en la actualidad LJS), en relación con el artículo 632 de la supletoria LEC.

En el presente caso el Juzgador de instancia formó su convicción en base a todo el material probatorio obrante en autos, compuesto por pruebas documentales, llegando a la conclusión de que no existió actitud alguna de hostigamiento, acoso moral o ánimo equiparable por parte de la empresa contra la trabajadora, considerando desvirtuadas las manifestaciones contenidas en el acta de la infracción, tras la prueba practicada en instancia.

Con tal proceder el Juzgado no ha incurrido en infracción alguna, ya que si no ha tenido por cierta la versión resultante de dicha acta, no ha sido por desconocer esa presunción sino porque ésta no es absoluta,



permitiéndose que pueda desvirtuarse por nuevas pruebas de los interesados, que es a lo que ha atendido aquél, a la vista de los documentos aportados al mismo. La Sala, al respecto, asume plenamente la amplia explicación que el Magistrado de instancia va dando para no asumir las conclusiones inspectoras, sin que podamos aportar nada nuevo ni mejor a unos razonamientos expuestos en forma minuciosa y clara.

Subyace en la postura de la demandante una comprensión de la regla en cuestión que no es la adecuada, ya que viene a suponer, de hecho, una presunción absoluta, de tal modo que los hechos apreciados por la Inspección de Trabajo vendrían a estar blindados.

La imposibilidad de esta Sala de ofrecer una versión diferente de la mantenida en la instancia vistos los hechos declarados probados, determina la desestimación del recurso y la íntegra confirmación de la sentencia impugnada.

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

## FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Visitacion contra la sentencia del Juzgado de lo Social de MIERES, dictada en los autos seguidos a su instancia contra la FUNDACION COMARCAS MINERAS PARA LA FORMACION Y PROMOCION EMPLEO, Juan Ramón , AIG EUROPE y Mº FISCAL, sobre Derechos, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

### *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 apercebimientos en él contenidos.

### *Tasas judiciales para recurrir*

La interposición de recurso de casación en el orden Social exige el **ingreso de una tasa** en el Tesoro Público. Los términos, condiciones y cuantía de este ingreso son los que establece la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, en los artículos 3 (sujeto pasivo de la tasa), 4 (exenciones a la tasa), 5 (devengo de la tasa), 6 (base imponible de la tasa), 7 (determinación de la cuota tributaria), 8 (autoliquidación y pago) y 10 (bonificaciones derivadas de la utilización de medios telemáticos). Esta Ley tiene desarrollo reglamentario en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Están **exentos** de la tasa para recurrir en casación: a) Los trabajadores; b) Los beneficiarios de la Seguridad Social; c) Los funcionarios y el personal estatutario; d) Los sindicatos cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social; e) Las personas físicas o jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita; f) El Ministerio Fiscal; g) La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas; h) Las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas; i) Las personas físicas o jurídicas distintas de las mencionadas en los apartados anteriores e incluidas en el art. 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, dentro de los términos previstos en esta disposición. También están exentos de tasas los recursos de casación para unificación de doctrina (criterio del Tribunal Supremo).

### *Depósito para recurrir*

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, si el recurrente no fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá acreditar que ha efectuado el **depósito** para recurrir de 600 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta con el número 3366 en el Banco Español de Crédito, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo número 0000, clave 66, haciendo constar el número de rollo, al preparar el recurso, y debiendo indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, también en el campo concepto, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "37 Social Casación Ley 36-2011". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.



Caso de ingresar el depósito para recurrir o las consignaciones a través de **transferencia** , el código IBAN es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, identificando la cuenta del recurso como quedó dicho para el ingreso del depósito.

Están **exentos** de la obligación de constituir el depósito 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.

Pásense las actuaciones al Sr/a. Secretario para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ