

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 22

DSP 321/2023

En Madrid, a 7 de febrero de 2024.

D^a MARÍA ROMERO-VALDESPINO JIMÉNEZ, Magistrada Titular del Juzgado de lo Social número 22 de Madrid, tras haber visto los presentes autos en materia de Despido, seguidos a instancias de Dña. MARIA ELENA MANZANO DIEZ, asistida por el Letrado D. Joaquín Báez Santiago; frente a [REDACTED] y [REDACTED] representadas por la Letrada Dña. María Cristina Alonso Podence; y Ministerio Fiscal, representado por la Fiscal Dña. María Jesús Rodríguez Zarauz, ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente

SENTENCIA nº 26/2024
ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Con fecha 11/04/2023 tuvo entrada en este Juzgado la demanda formulada por la parte actora, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplica se dicte sentencia conforme a sus intereses.

SEGUNDO. - Admitida a trámite la demanda, se señaló para la celebración del acto de conciliación y en su caso juicio, en única convocatoria, la audiencia del día 29/01/2024, en cuyo acto comparecieron quienes así figuran en el acta, haciendo alegaciones y proponiendo pruebas, practicándose las declaradas pertinentes y útiles, y tras formular sus conclusiones definitivas, solicitando una sentencia conforme a sus intereses, se dio el acto por terminado, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO. - En fecha 25/10/2023 la parte actora solicita la acumulación del presente procedimiento y del procedimiento seguido en el Social nº 11 de Madrid (525/2023) entre las mismas partes; la cual fue denegada por Auto de fecha 21/11/2023.



HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La parte actora viene prestando sus servicios en la empresa emandada, desde el 1/9/2022, con la categoría profesional de limpiadora. Percibiendo un salario mensual de 1440,30euros. Contrato indefinido a tiempo completo. En el centro

[REDACTED]

(No controvertido)

SEGUNDO. - La parte actora sufrió un accidente de trabajo el 7/10/2021 al caer de una escalera, permaneciendo de baja médica por AT desde esa fecha hasta el 25/11/2021. Desde el día siguiente se inicia una nueva baja médica por enfermedad común que se declaró derivaba del accidente por el INSS. La baja se extendía hasta septiembre de 2022. En fecha 2/9/2022 se reincorpora a su puesto de trabajo y se coge las vacaciones que tenía pendientes.

TERCERO. - Desde la reincorporación de la actora en septiembre de 2022, la empresa le aplica unas medidas de adaptación del puesto, cubos con ruedas, con carga limitada, descansos, etc. Se le entregan los EPIs.

En un principio sus compañeras la estuvieron ayudando con las funciones de más esfuerzo. Desde diciembre ya dejan que ella haga sus funciones sin ayuda.

[REDACTED]

CUARTO.- Se presentaron varias denuncias ante la Inspección de Trabajo. Por la ITSS se levantó Acta de infracción, con propuesta de sanción de 2451 euros, por falta grave. Se confirma por la Dirección General de Trabajo de 17/7/2023.

Por la ITSS se instó a la empresa a fin de que se adaptara el puesto de trabajo a las limitaciones padecidas por la actora tras el accidente.

Asimismo, se instó por la ITSS Expediente de Recargo de prestaciones, por falta de medidas de seguridad e higiene en el accidente de trabajo. Acordándose por el INSS declarar



responsabilidad de la empresa, resolución que recurrida por la empresa no ha adquirido firmeza.

(Documental de la parte actora)

QUINTO. - La codemandada [REDACTED] es la encargada de la gestión del colegio desde 2002. Entre sus funciones, tiene asignada la organización del servicio de limpieza, revención, EPIs, vacaciones, etc.

(No controvertido)

SEXTO. - La parte actora acudió a la comida de Navidad celebrada en el Colegio el día 2 de diciembre de 2022.

(No controvertido, video aportado por la empresa y documental empresa y testifical Sra. Ferrero).

El 22/11/2022 la actora había interpuesto una denuncia en comisaría por la situación que estaba padeciendo tras el accidente. (documental de la actora)

SÉPTIMO. - La parte actora ha causado nueva baja por IT desde el 13/2/2023 que sigue en la actualidad. Tratada en Salud Mental desde octubre de 2022 remitida por su MAP el 1/9/2022 por ánimo bajo con tendencia al llanto, irritabilidad y sentimiento de culpa. (informes de los folios 110, 111, 112, 113-116). En Salud Mental se diagnostica de Reacción a estrés grave Trastorno de adaptación y otros (doc. 13 de la parte actora IMS del INSS).

OCTAVO. - Se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - En cumplimiento de lo establecido en el art. 97.2 de la LRJS los hechos que se han declarado probados en la presente resolución se deducen de la valoración conjunta de la prueba practicada.

SEGUNDO. - Se alegó por la codemandada, [REDACTED] la excepción de falta de legitimación pasiva, que tras su análisis se ha de estimar toda vez que de la misma apenas se dice



ada en la demanda, que pueda valorarse como de conducta de acoso, pues apenas se relata un hecho o dos, en los que faltan las notas de reiteración, persistencia, ánimo de ofender, de aislar, etc. Concretamente, se trata hechos que están dentro de la dinámica de una relación superior/subordinado al ser [REDACTED] la encargada de la gestión del colegio desde 2002, teniendo asignada entre sus funciones la organización del servicio de limpieza, prevención, EPIS, actuaciones, etc.

Por todo ello, se ha de estimar la falta de legitimación pasiva invocada por la misma.

TERCERO. - La parte actora fundamenta su demanda de extinción contractual indemnizada en la existencia de acoso laboral sufrido y la modificación de las condiciones de trabajo con perjuicio de su dignidad como trabajador.

El mobbing o bossing definido el primero como hostigamiento psicológico en el trabajo entre iguales y el segundo entre patrón-trabajador, se refiere a aquellas situaciones en las que una persona se ve sometida por otra u otras, en su lugar de trabajo, a una serie de comportamientos hostiles, de violencia psicológica, durante un período prolongado de tiempo.

Puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en la empresa entre los distintos individuos. Otra característica es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostil ahora tiene más recursos, apoyos y una posición superior a la del trabajador hostigado (Tribunal Superior de Justicia de Navarra en sentencia 30/04/2001).

En este punto cabe destacar la sentencia del TSJ de Madrid de 4/7/2011 que hace referencia a otra de 28-3-2011 en la que se mantiene "...No hay que olvidar que el derecho fundamental que se quiere proteger en las acciones contra el acoso moral en el trabajo es la integridad moral en relación con la dignidad de la persona. No se debe reconducir al proceso de tutela de derechos fundamentales la reacción legítima del trabajador contra comportamientos empresariales que pueden ser antijurídicos pero que no alcanzan, por su intensidad o por su intencionalidad, el estatus del acoso moral en el trabajo. Los actos de



desprecio, escarnio o maltrato psicológico serán sin duda encuadrables en ese concepto. Los actos que afecten a la profesionalidad tienen que ser de una gravedad máxima incuestionable. Llevarse a cabo con una intencionalidad diabólica de minar la dignidad y la integridad moral del trabajador, ya que de no ser así, la calificación de esos actos deberá debatirse de acuerdo con la legalidad ordinaria y en el seno de un proceso ordinario, en el que incluso sería posible, llegado el caso, la reclamación de una indemnización compensatoria por daños dentro de los parámetros de la responsabilidad civil”.

En definitiva, la presencia de cualquier conflicto no determina la presencia de un hostigamiento laboral, porque como sostiene la doctrina especializada, los conflictos son inevitables, pero no estamos hablando aquí, sin embargo, de un conflicto laboral, sino de un tipo de situación comunicativa que amenaza infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos y que tiene como finalidad que el trabajador acabe abandonando el puesto de trabajo.

El Mobbing/bossing, entendido como hemos expuesto debe entenderse incluido en la relación de causas del art. 50 del E.T., como causas merecedoras de la extinción indemnizada a instancia del trabajador, al suponer cuando aquella conducta proviene del empresario, directa o indirectamente, un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el velar por la integridad física y psíquica del trabajador, el respeto a la consideración debida y a su dignidad, el desarrollo de las relaciones conforme a los principios de la buena fe y lealtad según se establece en los arts. 4.2 y 20.2 del E.T. en relación con los artículos 15 y 18 de la Constitución.

Se ha de señalar que la sentencia del TSJ de Madrid de 21-2-11, en la que se mantiene que “...las apreciaciones que realizan los facultativos, al aludir a situaciones de acoso o mobbing”, teniendo en cuenta las manifestaciones y sintomatología de su paciente, no pueden valorarse como la prueba de que tal situación ha acaecido, con implicación dolosa de otras personas, apreciación que no puede hacer, ni hacer, por escapar a sus competencias profesionales, el facultativo que emplea tales expresiones en sus informes. Se trata de un elemento más a valorar en el proceso judicial y no de un dato decisivo. Lo fundamental, obviamente, es la prueba de la conducta acosadora, pues el cuadro clínico tanto puede venir causado por un acoso real como por una sensación subjetiva de síntomas, aunque no haya multiplicación de síntomas”. Es decir, que no se niega que la actora padezca Reacción a estrés grave y Trastorno de adaptación y otros que se diagnostica por la forense, sino que éste sea



tuto de la actuación dolosa e intencionada de responsable de personal de la demandada o de las compañeras. Téngase en cuenta, además, que antes de la reincorporación la actora ya acudió a su MAP el 11 de septiembre y se constató que sufría ánimo bajo con tendencia al llanto, irritabilidad y sentimiento de culpa; remitiéndola al servicio de Salud Mental que confirmó aquel padecimiento el 6 de octubre 2022.

Sentado lo anteriormente expuesto, se deduce que la parte actora no ha acreditado, incumbiéndole la carga de la prueba, la existencia de hechos concretos que pudieran ser calificables de hostigamiento, comportamientos abusivos por parte del empresario o de las compañeras, con palabras o actitudes que lesionen su dignidad o su integridad psíquica, es decir, que no hay indicios de acoso laboral sino una situación de conflicto que ha llevado a un conflicto laboral sobre si concurrieron o no falta de medidas de seguridad en el accidente, la adaptación del puesto de trabajo, y otros, situación que no debe confundirse con el mobbing. En este sentido se informó por el Ministerio Fiscal en el acto de juicio, manteniendo que no había vulneración del derecho a la integridad física o moral por acoso.

Por todo lo anteriormente expuesto, al constatarse que no concurren, ni siquiera se alegan, otros incumplimientos merecedores de la extinción indemnizada postulada, se ha de desestimar íntegramente la demanda.

CUARTO. - Frente a la presente resolución cabe recurso de SUPPLICACIÓN conforme lo previsto en el artículo 191.3.a) de la LRJS.

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

FALLO

Previa estimación de la falta de legitimación pasiva de [REDACTED]

DESESTIMANDO la demanda de EXTINCION DE CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR con DERECHOS FUNDAMENTALES a instancia de Dña. María Elena Manzano Díez frente a la empresa [REDACTED] siendo



arte el Ministerio Fiscal, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones educidas en su contra por la parte actora.

Se advierte a las partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2387-0000-61-0321-23 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2387-0000-61-0321-23.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo



podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

