

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **08/11/2024**

Nº de Recurso: **4188/2024**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 05119/2024

Secretaria Sra. Freire Corzo

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax:

Correo electrónico:

NIG: 15030 44 4 2024 0001695

Equipo/usuario: RA

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0004188 /2024 ra Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000236 /2024

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña Luisa

ABOGADO/A: LUIS SOTELO MAESTRE

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: TRANSPORTES BLINDADOS SA, Hugo , Prudencio

ABOGADO/A: CARLOS EGEA JOVER, , JUAN CARLOS RUIZ-DANA GOICOA

PROCURADOR: , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , ,

ILMOS. SRS. MAGISTRADOS

D.FERNANDO LOUSADA AROCHENA

D.JORGE HAY ALBA

Dª. MARTA MARIA LOPEZ-ARIAS TESTA

En A CORUÑA, a ocho de noviembre de dos mil veinticuatro.

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 0004188 /2024, formalizado por el Letrado D. Luis Sotelo Maestre, en nombre y representación de Luisa, contra la sentencia dictada por XDO. DO

SOCIAL N. 5 de A CORUÑA en el procedimiento DERECHOS

FUNDAMENTALES 0000236 /2024, seguidos a instancia de Luisa frente a TRANSPORTES BLINDADOS SA, [REDACTED] Hugo, Prudencio, y con la intervención del Ministerio Fiscal, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D^a Luisa presentó demanda contra TRANSPORTES BLINDADOS SA, Hugo, Prudencio, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro.

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

“Primero.- La demandante D^a. Luisa, viene prestando servicios para la entidad Transportes Blindados S.A., desde el 20 de noviembre de 2020, con una antigüedad del 20 de junio de 2014, como vigilante de seguridad, en las instalaciones del Aeropuerto de A Coruña, y por lo que viene percibiendo un salario bruto mensual conforme al Convenio Colectivo de empresas de seguridad privada que resulta de aplicación. Segundo.- Prestan servicios en las instalaciones del Aeropuerto por cuenta de Transportes Blindados S.A., D. Hugo en condición de “supervisor”,

“responsable de equipo”, que ostenta desde el año 2021; así como D. Prudencio como “coordinador del servicio”. Y D. Artemio, que es el responsable del servicio. Tercero.- D^a. Luisa, solicita el 22 de diciembre de 2021, medidas cautelares y activación del “Protocolo de Acoso” frente a su compañero D. Hugo, por lo que el servicio de prevención que tiene concertado la entidad Transportes Blindados S.A., y en concreto el Sr. Juan Pedro, Jefe del citado servicio, activa el protocolo de riesgos psicosociales, que comunica al Comité de Seguridad y Salud el 4 de enero de 2022, en el que se realiza una investigación de los hechos, con entrevistas a los implicados, y durante las cuales se adoptan entre otras medidas la no coincidencia en el servicio de ambos, que se mantiene finalizada la investigación, así como se le realiza un apercibimiento verbal a D. Hugo, se realiza reuniones entre los dos implicados, y se mantiene abierto el procedimiento para realizar un seguimiento, que motiva correos periódicos del Sr. Juan Pedro a la Sra. Luisa, y de esta al anterior cuando constaba algún problema, en concreto remitió correos electrónicos indicando coincidencia en los cuadrantes de algunos meses. Cuarto.- En el año 2021/2022, en una fecha no determinada D^a. Mercedes, antigua trabajadora de Transportes Blindados S.A., oyó a D. Hugo referirse a D^a. Luisa, con la expresión de “bicho”, y que a lo mejor D^a. Luisa, aparecía tirada en una cuneta. D. Mauricio, oyó a D. Hugo referirse a D^a. Luisa, como “bicho”. Quinto.- D. Prudencio, coordinador del servicio, tiene encomendada la labor de elaboración de los cuadrantes de servicio de todo el personal de seguridad del aeropuerto de A Coruña, donde prestan servicios alrededor de cuarenta trabajadores que se siguen un régimen rotatorio de turnos de mañana tarde y noche con los oportunos descansos. En algunos de los cuadrantes mensuales iniciales que remitía D. Prudencio, existían días en que coincidían en turno D^a. Luisa, y D. Hugo, que o bien modificaba el anterior o bien procedía D^a. Luisa a gestionar sus cambios con sus compañeros para evitar tales coincidencias. Formuló por correo electrónico sus quejas por este hecho en los cuadrantes de junio y julio de 2023. Durante el año 2023, se produce la coincidencia en la prestación de servicios de ambos el 1 de junio de 2023, ya que tiene que ser llamado D. Hugo sustituir a su compañero D. Fabio por una intervención urgente de su esposa. Ese día por el Sr. Prudencio en presencia del representante de los trabajadores el Sr. Genaro, se le ofrece a la Sra. Luisa, ante la inexistencia de otro jefe de servicio disponible, ausentarse del puesto de trabajo para no coincidir computándosele como tiempo, a lo que esta no accede, desarrollándose su prestación de servicios sin incidencias. Y el 7 de agosto de 2023, D^a. Luisa, presta servicios de 4,50 a 13,45 en filtro, y D. Hugo presta servicios de 6 a 14 en el centro de control. Sexto.- D^a. Luisa, permaneció en situación de incapacidad temporal entre el 18 de agosto y el 3 de diciembre de 2021; entre el 12 de enero y el 9 de marzo de 2023 y desde el 20 de septiembre de 2023, hasta la actualidad, derivadas de “enfermedad común”. El 19 de septiembre de 2023, D^a. Luisa, acudió al servicio de urgencias del Hospital Quirón por episodio de “ansiedad y nervios”, e inició el día 20 de septiembre proceso de incapacidad temporal derivado de “trastorno de ansiedad generalizado”, por el que acude a seguimiento con Psicóloga privada, así como Psicóloga y Psiquiatra del Sergas. Séptimo.- Por D^a. Rosa, se formula denuncia contra el que fue su pareja D. Hugo, y también compañero de trabajo, que dio lugar a los Autos de Juicio Inmediato por Delito Leve nº 854/2023, ante el Juzgado de Violencia Sobre la Mujer nº 1 de los de A Coruña, que dictó sentencia el 25 de

octubre de 2023 en la que se condenó a D. Hugo por un delito de vejaciones injustas continuadas. Esta condena llevó aparejado una suspensión desde el 30 de abril de 2024 de su habilitación para desempeñar labores de vigilante de seguridad, que el 8/05/24 la Dirección General de Policía comunicó a la entidad Transportes Blindados S.A.,. Octavo.- El 15 de diciembre de 2023, por D^a. Luisa, remite a la dirección de Transportes Blindados S.A., correo electrónico cuyo tenor literal damos por reproducido aportado como documento nº 1.3 por la citada entidad a requerimiento de la parte actora. Noveno.- D^a. Luisa, estuvo afiliada al sindicato U.G.T. y desde octubre de 2023 al sindicato USTG. Décimo.- Por D^a. Luisa, formula papeleta conciliatoria ante el SMAC con fecha 26 de febrero de 2024, por “vulneración de derechos fundamentales e indemnización de daños y perjuicios”, frente a Transportes Blindados S.A., D. Hugo y D. Prudencio, celebrándose acto de conciliación el 18 de marzo de 2024, con el resultando “sin avenencia”.

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

“Que debo DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda que en materia de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES ha sido interpuesta por D^a. Luisa, contra la entidad Transportes Blindados S.A., D. Prudencio, y D. Hugo y en consecuencia debo absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra.”

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Luisa formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por TRANSPORTES BLINDADOS SA.

QUINTO: Elevados por el Juzgado 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 23 de agosto de 2024.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Con la pretensión principal de nulidad de la sentencia de instancia o, subsidiariamente, declaración de vulneración de derechos fundamentales, cese del comportamiento y condena a una indemnización de 20.000 euros impuesta solidariamente a los codemandados, la trabajadora demandante, vencida en instancia, anuncia recurso de suplicación y lo interpone después solicitando, al amparo de la letra a) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la reposición de los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión, al amparo de su letra b), la revisión de los hechos probados, y, al amparo de su letra c), el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas. Opuesta a los expuestos motivos de suplicación, la empresa codemandada, ahora recurrida, solicita, en su impugnación del recurso de suplicación, su desestimación total y, consiguientemente, la confirmación íntegra de la sentencia de instancia.

SEGUNDO. Respecto a la reposición de los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión, se alega la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva garantizado en el artículo 24 de la Constitución Española, en relación con los artículos 281 y 283 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al considerar injustificada la denegación de la prueba testifical de Doña Rosa pues con ella se pretendía acreditar que, en conversaciones con Don Hugo, este se refería a la recurrente de forma despectiva, recriminaba a la testigo por relacionarse con ella en el trabajo y también le decía que había que ir a por ella.

Tal impugnación procesal debe ser desestimada. En la demanda rectora de actuaciones, se solicitaba requerir a Doña Rosa, además de citarla como testigo, para que aportase a los autos la denuncia que presentó el 23 de octubre de 2023 contra Don Hugo ante la Policía Nacional, las grabaciones aportadas en el Juicio sobre delitos leves 854/2023 seguido ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer 1 de A Coruña, y la Sentencia de conformidad dictada el 25 de octubre de 2023 en el referido Juicio. Toda esta prueba se admitió, pero sin requerírsela a la testigo, sino solicitándola directamente al Juzgado de Violencia sobre la Mujer 1 de A Coruña. En el acto de juicio, se denegó la testifical. Pues bien, si consideramos que la Sra. Rosa había estado casada con el Sr. Hugo, que también tiene pendiente un pleito laboral contra la empresa, y que el objeto de la testifical es el mismo que el de la documental, estando esta documental unida a las actuaciones, debemos concluir tanto que la testigo incurría en tachas de parcialidad, con lo cual la fuerza de convicción de su testimonio se encontraba menguada, como que el objeto de su testimonio estaba mejor cubierto a través de la documental, prueba más objetiva que la propia testifical, y más cuando, como es el caso, la documental era toda ella documental pública de naturaleza judicial. No se puede considerar, en estas circunstancias, que la denegación de la testifical fuera arbitraria, sino que más bien era inútil pues los hechos del testimonio quedaban mejor acreditados con prueba documental que ya obraba en las actuaciones.

TERCERO. Respecto a la revisión de los hechos probados, la parte recurrente pretende las siguientes revisiones fácticas de los hechos probados:

1ª. La supresión de los párrafos tercero y cuarto del hecho probado quinto, donde se dice: “Durante el año 2023, se produce la coincidencia en la prestación de servicios de ambos el 1 de junio de 2023, ya que tiene que ser llamado D. Hugo sustituir a su compañero D. Fabio por una intervención urgente de su esposa. Ese día por el Sr. Prudencio en presencia del representante de los trabajadores el Sr. Genaro, se le ofrece a la Sra. Luisa, ante la inexistencia de otro jefe de servicio disponible, ausentarse del puesto de trabajo para no coincidir computándosele como tiempo, a lo que esta no accede, desarrollándose su prestación de servicios sin incidencias. Y el 7 de agosto de 2023, Dª. Luisa, presta servicios de 4,50 a 13,45 en filtro, y D. Hugo presta servicios de 6 a 14 en el centro de control”. Y la adición en el hecho probado sexto de un párrafo final donde se diga (lo que vendría a sustituir a la anterior dicción aunque curiosamente se pide en hecho probado distinto al del relato fáctico judicial): “Durante el año 2022 el demandado D. Hugo coincidió prestando servicios en el mismo turno con la actora los días 29 y 30 de abril y los días 3, 6 y 7 de junio de 2022. Durante el año 2023 coincidieron los días 17, 24, 25, 27, 28, 29 y 30 de julio; 2, 3 y 8 de agosto; y 1, 11, 13, 22, 23 y 24 de septiembre de 2023”.

Tal modificación fáctica no puede ser estimada.

Ciertamente, los cuadrantes mensuales iniciales invocados como sustento de la modificación fáctica pretendida demuestran la existencia de una serie de coincidencias en el turno y en los servicios, pero eso no determina que efectivamente hubiera una coincidencia en la prestación de servicios en el mismo turno, como se quiere afirmar en el relato fáctico alternativo. Lo explica correctamente la juzgadora de instancia en el hecho probado tercero, en un párrafo anterior a los dos que se pretenden suprimir (o sea, se trata de un párrafo cuya veracidad no se ha cuestionado en el recurso de suplicación):

“En algunos de los cuadrantes mensuales iniciales que remitía D. Prudencio, existían días en que coincidían en turno Dª. Luisa, y D. Hugo, que o bien modificaba el anterior o bien procedía Dª. Luisa a gestionar sus cambios con sus compañeros para evitar tales coincidencias”. Precisamente debido a esas modificaciones o cambios, los cuadrantes mensuales finales, efectivamente realizados, son los que determinaron que (como se dice en los dos párrafos del hecho probado tercero cuya supresión se pretende) en una ocasión la trabajadora y el codemandado coincidieran en el turno así como en el servicio (el 1 de junio de 2023) y en otra ocasión coincidieran en el turno pero no en el servicio (el 7 de agosto de 2023). En consecuencia, la juzgadora de instancia ha valorado correctamente la prueba documental en la cual se sustenta la propia revisión fáctica pretendida, mientras que la trabajadora recurrente pretende tergiversar el contenido de tal documental.

2ª. La adición de un nuevo párrafo en el hecho probado séptimo donde se diga: “En la denuncia formulada por Dª. Rosa, se relata que el Sr. Hugo, al empezar a trabajar, le dijo que tenía que ir a por Luisa y que no se relacionase con un determinado grupo de personas del trabajo (la propia Luisa, Rubén, Mauricio; Inocencia, Arturo Y Borja), al que Hugo llamaba «EL LADO OSCURO». Que el motivo era porque estaban en un sindicato e iban a por él y a por la empresa, recalcándole que no dijera a nadie que tenían una relación y que había solicitado el cambio de sexo.

Que después de dejarlo, Hugo continua con los insultos y vejaciones hacía su persona, diciéndole que no le adjudican horas porque se junta con el grupo «EL LADO OSCURO» y por qué no hace lo que él le dice. Que le dijo: «YO SOY TU SUPERIOR, Vidal, MANDO MUCHO EN EL AEROPUERTO Y TENDRÍAS QUE

HACERME CASO», echándole la culpa a la denunciante de que no le renovasen el contrato, por relacionarse con «EL LADO

OSCURO». Los hechos denunciados fueron admitidos por el denunciado, por lo que se dictó Sentencia de conformidad”.

Tal adición fáctica no puede ser estimada. De nuevo, la recurrente va más allá de lo que la documental permite demostrar pues la circunstancia de que se hubiera dictado sentencia de conformidad en un proceso penal no significa que todo el contenido de la denuncia inicial se deba tener como un hecho cierto, en particular en relación con aquellos extremos que afectan a terceras personas ajenas al procedimiento penal (como sería el caso de la trabajadora demandante).

CUARTO. Respecto al examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas, se denuncia la infracción de los artículos 10, 14, 15, 24 de la Constitución Española, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en concreto los artículos 6 y 9 que definen el acoso discriminatorio y las represalias en el ámbito laboral, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto los artículos 4.2

d) y 19.1, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y de la reiterada Jurisprudencia sobre el acoso laboral, sobre la inversión de la carga de la prueba y sobre la indemnización del daño moral, argumentando, bajo este

aparataje normativo y jurisprudencial, la existencia de acoso moral: “En este caso se dan los elementos que caracterizan la conducta de acoso laboral o «mobbing»: el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona; el carácter intenso de la violencia psicológica; que sea prolongado en el tiempo; que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral. La Juzgadora a quo estima, a juicio de esta parte, indebidamente, el plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 179.2 de la LRJS, ya que indica que no puede considerarse que la situación de acoso fuese continuada en el tiempo e indica que entre los hechos de 2021 y los de 2023 no existió continuidad al no quedar determinada la fecha concreta en la que los testigos D^a. Mercedes y D. Mauricio (hecho probado cuarto de la Sentencia) y por haber estado de baja la actora durante diferentes periodos, lo cual no excluye la continuidad de la situación de acoso, ya que se trata de episodios continuados interrumpidos por los periodos de suspensión de la relación laboral por baja de la actora en los que evidentemente no existía contacto entre ambos. Por otra parte, en la Sentencia se limita la coincidencia en los cuadrantes entre ambos a durante el 2023 a dos días (1 de junio y 7 de agosto) que dice son puntuales y justificados, cuando las coincidencias, como se desprende de la revisión fáctica solicitada en el presente recurso fueron muchísimo más numerosas durante 2022 y 2023”.

A juicio de la Sala, y atendiendo a los inalterados hechos declarados probados, sí que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, lo que nos conduce al análisis de la sucesión de los acontecimientos en el tiempo.

Primer momento temporal: la activación del protocolo antiacoso y la solución satisfactoria alcanzada. La trabajadora demandante a 22 de diciembre de 2021 activó el protocolo antiacoso implementado en la empresa demandada frente a su compañero Don Hugo. El servicio de prevención de la empresa, y en concreto el jefe del servicio, admitió la activación del protocolo, lo comunicó al Comité de Seguridad y Salud el 4 de enero de 2022, y en el seno de este se realiza una investigación de los hechos, con entrevistas a los sujetos implicados, y en donde se adopta como medida cautelar la prohibición de coincidencia en el servicio de ambos implicados, lo que se mantiene finalizada la investigación, así como se le realiza un apercibimiento verbal al Sr. Hugo, se realizan reuniones entre los dos implicados, y se mantiene abierto el procedimiento para realizar un seguimiento.

Coincidimos aquí con la juzgadora de instancia en que la empresa demandada ha actuado de manera correcta, incluso ejemplar, en este primer momento temporal: dispone de un protocolo antiacoso accesible para la ahora demandante; se garantiza la imparcialidad y profesionalidad de quienes lo gestionan, a la sazón el jefe del servicio de prevención con intervención del comité de seguridad y salud; se ha tratado la activación con seriedad; se ha realizado una investigación sumaria de los hechos; se ha protegido a la demandante a través de una medida cautelar; se han respetado los derechos de defensa del otro implicado; y no constan fallos en orden a la confidencialidad.

La solución alcanzada tras la activación del protocolo fue una amonestación al Sr. Hugo y el mantenimiento con carácter definitivo de la medida cautelar consistente en evitar la coincidencia de la ahora recurrente con el Sr. Hugo. Se trata de una solución satisfactoria para la trabajadora que se ve arropada hacia el futuro por la garantía ofrecida por la empresa de evitar nuevos incidentes gracias a la no coincidencia con el Sr. Hugo en el trabajo.

Entendemos que también lo fue para este otro implicado que ha visto resuelto el incidente con una amonestación sin incoación de procedimiento disciplinario por falta grave o muy grave, como podría ser el caso de haber contradicción. Una solución satisfactoria que, dicho sea de paso, es la mejor manera de resolver estas situaciones cuando no presenten caracteres propios de delito investigable de oficio, pues lo pretendido es evitar que una situación de acoso se manifieste y se enquistase haciendo inviable la continuidad de la relación laboral.

De esta solución satisfactoria no se puede derivar la existencia de acoso laboral, y por lo mismo tampoco se puede descartar su existencia. Y también aquí coincidimos con la juzgadora de instancia en que los hechos anteriores a la activación del protocolo estarían prescritos. Pero esto no significa que no deban ser examinados. De un lado, y en relación con el otro sujeto implicado, porque las posteriores conductas atentatorias de la dignidad de la trabajadora serían acoso laboral reiterado si se verifica que los hechos por los que se activó el protocolo ya eran constitutivos de acoso laboral. De otro lado, y en relación con la empresa, porque el incumplimiento de su obligación de no hacer coincidir a los dos sujetos implicados se debe considerar vulneración de los mismos derechos fundamentales que fueron vulnerados con los hechos causantes de la activación del protocolo, lo que de nuevo obliga a verificar si eran acoso laboral.

En este sentido es trascendente que, en la sentencia de instancia, se declare probado que “en el año 2021/2022” una antigua trabajadora de la empresa oyó al Sr. Hugo referirse a la ahora recurrente como “bicho” y que “a lo mejor aparecía tirada en una cuneta”, una expresión aquella que también oyó otro trabajador en boca

del Sr. Hugo. Con lo cual, la actuación del Sr. Hugo para con la ahora recurrente era atentatoria de su dignidad y constitutiva de acoso laboral al crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil y humillante. Hemos de precisar que, aunque las fechas son imprecisas (y ello impide que podamos considerar que el Sr Hugo ha incurrido en reiteración), a efectos del eventual incumplimiento de las obligaciones de la empresa contempladas en la solución satisfactoria alcanzada, las mismas serían una vulneración de derechos fundamentales, en concreto de la integridad moral.

Segundo momento temporal: la ejecución de la solución satisfactoria alcanzada con la activación del protocolo antiacoso. A lo largo de 2022 y de 2023 se produjeron coincidencias en el turno y en el servicio en los cuadrantes mensuales iniciales. Ciertamente, se resolvieron tras las quejas de la trabajadora, o bien gestionando esta un cambio de turno con otros compañeros de trabajo. Solamente se produjeron dos coincidencias, una el 1 de junio de 2023 por la necesidad de que el Sr. Hugo sustituyera a un compañero debido a una urgencia médica familiar, habiéndosele dado a la trabajadora la posibilidad de ausentarse, lo que rechazó, y otra el 7 de agosto, que fue una coincidencia en el turno, pero no en el servicio, una se destinó el filtro y otro al centro de control.

Aquí es donde discrepamos de la juzgadora de instancia pues concluye que, con estas actuaciones, no se puede considerar la existencia de un acoso laboral en los términos en los cuales se ha contemplado en la jurisprudencia. Nuestra discrepancia está en que lo que tenemos que analizar no es si esos incumplimientos, por sí solos considerados, son constitutivos de acoso laboral porque los mismos no se pueden desvincular de la circunstancia de la instrucción de un previo protocolo antiacoso y de la calificación de los hechos que han motivado su activación como vulneradores de derechos fundamentales.

Lo que tenemos que analizar es si se ha cumplido estrictamente lo acordado en la resolución satisfactoria del protocolo antiacoso, de manera que, si no se ha cumplido, y ha quedado acreditado (como ha quedado acreditado en el caso de autos) que los hechos determinantes de su activación eran atentatorios de la dignidad de la trabajadora, el incumplimiento de lo acordado es una vulneración de la integridad moral en la medida en que, desde una perspectiva subjetiva de la propia trabajadora, supone revivir la situación previa con la consiguiente revictimización, y, desde una perspectiva objetiva, supone desvirtuar el carácter preventivo del protocolo antiacoso pues, para eludir una eventual condena de la empresa por vulneración de derechos fundamentales, le bastaría con obligarse en el contexto de dicho protocolo para luego no cumplir a sabiendas de que su incumplimiento nunca supondría vulneración constitucional.

Pues bien, y bajo la consideración de que, como se encuentran en juego los derechos fundamentales de la trabajadora, es necesario utilizar un escrutinio estricto en la valoración del cumplimiento de las obligaciones empresariales asumidas en la solución alcanzada en el seno de la activación del protocolo antiacoso, lo primero que salta a la vista es que la empresa comunica a los sujetos implicados unos cuadrantes mensuales iniciales en donde en varias ocasiones en 2022 y en 2023 coincide la recurrente con el Sr. Hugo. El estricto cumplimiento de sus obligaciones le obligaba a introducir en el proceso de elaboración de esos cuadrantes, presumiblemente automatizado, las instrucciones precisas para evitar la coincidencia y, en todo caso, le obligaba, antes de comunicar esos cuadrantes, a una supervisión humana del resultado. No es algo baladí porque la sola recepción de esos cuadrantes sitúa a la trabajadora en la situación de revivir el acoso laboral y, además, se le impone la carga de solventar la cuestión, que no tiene por qué asumir y que la revictimiza al obligarla a gestionar con el coordinador o, en su caso, con otros compañeros.

En el mismo sentido, la situación acaecida el 1 de junio de 2023 se ha abordado mal por la empresa. Se ha producido una situación de urgencia justificada en la prestación del servicio que obligaba a hacer entrar al Sr. Hugo en un turno y servicio en coincidencia con la trabajadora demandante. Ante tal situación, la empresa debió asignarla a otro turno o exonerarla sin demérito en las retribuciones y hacerlo de manera automática sin necesidad de consultarlo con la propia trabajadora. Pero de nuevo desplaza la carga de la decisión sobre la propia trabajadora diciéndole que se puede quedar o se puede ir computándosele como tiempo de trabajo.

Con ese desplazamiento impone a la trabajadora una carga que tampoco tiene por qué asumir y que la revictimiza, además de que su decisión de no trabajar se puede valorar negativamente.

Y la circunstancia de que no hubo incidencias en la coincidencia es intrascendente dado que el daño a la integridad moral de la trabajadora ya se había producido.

También se ha producido otra coincidencia el 7 de agosto de 2023, bien que en el turno pero no en el servicio, que supone un nuevo incumplimiento.

Hay, en consecuencia, en este segundo momento temporal, una vulneración del derecho a la integridad moral de la trabajadora ahora recurrente, con infracción del artículo 15 de la Constitución Española, y de la cual, por sus propios incumplimientos, es responsable la empresa demandada, incluyendo la obligación de indemnizar y,

a los efectos de cuantificar esa indemnización, debemos considerar que la empresa demandada ha incumplido la obligación que, a consecuencia de la tramitación del protocolo antiacoso, se le había impuesto, y ello se valora como de especial gravedad pues ese incumplimiento revictimiza a la trabajadora y a la vez devalúa frente a toda su plantilla la efectividad del protocolo antiacoso, con lo cual la Sala acoge la cuantificación de 20.000 euros.

QUINTO. No alcanza responsabilidad alguna a los dos trabajadores codemandados. En cuanto al Sr. Hugo, porque, aunque ha actuado con la intención o con el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante (según se deriva de lo declarado probado en el hecho cuarto), eso, atendiendo a la solución satisfactoria alcanzada con la activación del protocolo antiacoso, solo le sería reprochable si se hubiera producido después de alcanzar esa solución, pero (atendiendo a la imprecisión temporal plasmada en el propio hecho probado cuarto) eso no se puede concluir con certeza. En cuanto al Sr. Prudencio, quien en su calidad de coordinador del servicio elaboraba los cuadrantes mensuales, tampoco le alcanza responsabilidad alguna porque no se ha acreditado que, en confabulación o complicidad con el Sr. Hugo, hubiera posibilitado las coincidencias en los turnos con la intención o el efecto de la continuidad del acoso sobre la trabajadora (algo, además, poco verosímil), sino que esas coincidencias obedecen lisa y llanamente a una evidente falta de formación en materia de riesgos psicosociales y de información acerca de cómo actuar ante esas situaciones, lo que no es imputable más que a la propia empresa.

SEXTO. Por todo lo antes expuesto, el recurso de suplicación será estimado y, con revocación de la sentencia de instancia, se estimarán las pretensiones de la demanda rectora de actuaciones en relación con la empresa.

FALLAMOS

Estimando el recurso de suplicación interpuesto por Doña Luisa contra la Sentencia de 31 de mayo de 2024 del Juzgado de lo Social número 5 de A Coruña, dictada en juicio seguido a instancia de la recurrente contra la Entidad mercantil Transportes Blindados Sociedad Anónima, Don Hugo y Don Prudencio, con intervención del Ministerio fiscal, la Sala la revoca y, con estimación de la demanda rectora de actuaciones, declaramos la vulneración del derecho fundamental a la integridad moral de Doña Luisa y, consiguientemente, condenamos a la Entidad mercantil Transportes Blindados Sociedad Anónima al cese del comportamiento lesivo del derecho fundamental y a indemnizar a la demandante en la cantidad de 20.000 euros.

Quedan absueltos Don Hugo y Don Prudencio.

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 [REDACTED] y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1 [REDACTED]).

Una vez firme, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

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

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 tutelar 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.