



Roj: **SJSO 2247/2025 - ECLI:ES:JSO:2025:2247**

Id Cendoj: **32054440022025100010**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Ourense**

Sección: **2**

Fecha: **24/06/2025**

Nº de Recurso: **845/2024**

Nº de Resolución: **271/2025**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **MARIA BLANCA DIEZ MEDIAVILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

XDO. DO SOCIAL N. 2

OURENSE

SENTENCIA: 00271/2025

RÚA VELÁZQUEZ S/N

Tfno:988687118/19/20

Fax:

Correo Electrónico:social2.**ourense**@xustiza.gal

Equipo/usuario: RC

NIG:32054 44 4 2024 0003338

Modelo: N02700 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000845 /2024

Procedimiento origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

DEMANDANTE/S D/ña: Eulalia

ABOGADO/A:OSCAR RODRIGUEZ PINO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña:MINISTERIO FISCAL, KONECTA FIELD MARKETING SA

ABOGADO/A:, GUILLERMO MOSQUERA VICENTE

PROCURADOR:,

GRADUADO/A SOCIAL:,

SENTENCIA

Ourense, 24 de junio de 2025

Visto por mí, María Blanca Díez Mediavilla, magistrada-juez del Juzgado de lo Social número 2 de **Ourense**, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales número 845/24, en el que han intervenido, como demandante, Eulalia, asistida por el letrado Óscar Rodríguez Pino; y como demandados, la empresa KONECTA FIELD MARKETING, SA, asistida del letrado Guillermo Mosquera Vicente, y el Ministerio Fiscal, representada por Eva Regueiro Rodríguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO -El 20 de diciembre de 2024 Eulalia formula contra la empresa KONECTA FIELD MARKETING, SA, y el Ministerio Fiscal.

Ejercita acción de tutela de derechos fundamentales y acción de indemnización por daños morales.

Solicita se dicte sentencia declarando la existencia de vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato, condenando a la demandada a estar y pasar por esa declaración y que desista el empresario de todo comportamiento hostil y acosador frente a la trabajadora, procurando para la misma un entorno laboral normal y saludable.

Solicita se condene a la empresa a pagar a la actora la cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales ocasionados.

SEGUNDO-Admitida a trámite se registra como procedimiento de tutela de derechos fundamentales número 845/24.

Se señala para la celebración del acto del juicio el 21 de febrero de 2025 a las 9:30 horas.

No constando informe médico forense, se acuerda la suspensión del acto del juicio.

Se señala para la celebración del acto del juicio el 3 de abril de 2025 a las 11:15 horas.

TERCERO -En el día y hora señalados para el acto del juicio, el letrado de la demandante se ratifica en la demanda.

El letrado de la demandada, como cuestión previa, alega prescripción de la acción.

En cuanto al fondo del asunto, se opone.

La Fiscal considera que hay prescripción.

El letrado de la demandante se opone al considerar que la prescripción se cuenta desde el alta médica de la actora.

En cuanto al fondo del asunto, defiende su pronunciamiento al trámite de conclusiones, una vez practicadas las pruebas.

El letrado de la demandante propone documental por reproducida (11 documentos), informe forense solicitado elaborado en fecha 24 de febrero de 2025.

El letrado de la demandada propone documental (11 documentos).

La Fiscal se adhiere a las pruebas propuestas.

El letrado de la demandante impugna todos los documentos de contrario a efectos probatorios y los documentos 4,5,8,9,10 por no haber sido ratificados.

El letrado de la demandada no impugna documentos.

La Fiscal no impugna documentos.

Se acuerda admitir las pruebas propuestas

Formuladas conclusiones quedan las actuaciones para resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO - Eulalia comienza a prestar servicios para la empresa KONECTA FIELD MARKETING, SA, el 28 de noviembre de 2022, con un contrato indefinido a tiempo parcial, jornada de 24 horas semanales, de 9:00 a 22:00 horas en turno rotatorios de lunes a domingo, categoría profesional de promotora, y salario de 756 euros con prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO -La trabajadora presta servicios en la campaña de IBERDROLA en CARREFOUR identificando a personas interesadas en los productos/servicios de la empresa, tomando sus datos, para que posteriormente puedan ser llamados desde las oficinas para ofrecer ofrecer/contratar esos productos/servicios.

TERCERO -El 14 de diciembre de 2022 la trabajadora sufre un accidente laboral.

Cursa IT el 14 de diciembre de 2022.

El 11 de enero de 2023 es dada de alta por la mutua FREMAP.

CUARTO -El 12 de enero de 2023 la empresa comunica a la trabajadora la extinción del contrato de trabajo por no superación del período de prueba.

La trabajadora formula demanda de despido.

Turnada al Juzgado de lo Social número 3 de **Ourense** se registra como procedimiento de despido número 75/23.

El 27 de septiembre de 2023 se dicta sentencia declarando nulo el despido, condenando a la empresa a la readmisión con abono de los salarios de tramitación.

QUINTO -La trabajadora recibe burofax de la empresa fijando para la readmisión e incorporación al centro de trabajo de la empresa en **Ourense** el 5 de octubre de 2024.

SEXTO -Tras su reincorporación, no consta que se exija a la trabajadora una ropa específica para trabajar que la empresa no proporciona.

Existe en la empresa un código de vestimenta que se recomienda a los trabajadores, no siendo obligatorio.

La trabajadora no ha sido sancionada en caso de no observar ese código de vestimenta.

No consta que la trabajadora haya sido excluida de la formación de la empresa.

La trabajadora recibe formación desde el mismo día de su reincorporación.

No constan descuentos horarios en nóminas.

Hay descuentos en su nómina por ausencias injustificadas.

No consta que la trabajadora tuviera que anotar los datos de clientes a mano.

Consta abono en nómina en concepto de uso de teléfono móvil para que pudiera usar su dispositivo personal.

No constan problemas con las coordinadoras en Galicia, Sagrario y Teodora .

Ha coincidido con la primera 9 de octubre, 17,20,24 de noviembre de 2023, no coincidiendo con la segunda.

No consta que se le prohibiese acudir a citas médicas.

Tenía disponibilidad para cambio de horario con otras compañeras.

No consta que la trabajadora realizara turnos distintos del cuadrante.

Consta que, por error, se recogió en nómina antigüedad de 5 de octubre de 2023 en lugar de 28 de noviembre de 2022 que fue subsanado.

No consta que se pusiera a disposición de la trabajadora ningún contrato diferente del suscrito en fecha 28 de noviembre de 2022.

Consta que la trabajadora disfruta de vacaciones del 27 de octubre al 16 de noviembre de 2023.

Consta que la trabajadora puede ponerse en contacto con el Departamento de RRHH sin ningún tipo de limitación.

No consta que sus superiores se comunicaran con ella a través de sus compañeros.

Consta que la trabajadora tenía jornada de 4 horas diarias y descanso de 5 minutos otorgado por la empresa a pesar de no estar previsto.

SÉPTIMO-El 30 de noviembre de 2023 la trabajadora cursa IT.

No consta que la trabajadora pidiera a la empresa volante para acudir a la mutua por entender que era contingencia profesional o que acudiera a la mutua para solicitar asistencia.

El INSS, por resolución de 4 de junio de 2024, declara la contingencia enfermedad común.

La resolución no es impugnada.

OCTAVO -La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de febrero de 2024 estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa declarando ajustado a derecho el cese de la trabajadora de 12 de enero de 2024, cese en período de prueba.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO -El letrado de la demandada, como cuestión previa, alega prescripción de la acción.

La Fiscal considera que hay prescripción.

El artículo 179.2 de la LRJS establece que la demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

El artículo 59 del ET dispone que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

Si bien son imprescriptibles los derechos fundamentales ello no impide que el instituto de la prescripción pueda operar respecto de las acciones con la que se pretende proteger su vulneración cuando ésta se imputa a una determinada y concreta conducta empresarial teniendo siempre en cuenta que dicha prescripción en modo alguno puede extinguir el derecho fundamental de que se trate, que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura, sino que significará tan sólo que ha transcurrido el plazo dentro del cual el ordenamiento le permite reclamar jurisdiccionalmente ante una presunta y determinada violación.

El diez a quo para el transcurso de la prescripción se inicia el día en el que la acción pudo ejercitarse, tal y como dispone el artículo 1969 del CC (sentencias de la Sala de lo Social del TS de 27 de enero de 2021, 8 de marzo de 2024, 27 de febrero de 2025).

En el presente caso, estando en IT la actora, la acción no estaría prescrita.

SEGUNDO -Se define el acoso laboral (mobbing) como aquella conducta abusiva o de violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral manifestada especialmente a través reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen su dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo, actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido.

El acoso laboral exige la presencia (de manera acumulativa) de las siguientes circunstancias, que deberán plenamente acreditadas: 1) una situación de maltrato psicológico; 2) un comportamiento (individual o grupal) de maltrato persistente, sistemático y prolongado en el tiempo; 3) la voluntad, acreditada mediante la prueba de determinados comportamientos, del acosador o acosadores, de dañar psicológicamente a la persona sometida a la situación de acoso; 4) que exista un daño efectivo a la víctima del acoso, que puede ser acreditada mediante los distintos medios de prueba que la norma adjetiva laboral y común pone a disposición de las partes en litigio, y que puede presentar un reflejo tanto en la vida laboral como personal del acosado; y 5) que la conducta se encuentre vinculada con la prestación de servicios, con independencia de la categoría profesional o cualquier otra condición personal de los implicados.

Se trata de un fenómeno laboral contrario al principio de igualdad de trato tal como se define en los artículos 3 , 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución Española y que desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores para que se respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad, derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Los mecanismos del mobbing, en sus variedades vertical y horizontal, admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones) que pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente), aunque sin duda el más característico y usual es aquel en el que se parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente).

La situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado, que no colectivo, del destinatario), que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, como el síndrome del quemado o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional), o el mobbing subjetivo o falso, en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos (objetivos y subjetivos) que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, faltando así los referidos elementos que caracterizan el acoso moral.

La falta de sintonía personal, la discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo por cuenta ajena, propias de las connaturales imposiciones de orden y disciplina que acontece en la organización empresarial,

no pueden recibir la calificación, sin más, de acoso moral en el trabajo o por el trabajo por ser necesaria una conducta grave del empresario, de tal manera que se origine un entorno negativo no sólo desde la percepción subjetiva de quien lo padece, sino objetivamente considerada, porque puede ocurrir que nos encontremos ante una sensibilidad especialmente marcada de un trabajador cuyo entorno objetivamente considerado no es efectivamente hostil.

Debe acreditarse la existencia, aún indiciaria, de acoso que puede consistir en muy variados comportamientos (agresiones verbales, encomienda de trabajos inútiles o ridículos, incumplimiento del deber de dar ocupación efectiva, ninguneo, hacer el vacío).

No basta la percepción subjetiva del trabajador, sino que debe tratarse de comportamientos que objetivamente puedan calificarse de acoso y que revistan, objetivamente, cierta entidad.

Deben alegarse y probarse tales comportamientos.

No basta con actuaciones aisladas.

Ha de tratarse de comportamientos sistemáticos y reiterados.

TERCERO - Prueba documental

De la documental obrante en las actuaciones, aportada por actora y demandada, consta que la trabajadora se reincorpora el 5 de octubre de 2023 (documento 5 de la actora, documento 4 de la demandada).

Desde ese momento, no consta que se exija a la trabajadora una ropa específica para trabajar que la empresa no proporciona.

Existe en la empresa un código de vestimenta que se recomienda a los trabajadores, no siendo obligatorio (documento 7 de la demandada).

La trabajadora no ha sido sancionada en caso de no observar ese código de vestimenta.

No consta que la trabajadora haya sido excluida de la formación de la empresa.

La trabajadora recibe formación desde el mismo día de su reincorporación.

No constan descuentos horarios en nóminas.

Hay descuentos en su nómina por ausencias injustificadas (documento 7 de la demandada).

No consta que la trabajadora tuviera que anotar los datos de clientes a mano.

Consta abono en nómina en concepto de uso de teléfono móvil para que pudiera usar su dispositivo personal.

No constan problemas con las coordinadoras en Galicia, Sagrario y Teodora.

Ha coincidido con la primera 9 de octubre, 17,20,24 de noviembre de 2023, no coincidiendo con la segunda.

No consta que se le prohibiese acudir a citas médicas.

Tenía disponibilidad para cambio de horario con otras compañeras.

No consta que la trabajadora realizara turnos distintos del cuadrante.

Consta que, por error, se recogió en nómina antigüedad de 5 de octubre de 2023 en lugar de 28 de noviembre de 2022 que fue subsanado.

No consta que se pusiera a disposición de la trabajadora ningún contrato diferente del suscrito en fecha 28 de noviembre de 2022.

Consta que la trabajadora disfruta de vacaciones del 27 de octubre al 16 de noviembre de 2023.

Consta que la trabajadora puede ponerse en contacto con el Departamento de RRHH sin ningún tipo de limitación.

No consta que sus superiores se comunicaran con ella a través de sus compañeros.

Consta que la trabajadora tenía jornada de 4 horas diarias y descanso de 5 minutos otorgado por la empresa a pesar de no estar previsto en el artículo 34.4 del ET.

CUARTO - Informe forense

En test realizado por el forense, referido a los últimos seis meses (de agosto de 2024 a febrero de 2024) la trabajadora marca todos los días de molestias, amenazas por escrito, ataques, cuando estaba en IT desde el 30 de noviembre de 2023 y no estaba trabajando en la empresa.



QUINTO -Valorada la prueba entiende esta juzgadora que no puede sostenerse la existencia de un acoso laboral ante la inexistencia de datos que apunten a una situación de hostigamiento a la actora, con presencia de elementos objetivos y subjetivos.

No puede afirmarse que en el presente caso se haya producido con la conducta empresarial un atentado al derecho fundamental a la dignidad personal de la actora y una actuación de acoso laboral.

Ello se entiende sin perjuicio de las acciones que la demandante pudiera ejercitar frente a las decisiones de la empresa que considere contrarias a la normativa laboral.

SEXTO -Ha establecido la jurisprudencia que si la parte solicitó indemnización el juez o tribunal debe pronunciarse sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, como sucede en los daños morales.

Deben tenerse en cuenta un conjunto de circunstancias como la antigüedad del trabajador/a en la empresa, la persistencia temporal de vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebranto del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en que se haya podido producir la conducta (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2020, 23 de febrero de 2022, 20 de abril de 2022).

Se trata de resarcir suficientemente a la víctima y reestablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, considerando también el aspecto preventivo de la indemnización (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 24 de julio de 2020).

En el presente caso, no consta que la actora, tras su readmisión, sufriera algún perjuicio de carácter personal, familiar, económico, o laboral.

Por ello, entiende esta juzgadora que no procede fijar ninguna indemnización.

SÉPTIMO-De conformidad con lo prevenido en el artículo 191.1 y 3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, puede interponerse recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

FALLO

Se desestima la demanda formulada por Eulalia contra la empresa KONECTA FIELD MARKETING, SA.

Se desestima la acción de tutela de derechos fundamentales.

Se desestima la acción de indemnización por daños morales.

MODO DE IMPUGNACIÓN O CÓMO RECURRIR:En caso de desacuerdo con esta Sentencia, se puede presentar un recurso (en este caso llamado Recurso de Suplicación) ante el Tribunal Superior de Justicia. Este deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial, dentro de los **CINCO (5) DÍAS** siguientes a la notificación de esta Sentencia, o comunicándose directamente en el momento en que se le notifique. En todo caso, en el momento del anuncio del recurso, la parte recurrente deberá designar un abogado/a para la tramitación.

Se comunica a la parte recurrente que para realizar el recurso deberá depositar la cantidad de **TRESCIENTOS (300) EUROS**. Quedan exceptuadas de la realización de este depósito las partes recurrentes pertenecientes a los siguientes colectivos:

Persona trabajadora o beneficiaria del Régimen público de Seguridad Social.

Causahabiente o persona que sucede a la persona trabajadora.

Persona que tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe ingresarse en la cuenta abierta en Banco Santander a nombre de esta Oficina Judicial, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación". Se debe acreditar el pago mediante la presentación del justificante de ingreso durante el periodo anterior a la formalización del recurso.

De la misma manera, de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignarla en la cuenta de Depósitos y Consignaciones correspondiente, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, comunicándolo a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso.



En caso de que el ingreso se realice en efectivo o cheque deberá acudir a una oficina o cajero del banco Santander para realizar la operación, siendo imprescindible conocer el código de la cuenta expediente correspondiente a este procedimiento, que consta de 16 dígitos y puede solicitarse a este Juzgado.

En caso de que el ingreso se realice por transferencia bancaria, el Código de Cuenta Cliente (CCC) de destino del ingreso será IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Es imprescindible que en el campo de concepto de la transferencia se indiquen los dígitos 3224 0000 65 0845 24 el código de la cuenta expediente correspondiente a este procedimiento, que consta de 16 dígitos y puede solicitarse a este Juzgado.

Existe información adicional sobre el modo de ingreso y depósito en la sede electrónica del Ministerio de Justicia, a la que se puede acceder desde la dirección web <https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/tramites/gestiones-personales/cuentas-depositos>

Así por esta Sentencia, 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 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.