



Roj: **STSJ GAL 8275/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:8275**

Id Cendoj: **15030340012025105669**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **09/12/2025**

Nº de Recurso: **3227/2025**

Nº de Resolución: **5527/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Pontevedra, núm. 3, 25-04-2025 (proc. 158/2025),  
STSJ GAL 8275/2025**

**T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL**

**A CORUÑA**

**SENTENCIA: 05527/2025**

-

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA

**Tfno:**981184845

**Fax:**

**Correo electrónico:**Sala.social.tsxg@xustiza.gal

**NIG:**36038 44 4 2025 0000631

Equipo/usuario: IG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPLICACION 0003227 /2025-IG**

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000158 /2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña Ángel Daniel**

**ABOGADO/A:**CARLOS ALONSO PIÑEIRO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:**JOSE ACHA GARCIA E HIJOS S.L., Pedro Antonio

**ABOGADO/A:**RAQUEL DOPICO GONZALEZ, RAQUEL DOPICO GONZALEZ

**PROCURADOR:,**

**GRADUADO/A SOCIAL:,**

ILMA SRª Dª PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR

ILMA SRª Dª BEATRIZ RAMA INSUA

ILMO SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A CORUÑA, a nueve de diciembre de dos mil veinticinco.

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

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

En el RECURSO SUPLICACION 0003227/2025, formalizado por el Letrado D. Carlos Alonso Piñeiro, en nombre y representación de D. Ángel Daniel , contra la sentencia número 164/2025 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de PONTEVEDRA en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000158/2025, seguidos a instancia de D. Ángel Daniel frente a JOSE ACHA GARCIA E HIJOS S.L. y D. Pedro Antonio , siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:**D/Dª Ángel Daniel presentó demanda contra JOSE ACHA GARCIA E HIJOS S.L. y D. Pedro Antonio , siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 164/2025, de fecha veinticinco de abril de dos mil veinticinco.

**SEGUNDO:**En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: PRIMERO.- Don Ángel Daniel , con D.N.I. NUM000 viene prestando servicios para JOSE ACHA GARCIA E HIJOS S.L. desde el 14 de marzo de 2024, con categoría de conductor y salario prorrateado de 1474,08€, siendo de aplicación a la relación laboral lo establecido en el convenio colectivo de transporte público de viajeros por carretera de la provincia de Pontevedra. La empresa tiene contratada a la entidad SPA TAPREGA PREVENCIÓN DE RIESGOS para la formación y prevención de riesgos laborales, ofreciendo el día 10 de abril de 2024 curso sobre Protocolo de Acoso en el que participó el demandante, elaborándose en la misma fecha el correspondiente Protocolo. La empresa cuenta con un grupo de WhatsApp SEGUNDO.- El demandante y su compañero de trabajo Don Teofilo , trabajador fijo discontinuo, mantuvieron una discusión el 17 de julio de 2024 por una cuestión de trabajo, llamándole el primero inútil, respondiéndole el Sr. Teofilo , que tiene la cualidad de Representante de los Trabajadores "a que te caliento la cara, aquí el único inútil eres tu". Inició situación de incapacidad temporal el 18 de julio de 2024 por enfermedad común y diagnóstico de TRASTORNO ADAPTATIVO CON ANSIEDAD, presentando solicitud de determinación de contingencia el 10 de octubre de 2024, resolviendo el I.N.S.S. el 14 de enero de 2025 que el proceso iniciado es derivado de ENFERMEDAD COMUN, formulando demanda. Don Pedro Antonio , gerente de la empresa, le solicitó las llaves de la nave industrial, dándole de baja del grupo de whatsapp del que forma parte toda la plantilla el día 1 de agosto de 2024. Se le abonaron las nóminas en las siguientes fechas: julio, orden de transferencia el día 3 de agosto, abonándose al resto de trabajadores el día 28 de julio. Agosto, 5 de septiembre y el resto de trabajadores el día 30 de agosto, remitiendo un correo a la gestaría de la demandada anotando que incluyan las dietas. TERCERO.- En fecha 7 de agosto de 2024 formuló denuncia ante la Inspección de Trabajo, que giró visita a las instalaciones de la empresa el día 5 de septiembre de 2024, emitiendo informe en fecha 4 de octubre de 2024 y calificando los hechos apreciados como infracción muy grave tipificada en el artículo 8.11 de la L.I.S.O.S. por ser contrarios a la consideración debida a la dignidad del trabajador, efectuando la demandada las alegaciones correspondientes, siendo confirmada la sanción propuesta por resolución de 27 de marzo de 2025 frente a la que se interpuso recurso de alzada. El demandante está a seguimiento en la U.S.M. desde 2019 por trastorno de ansiedad y tricotilomanía, retomando seguimiento en enero de 2025. CUARTO.- Se presentó papeleta de conciliación en fecha 3 de febrero de 2025, celebrándose el acto el día 20 del mismo mes con el resultado de SIN AVENENCIA..

**TERCERO:**En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Desestimando la demanda interpuesta por DON Ángel Daniel frente a la empresa JOSE ACHA GARCIA E HIJOS S.L. y DON Pedro Antonio , absuelvo a los demandados de las pretensiones ejercitadas en su contra..



**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Ángel Daniel 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 esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 18/06/2025.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló día 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 parte actora presente demanda en pretensión de que se dicte sentencia, por la que se declare la existencia de incumplimiento grave por parte de la empresa de los deberes encuadrados en el artículo 50.1ª) y c) del ET, y en su virtud, de causa justa de la extinción del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 50 del ET, y se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración, y a dar por extinguida la relación laboral, y a abonar a favor del demandante la indemnización legalmente procedente, con todo lo demás pertinente, y que se declare que la empresa codemandado y su encargado han conculcado los derechos fundamentales al honor, propia imagen personal y profesional, y se les condene a estar y pasar por esta declaración, y se condene a los codemandados al cese inmediato de la intromisión ilegítima de los citados derechos, y a que de forma solidaria le abonen una indemnización adicional de 30.000 euros y subsidiariamente la correspondiente con el importe de la sanción propuesta por la Inspección de trabajo

La sentencia de instancia desestima la demanda y absuelve a los codemandados de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Y frente a la citada sentencia se alza en suplicación la representación letrada de la parte actora interponiendo recurso en base a dos motivos, correctamente amparados ambos en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS en los que denuncia infracciones jurídicas.

**SEGUNDO.**-La representación letrada de la parte actora en el primero de los motivos del recurso, con correcto amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS denuncia infracciones jurídicas, concretamente denuncia infracción del artículo 23 de la ley 23/2015 de 21 de julio ordenadora del sistema de Inspección de trabajo y seguridad social, así como infracción del artículo 53.2 del Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de infracciones y sanciones del orden social, así como infracción del artículo 15 del real decreto 928/1998 de 14 de mayo por el que se aprueba el reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social, y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la seguridad social.

Y señala que en estos tres preceptos la nota común es la de la presunción de certeza de las actas de la inspección, y que las mismas tienen naturaleza de documento público, salvo prueba en contrario. Y la única prueba practicada para contradecir la presunción de veracidad es la declaración de un testigo que además sostiene que tiene interés en la causa, pues él es el que tuvo el enfrentamiento con el actor, el motivo iniciador por el que se desarrollan los hechos objeto de la reclamación judicial. Y sostiene que en el supuesto de autos no se ha practicado prueba alguna que desvirtúe la presunción de veracidad del acta de la inspección de trabajo, alegando finalmente la infracción del artículo 92 de la LRJS.

La presunción de veracidad (o certeza) de las actas de la Inspección de Trabajo es un principio jurídico que otorga a los hechos constatados por los inspectores en sus actas una fuerza probatoria especial, considerándolos ciertos salvo prueba en contrario (es una presunción iuris tantum). Esto significa que el presunto infractor debe probar que los hechos documentados no son ciertos, presentando pruebas contundentes para desvirtuar esa presunción, pero la presunción no se extiende a la calificación jurídica que el inspector haga de los hechos (se trata de una presunción iuris tantum): No es una verdad absoluta; admite prueba en contrario. El inspeccionado tiene derecho a demostrar que el acta es incorrecta.

Y la citada presunción puede combatirse aportando medios de prueba (documentales, testificales, periciales) que, de forma lógica y convincente, desvirtúen lo afirmado por el inspector.

Pues bien en el supuesto de autos el juzgador de instancia considera que han sido desvirtuados los hechos que figuran en el acta de la inspección, por la valoración conjunta de la prueba, y ello por cuanto que razona que es escaso el tiempo transcurrido entre la discusión del actor con otro trabajador que fue lo que en principio desencadenó toda la problemática, pues al día siguiente de la discusión el actor cuso baja por IT, que además el retraso en el abono de las nóminas es escaso y obedece a la propia situación de Incapacidad temporal, y a la necesidad de liquidar las dietas, no existiendo ninguna prueba de que el gerente se jactase de los retrasos, y la entrega de las llaves de la nave y darlo de baja en el grupo de Wasaps, obedece a la razón de que al estar

en IT las herramientas de trabajo deben depositarse en la empresa, pues carece de sentido mantenerlas, si no las va a usar, y de no haberlo dado de baja en el grupo de WhatsApp (que si se le dio) podría haber afectado a su derecho a la desconexión digital.

Y ello es así porque la valoración de la prueba le corresponde al Juzgador de instancia, sin que en el caso de autos se puede dejar la misma sin efecto por considerar que sea irracional, arbitraria, o contraria a derecho, y mucho menos porque la misma se aparte de las conclusiones o valoraciones realizadas por la ITSS.

A tal efecto hemos de recordar que la jurisprudencia ha delimitado la presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo a los "hechos" constatados por el Inspector actuante, no a la valoración que el mismo haga de los datos efectivamente comprobados ( STS de 12 de julio de 2017, rec. 278/2016); y así el juzgador considera que la inspección asigna una relevancia desproporcionada a situaciones, tales como el retraso en el pago de alguna nomina, o el reclamarle la entrega de las llaves, o darle de baja en el grupo de WahssApps, y aun no cuestionado los datos, el juzgador considera que tiene una explicación objetiva y razonable, pues el retraso en el abono de las nóminas es escaso y obedece a la propia situación de Incapacidad temporal, y a la necesidad de liquidar las dietas, no existiendo ninguna prueba de que el gerente se jactase de los retrasos, y la entrega de las llaves de la nave, y darlo de baja en el grupo de Whastsapps, obedece a la razón de que al estar en IT las herramientas de trabajo deben depositarse en la empresa, pues carece de sentido mantenerlas si no las va a usar, y de no haberlo dado de baja en el grupo de WhatsApp (que si se le dio) podría haber afectado a su derecho a la desconexión digital.

Pero es que además el juzgador a quo hace referencia, para sustentar su convicción judicial en pruebas diferentes a lo que se recoge en el acta de la inspección de trabajo, y en especial hace hincapié en la declaración prestada por el testigo que declaró en juicio.

En definitiva, y en base a todo lo indicado, debemos de ratificar la resolución judicial de instancia y no habiendo incurrido la misma en las infracciones jurídicas denunciadas en el motivo procede su desestimación.

Respecto de la infracción del artículo 92 de la LRJS sostiene la recurrente, que la sentencia recurrida vulnera la citada disposición, toda vez que el testigo Sr. Teofilo tenía un interés real en las decisiones empresariales que son objeto del presente procedimiento.

El artículo 92. de la LRJS que regula el Interrogatorio de testigos establece que: "2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones."

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse.

El motivo debe ser desestimado.

Como es sabido, no existe en el proceso laboral la tacha de testigos (art. 92.2 LJS) y la limitación establecida en el art. 92.3 LJS respecto de quienes sean propuestos como testigos "con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales", como es el caso de autos, está limitada, pero no prohibida, a los casos en que "su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba", limitación que obviamente ha de ser valorada por el Juzgador "a quo", siendo una consideración de parte la que la recurrente hace de que el testigo tenía un interés real en las decisiones empresariales, lo que no consta.

**TERCERO.**-La representación letrada de la parte actora en el segundo de los motivos del recurso con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS denuncia infracción de la jurisprudencia en cuanto a la carga de a prueba en situaciones de acoso, invocando al efecto la sentencia del TC de 28/2025 de 10 de enero de 2025 que señala que en los procedimientos de acoso, no corresponde al trabajador probar la existencia íntegra del acoso, sino aportar indicios razonables de la vulneración de derechos fundamentales, y a partir de ahí, la carga de la prueba de la no existencia de que la actuación no fue vejatoria ni hostigadora, es de la empresa, y el actor acredita indicios constituidos por el acta de la inspección de trabajo.

Son múltiples las sentencias de esta Sala de Suplicación -entre otras 18 de mayo de 2023, rsu 932/2023, 28 de enero de 2022, rsu 5722/2021, o 16 de julio de 2021 rsu 2476/2021- que con apoyo en el Convenio nº 190 de la OIT 21 de junio de 2019 (con entrada en vigor el 25 de mayo de 2023) junto con la doctrina sentada por la STC de 56/2019 de 6 de mayo que han señalado que además de las conductas encuadrables dentro de lo que

jurisprudencialmente se considera como acoso laboral - conducta abusiva que se ejerce de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o aptitudes que lesionan 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 auto estima y alteraciones psicosomáticas y determinando, en ocasiones, el abandono del empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido, necesitando en consecuencia la reiteración de conductas lesivas en el tiempo - defienden la posibilidad de que una sola conducta puede ser constitutiva de una vulneración del derecho a la integridad moral contemplado en el art. 15 CE cuando "atendiendo a las circunstancias del caso: si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo); y si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación)."

En el acoso laboral, la regla general es que el trabajador debe probar los hechos, pero si presenta indicios razonables de acoso, la carga de la prueba se invierte, obligando a la empresa a demostrar que sus acciones tienen una justificación objetiva y proporcional, y no son discriminatorias o vejatorias, algo clave en procesos de tutela de derechos fundamentales.

Pero en el supuesto de autos, el juzgador de instancia considero que no existió un incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones ni tampoco acoso, lo que le llevo al rechazo de la vulneración de los derechos fundamentales.

Una vez expuestas todas estas premisas ya estamos en condición de resolver la cuestión planteada. Y a tenor del relato de hechos probados no se desprende ningún tipo de vulneración de derechos fundamentales ya que:

a) el demandante D. Ángel Daniel venía prestando servicios para la empresa demandada desde el 14 de marzo de 2024, con categoría de conductor, la empresa tenía contratada a la entidad SPA Taprega prevención de riesgos, el día 10 de abril de 2024 curso sobre protocolo de acoso en el que participo el demandante, elaborándose el protocolo, la empresa cuenta con un grupo de WhasApps.

b) El día 17 de julio de 2024 el actor y su compañero de trabajo D Teofilo , mantuvieron una discusión por una cuestión de trabajo, llamándole el primero inútil, respondiendo el Sr. Teofilo , que tiene la cualidad de representante de los trabajadores, "a que te caliento la cara, aquí el único inútil eres tú".

c) El actor inicio situación de Incapacidad temporal al día siguiente, el 18 de julio de 2024, por enfermedad común, y diagnóstico de trastorno adaptativo con ansiedad, planteando expediente de determinación de contingencia el 10 de octubre de 2024 resolviendo el INSS que el proceso iniciado es derivado de enfermedad común.

d) el gerente de la empresa D Pedro Antonio le solicito las llaves de la nave industrial, dándole de baja en el grupo de wasap del que forma parte toda la plantilla el día 1 de agosto de 2024.

e) se le abonaron las nóminas en las siguientes fechas: julio orden de transferencia el 3 de agosto, agosto el día 5 de septiembre, remitiendo un correo a la gestoría anotando que incluyan las dietas.

f) presentando el actor denuncia ante la Inspección de trabajo la cual emitió informe calificando los hechos de infracción muy grave.

g) el demandante está a seguimiento por trastorno de ansiedad.

Es por ello que el recurso no puede prosperar ya que:

a) No hay ningún dato que permita apreciar la existencia de acoso o de afectación al derecho fundamental a la integridad moral del trabajador.

b) pues el retraso en el abono de las nóminas es escaso y obedece a la propia situación de Incapacidad temporal, y a la necesidad de liquidar las dietas, no existiendo ninguna prueba de que el gerente se jactase de los retrasos.

c) y la entrega de las llaves de la nave y darlo de baja en el grupo de Whasts apps, obedece a la razón de que al estar en IT las herramientas de trabajo deben depositarse en la empresa, pues carece de sentido mantenerlas si no las va a usar, y de no haberlo dado de baja en el grupo de WhatsApp (que si se le dio) podría haber afectado a su derecho a la desconexión digital.

c) Por lo tanto no hay incumplimiento de la empresa.

d) Por lo tanto no hay vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva, y por todo lo dicho procede desestimar el recurso presentado y la íntegra confirmación de la sentencia de instancia.

#### **CUARTO.-Costas del Recurso**

Al amparo del art. 235 de la LRJS, no procede efectuar condena en costas al ser la parte recurrente, en su condición de trabajador, titular del beneficio legal de justicia gratuita,

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

#### **FALLAMOS**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D Ángel Daniel contra la sentencia de fecha veinticinco de abril de dos mil veinticinco dictada por el juzgado de lo social nº 3 de los de Pontevedra en los autos nº 158/2025 seguidos a instancias del citado demandante frente a José Acha García e hijos SL y Pedro Antonio , sobre Rescisión de contrato con vulneración de derechos fundamentales, con intervención del ministerio fiscal, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia. Sin Costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:**Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37\*\*\*\* ++**).

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.