

Juzgado de lo social numero 2 de Córdoba

Sentencia n 230/06

D. A.B.M., Magistrado, Titular del Juzgado de lo Social número 2 de los de esta ciudad y su provincia, habiendo visto los autos promovidos por D. A.Z.R., letrado, en representación de D Marta.F.C., contra la empresa [Mercadona](#), en materia de Indemnización por Daños y Perjuicios, ha dictado la presente sentencia.

antecedentes de hecho

Primero.- Con fecha 27/03/06 se presentó en el Decanato la demanda suscrita por la parte actora, que correspondió por turno de reparto a este Juzgado de lo Social, en la que, tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplica que se dicte sentencia de conformidad a sus pretensiones.

Segundo- Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto del juicio oral, éste, tras el cumplimiento de las exigencias legales, tuvo lugar el día fijado, al que comparecieron las partes y defensores que constan en el acta extendida al efecto. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda con las aclaraciones que estimó oportunas. La parte demandada se opuso, instando la desestimación de la misma. Admitidas y practicadas las pruebas propuestas, se ratificaron las peticiones iniciales, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

Tercero.- Ha sido objeto de debate en este litigio las excepciones de incompetencia territorial de este Juzgado, falta de concreción de los hechos de la demanda, prescripción de la acción y falta de legitimación pasiva de la empresa demandada, así como el derecho de la adora a percibir la indemnización reclamada.

hechos probados

Primero- Marta F.C. comenzó su relación laboral con la empresa [Mercadona](#) el 17 de marzo de 2000, con contrato por tiempo indefinido y con un salario diario de 35'49 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Segundo.- Comenzó en la tienda de Bollullos del Condado (Huelva), siendo los dos primeros años **muy satisfactorios laboralmente**. Sin embargo, en el año 2002 relevan al Jefe de la tienda nombrando a **J. L Araixa**, quien cambia por completo el trato con los empleados en general y con Marta en particular, **insultándole incluso delante de los clientes con palabras como imbécil e inútil, reprochándole muchos aspectos del trabajo e instándole y recriminándole que nunca le contaba cosas de su vida privada.**

Tercero.- Con motivo del cese de una compañera y amiga de Marta, ésta se posiciona a su favor, lo que incrementa la hostilidad del Sr. Araixa, prometiendo que también ella iría a la calle.

Cuarto.- Marta se ve obligada a cambiar de tienda, consiguiendo un traslado a Córdoba en enero de 2004. En marzo de ese mismo año comienza **con somatizaciones de un cuadro ansioso depresivo, sufriendo vértigos, lo que significó una baja médica de 15 días. El día 4 de abril recibe carta de despido disciplinario, siendo reconocido como improcedente por la empresa** en conciliación judicial el 29 de junio de 2004 en el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba.

Quinto.- **Incluso después del despido le siguen llegando noticias de que el Sr. Araixa continúa con comentarios ofensivos y humillantes hacia ella y hacia su familia, todo lo cual provoca que el cuadro psíquico se vaya agravando, con dificultad en la respiración, inestabilidad emocional, aislamiento familiar y social, insomnio, cefaleas, vómitos, agorafobia, sentimientos de impotencia y desesperanza que desembocan en un intento de suicidio en octubre de 2004, al ingerir gran cantidad de Alprazolán.**

Sexto.- El 13 de julio se celebró acto de conciliación ante el smac, presentándose a continuación demanda que fije turnada a] Juzgado de lo Social nº 3 de Córdoba, litigio que concluyó con Auto de fecha 20 de diciembre de 2005, teniéndola por desistida por incomparecencia. Interpone nueva conciliación el 30 de enero de 2006 que concluye sin efecto **por no comparecer la demandada.**

fundamentos de derecho

primero.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, hay que reseñar que los hechos que se declaran probados se infieren de una valoración conjunta de la prueba practicada, **especialmente a los informes médicos y psicológicos y al interrogatorio de la actora, del que se obtuvo una gran sensación de veracidad.**

segundo.- Opone varias excepciones la demandada, en primer lugar incompetencia territorial de este Juzgado al entender que los hechos se produjeron en el centro de trabajo de Bollullos, en la provincia de Huelva, a lo que no cabe acceder, ya que el último centro en el que prestó servicios la actora fue en Córdoba y allí se produjeron los últimos actos denunciados, como el propio despido improcedente.

Asimismo opone la excepción de inconcreción de los hechos de la demanda, a lo que tampoco ha de accederse, ya que el artículo 80.1.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, dispone que la demanda debe contener "La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas" y basta con una lectura somera de la demanda presentada para comprobar que cumple sobradamente esta exigencia.

tercero- También alega la prescripción del derecho por haber transcurrido más de un año desde que los hechos se produjeron. El artículo 1973 del Código Civil, en cuanto a la interrupción del plazo de prescripción preceptúa: "La prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor." La prescripción es una institución jurídica que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a pragmáticas conveniencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad y por ello debe ser apreciada con criterio restrictivo, admitiéndose la interrupción del plazo en todas aquellos casos en que mediante actos del interesado se evidencie su clara voluntad de conservar y mantener el derecho.

De otro lado, en supuestos como el presente, en el que se reclama una indemnización por daños, el plazo comienza a computarse desde que pudo reclamarse, es decir, no desde que se produce el último acto ilícito, sino desde que se conoce el daño a reparar en toda su dimensión. Consecuentemente, **la excepción no puede prosperar, toda vez que, aparte de que después del despido se han seguido efectuando comentarios vejatorios hacia la actora, el periodo esencial de ansiedad y depresión se ha situado entre abril y octubre de 2004, fecha del intento de suicidio y, al haber presentado escrito de conciliación ante el cmac en Julio de 2005, no había transcurrido el año, interrumpiéndose la prescripción, cuyo cómputo comenzó de nuevo en esa fecha, habiéndose interpuesto la segunda conciliación en febrero de 2006.**

cuarto- Como cuarta excepción alega que Mercadona no puede ser condenada, por no ser concedora de los hechos sobre los que se sustenta la pretensión, al ser obra de un empleado suyo y no haberlos puesto la actora en conocimiento de la empresa, alegación que debe ser calificada como falta de legitimación pasiva.

Sin embargo, como dice la sentencia del tsj de Andalucía (Sevilla) de 19 abril 2004, "en cuanto a la responsabilidad del empresario, le puede alcanzar **por ser sujeto activo de los actos de acoso o porque, sufriendo el trabajador el acoso por otro sujeto, ello ocurra dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial**", añadiendo también dicha sentencia: "Igualmente se deducen de las reglas de nuestro ordenamiento sobre la responsabilidad por culpa in eligendo om vigilando, referidas a los directivos, mandos intermedios o trabajadores que el empresario selecciona inadecuadamente **o de los que no realiza un control adecuado de su actividad**, siendo ello fundamento de la responsabilidad privada, con exigencias distintas que la descrita sobre responsabilidad administrativa."

Además, el artículo 4.2 de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales ordena: "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores", normas de la que extrae el Tribunal Supremo, en sentencia de 8 de octubre de 2001, la siguiente conclusión: "el deber de protección del empresario es incondicionado y,

prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran."

quinto.- En cuanto al fondo del asunto, se opone la defensa de la empresa demandada con el argumento de que los hechos acaecidos no tienen la consideración doctrinal y jurisprudencial de acoso moral o mobbing.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), datada el 11-03-2003, argumenta que "el acoso moral o mobbing es definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Ahora bien quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre: A) Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. B) Que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología."

En el presente supuesto ahora enjuiciado, **ha resultado probado que la actora ha sufrido con regularidad, durante muchos meses, por parte del Jefe de la tienda Sr. Araixa insultos, vejaciones y reproches laborales infundados, concluyendo el hostigamiento con un despido inmotivado e, incluso, después de extinguida la relación laboral, han continuado los comentarios despectivos y humillantes hacia la trabajadora y su familia. Todo ello ha comportado un cierto derrumbe psicológico, que le ha supuesto un cuadro ansioso-depresivo, directamente relacionado con toda la problemática laboral referida, debiendo concluir por tanto que estamos en presencia de un caso evidente de hostigamiento moral, efectuado dolosamente y con permanencia en el tiempo.**

Esta conducta ilegítima **ha producido daños morales en las esferas personal, social y profesional de la actora, así como perjuicios psíquicos en la salud anteriormente descritos**, daños que deben ser indemnizados y, aunque la reparación económica de estos bienes inmateriales es de muy difícil cuantificación, se estima prudente fijarlos en la cantidad de 20.000 euros, con los que la demandada ha de indemnizar a la trabajadora.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre de S. M. el Rey, pronuncio el siguiente

fallo

Desestimo las excepciones opuestas por la defensa de la empresa y estimo parcialmente la demanda rectora de este proceso, declarando el derecho que asiste a Doña **Marta F.C. a ser indemnizada por los perjuicios sufridos, condenando a Mercadona a abonarle la cantidad de 20.000 Euros**