





**OCTAVO.-** El actor inició un proceso de baja por IT con el diagnóstico de trastorno de ansiedad generalizado en con ideación autolítica, presentando miedo al futuro y vergüenza social.

El actor falleció por suicidio. Habiéndole sucedido

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados resultan de la documental obrante en autos. La empresa admite la antigüedad y categoría profesional indicadas en la demanda, no así el salario. Se está al que resulta de las nóminas aportadas por la empresa más la retribución variable anual.

El actor reclama una indemnización por importe de € , al haber sido sometido a acoso laboral, considerando infringidos los arts 14 y 15 CE. Sostiene que, desde , las demandadas mantienen una actitud de desprestigio profesional hacia él. La parte actora fija la indemnización de acuerdo con la LISOS arts 8.11 y 40.1 c), por realizar la empresa actos contrarios a la dignidad de los trabajadores. En la vista, desiste respecto de su reclamación frente al

Señala el actor que el documento denominado ; que se le entregó en era en realidad una sanción de amonestación escrita encubierta e injustificada y que trataba de menoscabar el prestigio profesional y la dignidad del trabajador. Igualmente, no se le abonó la retribución variable que si fue satisfecha al resto de integrantes de la oficina de . Indica el actor que la empresa ha vulnerado el Código Etico y de Conducta de la empresa ), que en su apdo 6.3.2. establece como garantías del denunciado, que las personas que hayan sido denunciadas a través del canal de denuncias del que dispone la empresa, no podrá ser penalizados por una simple comunicación o notificación, siendo necesario que previamente se compruebe la veracidad de la comunicación, dándose al denunciado la posibilidad de dar una explicación a la situación denunciada. Señala que no se le comunicó la denuncia, colocando al trabajador en una situación de inseguridad laboral, con el estrés y ansiedad que ello conlleva, a lo que se unió la salida de su director de oficina y mentor, D.

Entiende igualmente la parte actora desproporcionada la actitud de la empresa al requerir al trabajador para que entregara el ordenador portátil, el teléfono móvil y las llaves del despacho, cuando se le suspendió de empleo, que no de sueldo.

La empresa sostiene que acordaron la suspensión de empleo en orden a investigar hechos sospechosos; que en el documento denominado ;, se amonestaba al trabajador por no trabajar con la filial del grupo en sin que el actor negara los hechos o impugnara la sanción; que al recibir una denuncia anónima, que refería que no se cumplían las órdenes dadas con relación

a la filial [redacted]; se inició una investigación confidencial, y tras examinar el teléfono móvil del actor y su ordenador portátil, se llegó a la conclusión de que el Sr. [redacted] se encontraba implicado en una actuación de desobediencia en las órdenes de la empresa con relación a la filial de [redacted], investigando igualmente al Sr. [redacted]. Niega la empresa la existencia de acoso, indicando que en marzo de [redacted], se concedieron al Sr. [redacted], amplísimos poderes, lo que revela la confianza que tenían en el citado trabajador. Indica asimismo que el actor no activó al protocolo de acoso laboral de la empresa.

La empresa impugna los correos electrónicos aportados por el actor con relación a la filial [redacted]. En consecuencia, no puede darse validez a los mismos, considerados como documento privado, al no ser ratificados por su destinatario o emisor, cuando no es el Sr. [redacted] y sin que se haya presentado informe pericial que acredite su autenticidad.

Se ha practicado prueba testifical con el siguiente resultado: D. [redacted], testigo propuesto por el actor, amigo del mismo, que tiene interpuesta demanda contra la empresa por despido, manifiesta que en el principal puerto con el que trabajaban en [redacted] [redacted], la filial no contaba con oficina; que el actor era apasionado de su trabajo, que el actor no tenía competencia en materia de personal ni de recursos humanos, confirma igualmente que no se les abonó la retribución variable al actor ni a él mismo como consecuencia de una denuncia anónima, cuyo contenido no les fue comunicado.

La testigo D<sup>a</sup>. [redacted], amiga del actor y de su esposa, manifiesta que para el actor, su trabajo era lo primero y que era una persona alegre y simpática, que cambió en [redacted], que le dijo que le habían prohibido comunicarse con clientes y proveedores.

La empresa propone como testigo a D<sup>a</sup>. [redacted] trabajadora de la empresa, quien dice ser amiga del actor y manifiesta que el actor y el Sr. [redacted] estaban encargados de la filial en [redacted], que la directora general D<sup>a</sup>. [redacted] daba instrucciones generales sobre la oficina en [redacted], indicando que tanto el actor como el Sr. [redacted] no atendían dichas instrucciones y que en la oficina no veían documentación relativa a la filial [redacted] y que contrataban con otras transitarias, según la documentación. La citada testigo indica que le han comentado el incumplimiento de dichas órdenes tenía como objetivo tener una posición de fuerza frente a la empresa para negociar sus condiciones laborales y que en [redacted], la Sra. [redacted] comunicó a los trabajadores de la oficina en [redacted] que el actor no iba a trabajar de momento por haberse iniciado una investigación.

D. [redacted], extrabajador y esposo de la anterior testigo, que dice haber sido amigo del actor, manifiesta que no contrataban con [redacted], que acudían a otras transitarias, que el actor le dijo que ello constituía un medio de presión para obtener mejores condiciones laborales y que el actor era la mano derecha del Sr. [redacted].

En cuanto a las reflexiones necesarias, que implicaban una amonestación escrita, la misma no fue impugnada por el trabajador, siendo que tres meses después, la empresa atribuye notarialmente al actor amplios poderes, por lo que no puede apreciarse que estuviera acosando o presionando al trabajador.

Se admite la posibilidad de la empresa de examinar el ordenador portátil y el teléfono móvil del trabajador, en cuanto que son medios corporativos y entra dentro de las funciones de vigilancia y control atribuidas al empresario, (arts 5 a, 20.2 y 3 ET), sin que dicha actuación se considere desproporcionada, pues estaba dirigido a comprobar los contactos del trabajador con los distintos clientes y filiales, en particular en . La empresa aporta como doc nº 17 Manual de Conducta Telemática para los empleados del grupo , cuyo art 5 dice que la empresa podrá consultar el registro histórico de conexiones telemáticas y de internet realizado a través de los medios corporativos, así como revisar el contenido del correo electrónico asignado a los empleados en el desempeño de sus funciones laborales.

Mayores dudas presenta el hecho de que la empresa no comunicara al trabajador simultáneamente a retirarle el ordenador y el teléfono móvil, el contenido de la denuncia dirigida contra la oficina de , en cuanto al cumplimiento de las instrucciones dadas por la Dirección de mantener relación con la oficina de .

Es cierto que era justificado que existieran ciertas sospechas de dicho incumplimiento, como se desprende de los testimonios de I y de . En el código Etico y de Conducta de la empresa (doc 17 demandado), se contempla un canal de denuncias y el procedimiento de denuncias del grupo, aportado por la empresa como doc nº 18, en su art 6 c), bajo el epígrafe de garantías del denunciante y del denunciado, establece que las personas denunciadas será informadas tan pronto como sea posible del contenido de la denuncia y en todo caso en el plazo máximo de un mes, en particular de los hechos denunciados, de sus derechos y de los hitos que pueden producirse en el procedimiento de investigación, aunque prevé que no se de traslado de la denuncia en determinados supuestos cuando exista riesgo importante de que la notificación al denunciado afecte a la eficacia de la investigación o a la recopilación de pruebas, caso en el que quedarán documentados y suficientemente razonados los motivos concretos de la existencia de dicho riesgo.

El acoso laboral se configura como una actitud persistente en el tiempo de presión al trabajador, con el fin de desmoralizar, aislar o desacreditar al mismo.

A la vista de lo antes expuesto, se aprecia una conducta por parte de la empresa contraria a la dignidad del trabajador que puede calificarse como acoso laboral a partir de , situación que condujo al trabajador a una situación de trastorno de ansiedad. Dicha situación se produce, cuando a raíz de una denuncia anónima, la empresa decide iniciar una investigación, sin comunicar al trabajador ni dicha denuncia ni el procedimiento de investigación. Aun cuando la normativa interna de la empresa antes señalada permite omitir dicho trámite, ello está supeditado a que la investigación pueda verse afectada. Sin embargo, ello exige, de acuerdo con la normativa de la empresa que los motivos se encuentren debidamente razonados y documentados, lo que no consta en el presente caso. A continuación, se comunica al trabajador que no va a percibir la retribución variable de

L a diferencia de los demás trabajadores de la oficina de , excepto el actor y el Sr. , no se le explica tampoco en esta ocasión el porqué se toma dicha medida, aludiéndose únicamente a

una investigación puesta en marcha como consecuencia de una denuncia anónima.

Finalmente se retira al trabajador su teléfono móvil y su ordenador, comunicando a los restantes empleados que no podrán contar con él. Aun cuando fuera legítimo, a tenor de la propia normativa de la empresa, adoptar cautelarmente dicha medida, no lo es que se siga ocultando al trabajador el porqué de la misma. De hecho el trabajador permaneció más de un mes sin saber a que obedecía la actuación de la empresa, lo que le produjo una gran inseguridad laboral, colocándole en una situación de absoluta indefensión, y solo es entrado el mes de [redacted] cuando se le notifica el pliego de cargos para formular alegaciones con carácter previo al despido.

**SEGUNDO.-** Una vez apreciada la existencia de vulneración de derechos fundamentales, debe procederse a la valoración de los perjuicios ocasionados al trabajador incluidos los daños morales. Consta que el trabajador inició un proceso de IT por ansiedad generalizada con motivo de la actuación empresarial. Se carece de elementos suficientes para relacionar su suicidio con dicha conducta.

Se acepta el criterio del actor, de aplicar analógicamente la LISOS, que en su art 8.11 contempla como falta muy grave la conducta empresarial que afecta a la dignidad del trabajador. Sin embargo, a la vista de la gravedad de la actuación empresarial que da lugar a la misma y que se ha descrito en los hechos declarados probados, en particular, por no considerar arbitrarias la investigación a la vista de los testigos propuestos por la empresa, se considera que debe reducirse la indemnización de [redacted], sin que se entre a conocer sobre la entidad de las causas que motivaron el despido del trabajador.

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

### FALLO

Que estimando la demanda formulada por D. [redacted] contra la empresa, debo condenar y condeno a la demandada [redacted], a abonar a los herederos del actor D<sup>a</sup> [redacted] la cantidad de [redacted] 000€.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que la resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del letrado o graduado social que ha de interponerlo.

Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo acreditativo del depósito de 300 €, en cualquier oficina del Banco Santander en la cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a nombre de este Juzgado (número 4475). El recurrente podrá utilizar el Resguardo de ingreso que al efecto, cumplimentado se le acompaña, pudiendo, también, disponer de tales resguardos en el mencionado Banco o en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Así, por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-**Publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado del Juzgado de lo Social nº de Valencia, que la firma, en el día de su fecha, de lo que yo el Letrado de la Administración de Justicia doy fé.

