

Roj: SJSO 65/2011  
Id Cendoj: 03014440022011100001  
Órgano: Juzgado de lo Social  
Sede: Alicante/Alacant  
Sección: 2  
Nº de Recurso: 339/2011  
Nº de Resolución: 485/2011  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: ENCARNACION LORENZO HERNANDEZ  
Tipo de Resolución: Sentencia

1

## **JUZGADO DE LO SOCIAL Nº DOS**

### **ALICANTE**

**Autos núm. 339/11**

### **S E N T E N C I A NÚM. 485**

Alicante, a veinte de septiembre de dos mil once.

### **EN NOMBRE DEL REY**

Vistas por la Magistrada-Juez Titular del Juzgado de lo Social núm. Dos de esta ciudad, D<sup>a</sup>. Encarnación Lourdes Lorenzo Hernández las presentes actuaciones, seguidas a instancia de D<sup>a</sup>. Juliana frente a **VILA DEL MURO SL** en materia de **EXTINCIÓN**.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

I.- Por turno de reparto fue asignada la presente demanda a este Juzgado el día 15-4-11 en la cual, previa relación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, la actora interesaba que se dictase sentencia declarando extinguida su relación laboral por discriminación, con pago de una indemnización adicional y de los salarios adeudados.

II.- Por *decreto de fecha 3-5-11* fue admitida a trámite la demanda, señalándose para la celebración del acto de conciliación y juicio, en su caso, la audiencia del día 12-7-11, señalamiento que se suspendió por falta de citación del Ministerio Fiscal, con nueva fecha para el 6-9-11. En este día compareció la parte actora y la demandada sin alcanzar un acuerdo, pasándose a la celebración del juicio. La demandante se ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada y, en periodo de prueba, se propuso y practicó por las partes comparecientes las pruebas documental, testifical y de confesión admitidas que obran referidas en el acta del juicio. En trámite de conclusiones las partes elevaron a definitivas las formuladas provisionalmente, con lo cual S.S<sup>a</sup> dio el acto por concluso y visto para Sentencia.

III.- En la tramitación de este pleito se han observado todas las prescripciones legales, a excepción de las relativas a plazos, por la acumulación de asuntos.

### **HECHOS PROBADOS**

PRIMERO: D<sup>a</sup>. Juliana , con DNI nº NUM000 , prestó servicios para Vila del Muro S.L. en virtud de contrato temporal el 7-5-09, por circunstancias de la producción, consistentes en campaña de verano, con duración prevista hasta el 6-11-09, que fue prorrogado hasta el 11-2-10, con la categoría profesional de recepcionista, en el centro de trabajo Hotel Vila del Muro, siendo su salario mensual antes de su reciente reducción de jornada, de 1.273,40 # con inclusión de la prorrata de pagas extras, lo que ofrece un salario día de 41,86 # (folios 69 a 72 y 119).

**SEGUNDO:** El 11-2-10 la empresa le notificó su despido por finalización de contrato.

La actora se encontraba entonces embarazada, circunstancia conocida por la empresa desde diciembre de 2009.

La Sentencia dictada por el Juzgado nº 6 el 8-6-10 declaró la nulidad del despido de la actora, con obligación de readmisión cuando finalizase su baja por lumbalgia por accidente de trabajo, iniciada el 14-1-10. La empresa no compareció al acto del juicio y se aquietó a dicha Sentencia (folios 119 a 121).

**TERCERO:** Finalizada la baja de maternidad, cuya prestación le abonó el INSS la actora indicó a la empresa las fechas para sus vacaciones más festivos no disfrutados, fijando su reincorporación para el 13-10-10.

El 8-10-10 la demandante inició una nueva baja por enfermedad común, recibiendo el alta médica el 15-12-10. En esa misma fecha la actora informó a la empresa que se reincorporaría el 27-12-10 tras disfrutar de las vacaciones restantes (folios 88, 148, 151-153 y 157 a 159).

**CUARTO:** La demandante promovió ante el Juzgado nº 6 la ejecución de la sentencia para el pago de 21.224,62 # correspondientes al periodo de noviembre de 2009 a 15-12-10, petición que le fue denegada el 25-1-11, debiendo reclamar el complemento de IT en procedimiento distinto (folios 146 a 149).

**QUINTO:** La actora reclamó ante el SMAC, el 31-1-11, el pago de dicho complemento de IT por importe de 1.591,75 # de enero a mayo de 2010 y los salarios de septiembre de 2010 a enero de 2011, por importe total de 7.958,75 # (folios 141 a 145).

**SEXTO:** El 10-3-11 la actora planteó papeleta de conciliación ante el SMAC para la extinción de su relación laboral por acoso e impago de salarios por importe de 13.046 #, solicitando una indemnización de 60.000 # por daños morales.

Al acto, previsto para el 23-3-11, no se presentó la demandante (folios 126 a 134).

**SEPTIMO:** El 10-3-11 la actora presentó otra papeleta de conciliación para la extinción de su contrato por impago de salarios de septiembre de 2010 a marzo de 2011 inclusive, por importe de 8.913,80 # más complemento salarial por importe de 1.591,75 #. Total 10.505,55 #.

Al acto, igualmente previsto para el 23-3-11, tampoco se presentó la demandante (folios 135 a 140).

**OCTAVO:** El 28-3-11 la demandante presentó una nueva papeleta ante el SMAC para la extinción de su contrato por vulneración de derechos fundamentales, manifestando que la empresa le adeudaba las siguientes cantidades:

1.195,83 # por complemento de IT.

1.799,87 # por salarios de tramitación del 17-5 al 30-6-10.

Mes de vacaciones disfrutadas del 6 de septiembre al 7 de octubre y del 16 al 26 de diciembre: 1.698 #

2.757,12 # brutos por pago delegado de IT del 8-10 al 15-12-10.

Salarios del 27-12-10 al 28-3-11; 2.960,63 #.

Del mismo modo, la actora adujo que estaba siendo objeto de acoso, pidiendo una indemnización por daños y perjuicios por importe de 100.000 # (folios 175 a 181).

**NOVENO:** El 13-12-10 la actora manifestó a la empresa su voluntad de reducir su jornada laboral, desde el 27-12-10, en un 75%, equivalente a 30 horas semanales, de lunes a viernes, de 8 a 14 horas, con permiso de lactancia de 11 a 12 hasta el 17-2-11.

La empresa aceptó tal pretensión con efectos del 27-12-10 (folios 154-155).

**DÉCIMO:** A efectos de la contratación de recepcionistas, la empresa informa en la entrevista previa a los candidatos que debería atender también la cafetería adjunta, trabajo que realizan todos los recepcionistas, recibiendo el apoyo de un camarero solo en días y horas puntuales.

Antes de su baja de maternidad, la demandante realizaba tal trabajo, dejando de hacerlo después por su voluntad unilateral. Las normas de actuación al respecto, comunicadas a la actora, obran a los folios 160 a 163, (folios 160 a 166 y testifical Sr. Zaira y Estefanía ).

**UNDÉCIMO:** Por carta fechada el 31-3-11 y entregada a la actora el 11-4-11, la empresa le advirtió que consideraba un incumplimiento contractual su negativa a atender la cafetería que podría dar lugar a medidas disciplinarias, pese a que lo había hecho con anterioridad como los restantes trabajadores.

La actora contestó que consideraba esa carta una muestra de acoso y reclamó la entrega y explicación de las nóminas de diciembre (folios 92 a 94 y 167).

**DUODÉCIMO** : El 18-4-11 la empresa entregó a la actora una amonestación escrita por haber dejado unilateralmente de atender la cafetería, con advertencia escrita previa y desobediencia a la orden recibida el 15-4-11. La actora sufrió un ataque de ansiedad al tiempo de entregársele dicha documentación (folios 95-96 y testifical Doña. Estefanía )

**DÉCIMOTERCERO** : El 9-3-11 las cinco trabajadoras de recepción pasaron a la subdirectora D<sup>a</sup>. Zaira un calendario con sus vacaciones y el 19-4-11 la actora remitió a la Sra Zaira un burofax sobre sus vacaciones y descansos.

El 20-4-11 la empresa le contestó que los días festivos se acumulaban al periodo de vacaciones por lo que, en contra de lo pretendido por la actora, debía acudir a su puesto de trabajo los días 21, 22 y 25 de abril, indicándole también que sus vacaciones las podría disfrutar en agosto, octubre y noviembre, comunicación que la actora recibió no conforme (folios 170 a 174).

**DÉCIMOCUARTO** : El 18-1-11, el 28-3-11 y el 24-5-11, la actora formuló denuncias contra la empresa por los supuestos incumplimientos que se relatan a los folios 80, 82 a 84 y 86.

La Inspección de Trabajo cursó visita al centro de trabajo el 11-3-11. En el informe emitido el 1-7-11 la Inspección advertía, respecto al impago de salario, que desde el despido el 17-1-10 al 16-5-10, fecha en que comenzó la maternidad, la actora solo tenía derecho a la mejora del 25%, y salarios solo desde el 7-9-11; que solo tras su requerimiento se habían pagado las nóminas de septiembre a abril, estando entonces pendientes las de mayo y junio y considerado este retraso un incumplimiento y grave.

Igualmente se acordó iniciar un procedimiento sancionador por infracción grave en materia de Seguridad Social, al no haber abonado el pago delegado de la prestación de IT en el periodo 8-10-11 al 15-12-11.

Sobre la situación de acoso y discriminación, la Inspección recogió en su informe que la empresa lo negó rotundamente, que indicó que existían retrasos por sus dificultades económicas y que el funcionario aduce no había apreciado discriminación, aunque el administrador le reconoció que, en caso de dificultad económica, se suele pagar los últimos a quienes están de baja por IT y no trabajan de forma efectiva, recordándole el Inspector actuante la irregularidad de dicha práctica.

La Inspección recoge las manifestaciones de los compañeros de trabajo de la actora acerca de que sus funciones fundamentales son las de recepción y, en ocasiones, la atención de la cafetería del hotel como camarera, tareas que en ocasiones pueden llegar a ocupar un tiempo considerable, según la clientela.

Las compañeras de la actora relataron que, desde su despido, la situación con la actora era muy tensa pero que nunca habían presenciado situaciones de menosprecio, atentado contra su dignidad o malos tratos, sin que la empresa les hubiese prohibido dirigirle la palabra o hacerle el vacío. Alguna trabajadora incluso apuntó que la demandante era una mala compañera contra la demandante.

La Inspección declaró que no se había acreditado de forma indubitada una situación extrema, sistemática y reiterada de violencia moral.

Sobre la situación de prevención de riesgos laborales de la actora, la empresa aplicó medidas de restricción en la manipulación de cargas y le eliminó del turno de nocturnidad, no constando incumplimientos significativos respecto de la demandante tras su reincorporación efectiva en diciembre de 2010 (folios 87 a 91 y 177-78)

**DÉCIMOQUINTO** : La demandada abonó a la actora, el 22-3-11, la cantidad de 4.269,65 # en concepto de liquidación nóminas de septiembre a diciembre de 2010.

Igualmente, le abonó 1.815,65 # el 1-4-11 por nóminas enero y febrero 2011, equivalentes a un bruto de 955,06 # para enero y 983,70 # para febrero. También consta el abono, el 19-5-11, de las nóminas de marzo y abril, por importe neto de 1.753,95 #, equivalentes a un importe bruto de 983,70 # para marzo y 895,17 # para abril.

El 1-7-11 la empresa le abonó la cantidad neta de 1.852,28 # en concepto de nóminas de mayo y junio de 2011, equivalente a un bruto de 1.004,40 # en junio y 977,57 # en julio (folios 73 a 75, 177-178, 182 a 189).

**DÉCIMOSEXTO** : Al 11-7-11 la empresa se hallaba al corriente en el pago de sus cotizaciones.

Al 31-12-10 no aparecían cotizaciones para la actora desde noviembre inclusive, y, con posterioridad, desde mayo en adelante inclusive (folios 76 a 78 y 19).

**DÉCIMOSEPTIMO** : La actora figura en alta para la demandada del 17-4-09 al 17-1-10, del 18-1-10 al 26-12-10 y del 27-12-10 en adelante (folio 190).

**DECIMOCTAVO:** La doctora D<sup>a</sup>. Antonia informó el 22-2-11 que la actora le había referido que, desde hacía 2 meses, presentaba cuadro de nerviosismo con llanto fácil y pérdida de interés por las cosas, sin insomnio, cuadro que asociaba a que "en el trabajo le están haciendo al vida imposible".

El diagnóstico era de cuadro de ansiedad por reacción de adaptación secundaria a problema laboral, que precisaba tratamiento con ansiolíticos y derivación a la unidad de salud mental (folio 97).

**DECIMONOVENO :** La actora inició un proceso de incapacidad temporal el 20-4-11 por trastorno distímico, situación en la que continúa (folios 98-99).

**VIGÉSIMO :** El informe emitido por el Psicólogo del Servasa el 7-7-11, solicitado por la actora el 2-6-11 para aportarlo a juicio, refleja que la misma presentaba irritabilidad asociada a conflicto laboral, que refería iniciada desde que le dieron de baja estando embarazada, con readmisión sin pagarle el sueldo desde hacía más de un año, con episodios de acoso como rodearla tres compañeros y su jefe acusándola de crear perjuicios a la empresa por la Inspección de Trabajo, que estaba asustada por la presión (no la saludan, solo le mandan funciones que no le corresponden o la desprestigian ante clientes).

El 27-5-11 fue incluida en el grupo de acoso laboral. En la visita de junio, la actora refirió que seguían las presiones para que firmase su cese, ninguneándola, hablándole mal, que tenía miedo, calificándosele la existencia de ansiedad y depresión por encima de los valores normales, con interferencia en su vida diaria, tristeza y desánimo (folios 100-101).

**VIGÉSIMOPRIMERO :** Hasta diciembre de 2009, la situación laboral de la actora en la empresa había sido normal (interrogatorio demandada y testifical Sras. Zaira y Estefanía ).

**VIGÉSIMOSEGUNDO :** Por problemas económicos, desde hace un año la empresa se viene retrasando en el pago de salarios a sus trabajadores. Tales retrasos que van desde 10 días a uno y hasta dos o tres meses (interrogatorio empresa y testifical Sres. Zaira , Encarna y Estefanía ).

**VIGÉSIMOTERCERO :** La ropa de trabajo se entrega por la empresa a petición de los trabajadores, poniendo a su *disposición al menos dos* , reponiéndolas en caso de romperse.

La empresa no se ha negado a entregar a la demandante dicha ropa (interrogatorio empresa y testifical Sra. Zaira y Estefanía ).

**VIGÉSIMOCUARTO :** El esposo de la actora entregaba los partes de trabajo en recepción (interrogatorio empresa).

**VIGÉSIMOQUINTO :** La empresa planteó a la actora la posibilidad de celebrar una reunión con el fin de conocer cuáles eran sus pretensiones y poder alcanzar un acuerdo (testifical Doña. Estefanía ).

**VIGÉSIMOSEXTO :** Los trabajadores de la demandada no han recibido de la dirección ninguna instrucción de hacerle el vacío, no llamarla durante su IT ni ha presenciado que a la actora se le faltase al respeto por parte de sus superiores. Estos se dirigen a ella con tono y mirada igual a otros trabajadores (testifical Doña. Estefanía y Zaira ).

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO:** El objeto de la presente resolución es determinar si la actora tiene derecho a la extinción de su contrato al amparo del *art. 50, 1b) y c) ET* , con pago de salarios pendientes e indemnización adicional por daños y perjuicios por acoso laboral.

Por lo que se refiere, en primer lugar, al impago de salarios, el informe de la Inspección de Trabajo de 1-7-11, obrante a los folios 87 y ss, demuestra claramente que procede la extinción de la relación laboral entre las partes por impago reiterado de salarios. Así, a la actora le corresponde el complemento de IT conforme al *art. 42 a) del Convenio Provincial de Hostelería (BOP 2-9-09)* , en el periodo entre el 17-1-10 y el 16-5-10, por importe de 1.195,83 # que la empresa no ha discutido ni demuestra haber abonado, no existiendo ninguna indebida acumulación de acciones puesto que no es una prestación de Seguridad que deba articularse en el pleito especial de los *arts. 139 a 144 LPL* sino que de dicho importe responde exclusivamente la empresa, a la que debe reclamársele en el juicio ordinario, no en ejecución de la Sentencia de despido, como ya resolviera el Juzgado nº 6.

Por otro lado, constata el informe de la Inspección de Trabajo que la empresa no abonó a la actora la prestación de IT en pago diferido en el periodo 8-10- 10 a 15-12-10, motivo por el cual se inició procedimiento sancionador por infracción grave en materia de Seguridad Social, y que no se pagó hasta el 22-3-11, exclusivamente para el periodo de septiembre a diciembre de 2010.

En todo caso, en cuanto a las prestaciones de Seguridad Social, sea correcto o no el cálculo empresarial, no podría examinarse aquí este periodo por inadecuación de procedimiento.

En cuanto al salario de la actora desde el 27-12-10, fecha en que se reincorporó con reducción de jornada, no se pagó el importe de enero y febrero hasta el 1-4-11, una vez producida la intervención de la Inspección de Trabajo. Las nóminas de marzo y abril se le abonaron el 19-5-11, y el 1-7-11 las de mayo y junio. Aunque no consta el pago de las nóminas posteriores, lo cierto es que la actora solo reclamaba en su demanda hasta febrero de 2011, sin que se hubiese reservado el derecho a ampliar su reclamación por las mensualidades devengadas hasta la extinción, no habiendo presentado tampoco, con posterioridad, ningún escrito ampliatorio. Por otra parte, desde abril de 2011 la actora se encuentra en IT y, de nuevo, toda reclamación al respecto debe articularse en el pleito de Seguridad Social, sin perjuicio del derecho al complemento de IT.

Por tanto, tal como aprecia la Inspección de Trabajo, debe accederse a la extinción amparada en el *art.50,1b) ET*, por ser evidentes los incumplimientos salariales, con retrasos reiterados, sin perjuicio de la reclamación en otro pleito por las cantidades que hayan podido devengarse desde julio de 2011 u otras diferencias eventualmente existentes. Debe advertirse, no obstante, que desde la liquidación efectuada el 22-3-10 por los meses de septiembre a diciembre de 2010, no se considera que subsista la diferencia por complemento de IT reclamada por la actora, que lo cuantifica en 1.195,83 €. En efecto, s.e.v.o., la cantidad neta satisfecha por la empresa -4.269,65 €, se corresponde con el salario bruto con prorrata de pagas extras por importe de 1.273,40 € a jornada completa que debió acreditársele hasta el 26-12-10. Es especialmente significativo tener en cuenta que la actora ya pidió ese complemento por tal importe el 31-1-11 pero el abono de la empresa fue posterior y no ha motivado por su parte aclaración alguna sobre posibles deudas subsistentes en ese periodo.

Tiene declarado la jurisprudencia (por todas, la STSJ de Valencia de 22-9-09, que cita la de TS de 10-6-09), que el requisito de la gravedad en el incumplimiento empresarial es casuístico pero siempre es indiferente que venga determinado por la mala situación económica de la empresa. Lo que importa es que el retraso revista los caracteres de trascendente, en relación con la obligación de pago puntual del salario exigido por los *arts 4,2 f) y 29,1 ET*. Tal trascendencia debe medirse con un criterio temporal (que el incumplimiento sea continuado y persistente, no aislado u ocasional) y cuantitativo (según el montante de lo adeudado).

Tales circunstancias se cumplían cuando la actora accionó el 10-3-22 y se han mantenido después. Por otro lado, el pago posterior de todo o de parte de la demanda no enerva la acción del trabajador, pues el incumplimiento ya se ha producido y ha motivado la acción ejercitada en la demanda.

**SEGUNDO** : Por lo que se refiere a la existencia de acoso, ninguna prueba aporta la actora sobre su concurrencia. Ciertamente se produjo un despido nulo cuando se encontraba embarazada, lo que se reconoció conforme al *art. 55,5 ET*, pero tal cuestión quedó ya resuelta con el pleito tramitado ante el Juzgado nº 6 y con las consecuencias que la ley anuda a tal situación, que son las contempladas en el *art. 55,6 ET*, sin que la actitud de la empresa revistiera un plus de temeridad o revelara una especial intención de dañar, pues no se opuso a la demanda, no recurrió la Sentencia ni ha entorpecido en modo alguno la reincorporación de la demandante. Lo que no puede obviarse, en cualquier caso, es que la judicialización de las relaciones entre cualquier empresa y trabajador introduce una lógica tensión entre ambas partes, y en tal sentido se pronunció Doña. Estefanía constando también tal extremo en el informe de la Inspección de Trabajo, y esa tensión es todavía más comprensible por parte de la empresa cuando la demandante, tras su reincorporación, se ha negado a hacer las funciones en cafetería que antes realizaba y que siguen realizando sus compañeros, las cuales se les advierte, antes de su contratación, que deberán realizar, conforme al testimonio de las Sras. Zaira y Estefanía.

Ha de hacerse notar especialmente que la Inspección de Trabajo, pese a ser informada de que las funciones de las recepcionistas eran mixtas, en ningún momento consideró oportuno adoptar ninguna medida sancionadora al respecto, pues es lógico que en una empresa de dimensiones modestas puedan compaginarse varias funciones para rentabilizar la explotación. Por ello, las cartas admonitorias entregadas por la empresa, que consistieron en una simple advertencia inicial que no constituía sanción, y en una amonestación escrita el 18-4-11, no pueden considerarse muestra de acoso alguno sino, en principio, ejercicio regular de sus facultades de dirección y organización.

El repetido informe de la Inspección refleja con claridad, después de interrogar a las compañeras de la actora Sras. Agueda y Bernarda, la subdirectora Sra Zaira y la gobernanta Sra. Esmeralda, que pese a la tensión existente con el gerente, ninguna había presenciado situaciones de menosprecio, atentado contra su dignidad o malos modos y que no existía prohibición de dirigirle la palabra o de hacerle el vacío.

En el mismo sentido, la prueba practicada en la vista no reveló tampoco el menor indicio de acoso. Así, la Sra. Zaira niega que se le presionara para darse de baja, que la hubieran rodeado físicamente en recepción, que se hubieran impartido órdenes de hacerle el vacío o que se le hubiera cerrado el acceso a Internet, máxime cuando el mismo es necesario para el trabajo en recepción.

Doña. Encarna, asesora de la empresa, también rechazó que le hubiera instado a que se diera de baja y, por último, Doña. Estefanía, que vino coincidiendo con la actora por las mañanas desde enero de 2011, confirmó que no había visto nunca ninguna actitud de falta de respeto, que los Sres. Zaira y Bernarda, no rodearon a la actora físicamente en recepción en actitud de acoso sino que se limitaron a plantearle la posibilidad de una reunión para conocer cuáles eran sus pretensiones, que no ha recibido instrucciones para hacerle el vacío ni para que no la llamara durante su baja médica, y que el trato a la demandante por parte de sus jefes, en tono y mirada, es el mismo que a los demás trabajadores de la empresa.

La actora no ha probado haber pedido camisas a sus superiores y que se las hubieran negado. Tampoco acredita la existencia de llamadas de presión ni amenazas de despido.

Por otro lado, los informes médicos de la actora obrantes a los folios 97 y 100, y el hecho mismo de su baja médica por trastorno distímico, no son prueba de la existencia de acoso y no pueden servir al trabajador para intentar preconstituir unilateralmente pruebas del mismo. La médico de atención primaria y el psicólogo se han limitado a recoger las manifestaciones unilaterales de la demandante, sin que hayan comprobado personalmente, por no ser su función, si el mobbing que les refiere la demandante es verdad o es su vivencia subjetiva de la situación de tensión creada. En tal sentido resulta especialmente acertado el informe de la Inspección, que se da aquí por reproducido, cuando recoge la descripción de catálogo de actos que habitualmente configura una situación de acoso y distingue bien dicha situación de la que se produce cuando existe un conflicto entre empresario y trabajador, que no necesariamente debe traducirse en hostigamiento laboral, recalcando que la vinculación entre el trabajo y la enfermedad, pero sin duda aquí existe, no es causa suficiente para atribuir la responsabilidad a la empresa y conceptuarla como acoso moral, pudiendo existir una particular sensibilidad por parte del trabajador en un entorno que no es efectivamente hostil. La Inspección concluye su informe advirtiendo que, en base a las investigaciones desarrolladas, no se ha acreditado de forma indubitada, la situación extrema sistemática y reiterada de violencia moral, conclusión que tampoco se ha alterado con la prueba aportada en estos autos, señalando que el acoso no puede enjuiciarse solo desde la perspectiva subjetiva de quien lo denuncia, siempre susceptible de interpretar hechos concretos del normal desarrollo de una actividad profesional como actos de hostigamientos sin un sustrato material real y un elemento intencional. Sigue diciendo la Inspección que ello no significa que no puedan haber existido efectivamente situaciones de conflicto laboral, singularmente con el administrador y la subdirectora, o que subjetivamente la demandante pueda haberse sentido herida o incluso humillada pero ello no implica acoso promovido o tolerado por la empresa.

Aún puede añadirse aquí que la actitud de la actora está bien lejos de ser la de una persona acosada, pues no solo resiste activamente las órdenes de trabajo que recibe y sí cumplen sus compañeras sino que contesta por escrito y extensamente toda advertencia que ha recibido, y unilateralmente ha fijado sus vacaciones y fechas de reincorporación. Ese comportamiento reivindicativo se contrapone por completo al perfil de una trabajadora que hubiera sido sujeto pasivo de presión laboral.

**TERCERO** : Por último, la baja en la TGSS el 17-12-10 tiene como explicación acomodar la ficha de la actora a su cambio de jornada.

Por otro lado, el problema de retraso en el pago de salarios no es exclusivo de la demandante. Ya se declaró ante la Inspección de Trabajo que la empresa se está retrasando en los pagos salariales por las dificultades económicas que atraviesa y que otros trabajadores han aceptado, sin haber podido determinar la existencia de discriminación.

En todo caso, lo que sí reconoció el administrador único es que, en caso de problemas económicos, pagan en último lugar a quienes están de baja por IT y no trabajan de forma efectiva. Tal comportamiento es, sin duda, irregular pero no representa una intención de causar un perjuicio especial a la demandante sino que es un modus operando reprobable pero bastante común en la práctica.

También las personas que testificaron en juicio revelaron que los retrasos salariales afectan a los trabajadores de todas las categorías y condiciones. Así, la Sra Zaira manifestó que su retraso ha sido de meses, hasta tres o más, que después se le pagó una parte y que quedó pendiente el resto, e identificó a un trabajador de mantenimiento, D. Mario, con un retraso de siete meses. Doña. Encarna confirmó que había habido mucho retraso en los pagos desde hacía más de un año y, por su parte, Doña. Estefanía advirtió que, en su caso, se retrasaban unos 15-20 días.

Por tanto, no hay situación que justifique la indemnización por vulneración de derechos fundamentales solicitada por la actora, debiendo limitarse la condena a lo previsto en el *art. 50,2 ET* en relación al *art. 56,1 a) ET* , conforme a las previsiones de la *Disposición Adicional 18ª ET* y la *antigüedad de 7-5-09* , pues la actora no demuestra la que invoca en su demanda y sin perjuicio de las responsabilidades legales del FGS conforme al *art. 33 ET* .

**CUARTO** : De conformidad con el *art. 189,1 L.P.L* ., contra la presente Sentencia podrá interponerse recurso de suplicación.

VISTOS: los preceptos citados y demás de pertinentes aplicación.

## **FALLO**

Que estimando parcialmente la demanda planteada por D<sup>a</sup>. Juliana debo declarar extinguida en esta fecha su relación laboral con **Vila del Muro SL** , condenando a dicha empresa a estar y pasar por ello y a abonarle indemnización por importe de **4.479,02 #**, sin perjuicio de las responsabilidades legales del FGS.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la presente podrán interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, anunciando tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado, en el plazo de **CINCO DÍAS** a contar del siguiente a la notificación de esta Sentencia, y que la condenada para hacerlo deberá ingresar en el **BANESTO (Entidad 0030 Oficina 3230 Urbana Benalúa C/ Foglietti nº 24)** , en la C.C. nº 0112 que a tales efectos tiene abierta este Juzgado con el nombre de Depósitos y Consignaciones, la cantidad líquida importe de la condena con la Clave 65 o presentar Aval Bancario por dicha cantidad sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso.

Asimismo, deberá constituir en la misma c.c. de **la entidad arriba mencionada** , la cantidad de 150.- #, con la Clave 67, presentando el resguardo de este último en Secretaría al tiempo de interponer el recurso, haciéndose constar además un domicilio en la sede de dicho Tribunal Superior a efectos de notificaciones. Debe reiterarse en relación con los datos Bancarios, por ser de especial interés lo siguiente: Importe de la Condena bajo la Clave 65; Depósito (150.- #) bajo la Clave 67.

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

**PUBLICACION:** Alicante a veintitrés de septiembre de dos mil once. La anterior Sentencia ha sido leída en Audiencia Pública y en el día de la fecha, por la Magistrada-Juez que la dictó; de lo que yo, la Secretario Judicial; DOY FE.-