



Roj: **STSJ LR 309/2025 - ECLI:ES:TSJLR:2025:309**

Id Cendoj: **26089340012025100104**

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

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2025**

Nº de Recurso: **95/2025**

Nº de Resolución: **98/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DE LAS MERCEDES OLIVER ALBUERNE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 1793/2025,
STSJ LR 309/2025**

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

SENTENCIA: 00098/2025

C/ MARQUES DE MURRIETA 45-47

Tfno:941 296 421

Fax:941 296 597

Correo electrónico:tsj.salasocial@larioja.org

NIG:26089 44 4 2020 0000582

Equipo/usuario: BMB

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0000095 /2025

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000181/2020

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE: Avelino

ABOGADO:ADRIAN NAVAS MARTINEZ

RECURRIDO: DIRECCION000 .

ABOGADO:JAIME PAVIA NOCETE

SENTENCIA N° 98-2025

Rec. 95/2025

Ilma. Sra. D^a María José Muñoz Hurtado.

Presidenta de la Sala.

Ilma. Sra. D^a Mercedes Oliver Albuerne.

Ilmo. Sr. D. Carlos González González.

En Logroño, a veintitrés de Julio de dos mil veinticinco.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 95/2025 interpuesto por D. Avelino asistido del Abogado D. Adrián Navas Martínez, contra la SENTENCIA nº 126/2025 de fecha 8 DE MAYO DE 2025, recaída en Autos nº 181/2020, del Juzgado de lo Social nº UNO de Logroño y siendo recurridos el DIRECCION000 . asistido del Abogado D. Jaime Pavía Nocete, con intervención del MINISTERIO FISCAL, ha actuado como **PONENTE LA ILMA. SRA. DOÑA MERCEDES OLIVER ALBUERNE.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Avelino se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número UNO de Logroño, contra el DIRECCION000 ., con intervención del MINISTERIO FISCAL, en reclamación de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, con fecha 8 DE MAYO DE 2025 recayó sentencia cuyos hechos probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.D. Avelino ha venido prestando servicios para la empresa DIRECCION000 ., con antigüedad desde el 29 de diciembre de 2.005 hasta el 15 de noviembre de 2.019, con la categoría profesional de gestor de empresas, y un salario diario según convenio.

SEGUNDO.Con fecha de 24 de enero de 2.020 se levantó por la Inspección de Trabajo Acta de infracción frente a la empresa DIRECCION000 . con el número NUM000 en la que se recogen los siguientes hechos comprobados:

"D. Avelino , en fecha 09/10/2017, a las 21:20 horas, envía correo electrónico a Dª Adela , Responsable de Recursos Humanos, poniéndole en conocimiento haberse sentido acosado. En el correo electrónico consta como asunto "Baja laboral" y tiene el siguiente contenido:

"Buenas tardes, Adela :

Me pongo en contacto contigo para informarte que hoy me han prescrito baja laboral. El motivo es por un estado grave de ansiedad producido fundamentalmente por el acoso laboral y continuo del director de la oficina Pedro Antonio . A pesar de mí impecable comportamiento hacia su persona y de haber acatado todas sus directrices con resultados óptimos para la oficina en la que ambos trabajamos, no comprendo sus constantes menoscabos hacia mi persona, humillaciones delante de mis compañeros estando yo presente y sin estarlo, menoscabando mi dignidad y echando por tierra lo que tanto he luchado en estos casi 12 años que llevo en el DIRECCION001 , ahora DIRECCION000 . En mi trabajo he aceptado y acepto las críticas, pero lo que no voy a permitir es que se mienta sobre mi persona, como individuo ni como trabajador. Por último, también te comunico que con las pruebas que ahora tengo, más con el apoyo de mis compañeros que han sido testigos de lo que hablo, voy a estudiar el presentar una demanda con el abogado laboral que me representaría y proceder a una denuncia administrativa habilitada para este tipo de situaciones de acoso laboral o Mobbing, además de reservarme el derecho a "indagar" sobre el pasado de esta persona en sus anteriores trabajos en otras entidad financieras y comprobar si ha tenido algún tipo de denuncia por situaciones similares, lo cual le dejaría en una situación bastante incomoda..."

En el caso de que no se reconduzca esta situación por parte, bien de su persona, bien por el departamento de RR. HH. al que perteneces, os comunicare por escrito la decisión de emprender las acciones legales anteriormente comentadas (...)"

No le consta a la actuante que D. Avelino , recibiese en su correo electrónico contestación alguna al respecto.

Según explica D. Avelino , en la reunión de la Oficina Principal de Logroño de la mañana siguiente a la comunicación del acoso, según le comentaron algunos de sus compañeros, D. Pedro Antonio dijo "para los que pensabais que no me veríais hoy por haber sido despedido, siento desilusionarlos", "yo estoy muy tranquilo con todo esto, porque el delito de acoso ya ha prescrito y el problema lo tiene la Inspección de Trabajo con el Banco y no conmigo".



D. Avelino añade además que, en esa reunión, D. Marcial y D^a Adela , le manifestaron que le trasladarían a Asturias a cambio de no denunciarle.

D. Avelino es originario de Asturias y su familia reside ahí, por lo que, según indica, aceptó la movilidad geográfica dada que esto le permitiría alejarse de su acosador, D. Pedro Antonio , y continuar desarrollando su trayectoria profesional en su tierra. Explica, además, que Recursos Humanos eran conocedores de su deseo por acudir a Asturias, dado que ya había solicitado traslado a Asturias con anterioridad.

En grabación de conversación telefónica de 26/03/2018 aportada a la actuante por D. Avelino , la cual se realiza por este al número de teléfono que, en comparecencia del día 14/10/2019, ha sido indicado por D. Marcial como suyo:

D. Avelino le indica que se encuentra algo mejor gracias a la terapia psicológica y le informa que quería incorporarse a trabajar y su psiquiatra iba a comenzar a bajarle la medicación, por lo que a mediados-finales de abril se podría incorporar. D. Marcial le contesta "no he movido nada a la vista de que el tema se iba alargando, sabes que te hice esa propuesta, pero ya sabes que el banco está vivo y donde hoy puede haber algo mañana no". D. Avelino explica en la conversación que lo último que habían hablado era irse para Asturias, moviéndose en el radio Oviedo- DIRECCION002 , a lo que D. Marcial contesta afirmativamente.

En grabación de conversación telefónica de 05/04/2018 aportada a la actuante por D. Avelino al número de teléfono que, en comparecencia del día 14/10/2019, ha sido indicado por D. Marcial como suyo:

D. Marcial indica que "le coge en una entrevista", le explica que tiene que hablar ahora con Florentino de otros temas, "ya sabes que hablamos de un proyecto en el escenario de DIRECCION002 -Oviedo, a poder ser de comercial, pero sino como también tienes experiencia en intervención".

En grabación de conversación telefónica de 06/04/2018 aportada a la actuante por D. Avelino al número de teléfono que, en comparecencia del día 14/10/2019, ha sido indicado por D. Marcial como suyo:

D. Avelino indica que "he hablado con Edmundo y me ha hablado de la Oficina de DIRECCION003 con carácter temporal y como comercial".

En relación a las anteriores grabaciones, la actuante requirió a D. Avelino para que aportase factura telefónica de los meses marzo y abril de 2018 al objeto de verificar la autenticidad de la llamada. Aportada la misma se comprueba que efectivamente tal conversación se produjo en la misma fecha y en el tiempo en la que consta en las grabaciones aportadas, lo que conlleva la licitud de la prueba.

(...)

En comparecencia de D. Avelino ante la actuante, indica que el acoso laboral de D. Pedro Antonio hacia su persona comienza a principios de 2017, habiendo comenzado a prestar servicios en la Oficina Principal de Logroño en enero de 2017.

Preguntado por la actuante acerca de los hechos que ocasionaron los episodios de ansiedad y malestar psicológico, D. Avelino pasa a relatar una serie de incidentes que se detallan a continuación:

- Su horario de trabajo era de 8 a 15:30 horas, de lunes a viernes, no obstante, de "manera extraoficial" debían acudir por las tardes para continuar con el trabajo.

D. Avelino tenía responsabilidades familiares que le impedían acudir de manera continuada, por lo que solicitó reunirse con D. Pedro Antonio , Director de Oficina, para indicarle que le sería imposible acudir regularmente a la Oficina por las tardes, todo ello sin perjuicio de seguir comprometido con los objetivos de la Entidad. D. Avelino explica que D. Pedro Antonio mostró su total disconformidad con este hecho manifestándole "voy a decir a Recursos Humanos que no quiero una persona que no se dedique día y tarde a este trabajo". Afirma que desde entonces comenzó el hostigamiento psicológico que tenía por finalidad que abandonase la Oficina.

(...)

Durante las comparecencias de 29/04/2019, los trabajadores que prestaron servicios en la Oficina Principal de Logroño con D. Avelino manifiestan a la actuante estar nerviosos y preocupados por las consecuencias que esto pueda tener para ellos (...)

Preguntados por la actuante ... le describen a D. Pedro Antonio como "una persona muy exigente" Explican que, en la mayoría de ocasiones, dicha "exigencia " no estaba justificada ... indican que se han sentido manipulados o presionados por D. Pedro Antonio con frases como "que quieras ... que se lo diga al Director Regional," o haces esto o se lo digo al Director Regional, "o haces esto o se lo cuento a Recursos Humanos", "o haces esto o se lo digo al Director Regional" a lo que añaden que "lo que es asustar, asusta".



Ninguno de ellos ha escuchado que D. Pedro Antonio insultara a D. Avelino o cualquier otro trabajador, a lo que añaden que, D. Pedro Antonio tienen mucho cuidado con eso. D. Constancio indica que no es, tanto lo que dice, sino la forma en la que lo dice o la forma de presionar que "cada persona puede asumir esa presión de una manera distinta y te puede llevar a bloquear, está claro, si está siempre encima tuya". (...)

Explican que el ambiente de la Oficina Principal de Logroño ha sido malo.

Preguntados acerca de la incidencia que pueden tener las valoraciones del Director de Oficina, D^a Sandra indica que "no les índice a nivel económico, aunque si a nivel persona".

Preguntados por la actuante, explican que D. Avelino es buen trabajador y buen compañero, y según creen siempre llegaba a sus objetivos.

(...)

En la conversación telefónica mantenida el día 17/06/2019 con D. Mauricio , antiguo trabajador del DIRECCION001 . D. Mauricio indica que no va a colaborar con la actuación inspectora. Muestra disconformidad en que se le llame desde la Inspección dado que, según indica, hace tiempo le llamaron para saber si estaba dispuesto a declarar y ya entonces dijo que, cuando él estuvo en la misma situación que D. Avelino , a él nadie le ayudó y tuvo que dimitir para poder alejarse de D. Pedro Antonio .

En comparecencia de D. Pedro Antonio el día 30/09/2019, éste manifiesta que el día 15/09/2019 salió con el ERE del DIRECCION000 . Indica que D. Avelino era uno más de la plantilla, únicamente estuvieron juntos desde enero 2017 a junio 2017 y se refiere ese período de 6 meses como una época con gran estrés.

Preguntado por la actuante acerca del conflicto con D. Avelino por no prestar servicios en el horario "extraoficial" de tardes, manifiesta que no tenía ningún problema con que no trabajara por la tarde. Sin embargo, añade que hacían reuniones los lunes por la tarde todos los apoderados. Las reuniones consistían en realizar una presentación acerca de cómo iban los objetivos, planificar la semana y analizar los puntos débiles. (...)

Preguntado por la actuante, afirma que, el primer día que se montó en el coche de D. Avelino , le dijo que "vaya coche tenía", que tuviera cuidado que esas cosas las miraban desde auditoria. Indica que es un comentario jocoso.

En relación a los hechos expuestos por D. Avelino indica que efectivamente manifestó que D. Avelino había pedido a empresas como INDUSTRIAS QUÍMICAS KUPSA que mandaran un correo alabando su profesionalidad. Reconoce que se equivocó con ese tipo de comentarios, si bien sigue pensando que pidió que le mandaran el correo, porque si no una empresa no manda esos mensajes.

Afirma que sí ha fomentado a la competitividad entre los trabajadores de la oficina, haciendo comentarios como "esto es como en la fórmula 1, tu principal rival es tu compañero".

En relación a comentarios como el de ser culpable de que los dientes se fueran porque no sabía negociar, declara que puede ser que lo dijera respecto a operaciones que D. Avelino perdiera en el último momento por negociar.

Preguntado por la actuante, afirma que se considera exigente pero justo. Indica que es posible que haya presionado a los trabajadores con frases como "o haces esto o se lo digo al Director Regional".

Preguntado por la actuante, afirma que las evaluaciones que se realizan a los trabajadores podrían utilizarse como criterio de selección de despidos en el ERE.

Consultada la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social se constata que D. Avelino cursa baja médica de 09/10/2017 a 14/05/2018, diagnóstico fue Estado de Ansiedad, tipo de proceso largo.

D. Avelino aporta documentación que acredita que, apenas tres días después de que se reincorporase de su baja laboral por estado de ansiedad, el día 17/05/2018, la entidad, en concreto, D. Narciso (Director Regional) realiza una evaluación a D. Avelino .

D. Avelino indica que la empresa le presionó para que se conectara al sistema informático de la empresa lo antes posible para hacer la evaluación.

Llama la atención a la actuante que, según manifestaciones de D. Marcial y según el personal de la propia estructura del banco, d. Narciso no había coincidido con D. Avelino en ese período y sin embargo procedió a su evaluación.

Analizada la misma, consta evaluado el último trimestre (octubre a diciembre) de 2017, en el cual D. Avelino únicamente prestó servicios 9 días, dado que pasó a la situación de baja médica el día 09/10/2017, habiendo sido valorado con un 2,87/5.



Conforme a las declaraciones efectuadas por las partes, tras haberse reincorporado de su baja laboral el día 14/05/2018, la empresa le reubica temporalmente en la Oficina de DIRECCION003.

D. Avelino explica a la actuante que, tras su reincorporación pasa a realizar funciones de "apaga fuegos", es decir, ir de oficina en oficina sustituyendo a compañeros, y realizando funciones que están muy por debajo de su categoría profesional.

Preguntado por la actuante, D. Avelino explica que las funciones que desarrolló durante todo este período fueron las que habitualmente desarrolla una persona que empieza a trabajar en banca en una oficina pequeña, en concreto, explica que son las que él venía desarrollando cuando empezó a trabajar en DIRECCION004 (Zamora) hace 13 años. En concreto, apertura de la oficina al público y para la entrada del personal de limpieza, atención del puesto de caja (ingresos, pagos, transferencias y restos de operativas del día a día), atención a llamadas telefónicas, arqueo y cuadre de cajas, confección de sobres para envío para su digitalización, tareas pendientes a resolver que por la situación de oficina de ausencia continuada de la misma persona se iban acumulando y no se le daba solución, entre otras.

Preguntado acerca de las funciones a desarrollar como Gestor de Empresas, entre otras, D. Avelino detalla: diseño de una cartera de clientes, tanto empresas como autónomos, con un mínimo de volumen entre inversión y recursos de 12 millones de euros y 120 empresas; consecución de unos objetivos trimestrales marcados por la Dirección Comercial, de crecimiento en inversión, en recursos, de margen financiero, de comisiones por servicios (extranjero, cartera, diferencias de cambio...), realización de un número determinado de contratos de diferentes productos (factoring, leasing, remesas de extranjero...) Reducción de los clientes morosos o premorosos de nuestra cartera, así como de los clientes calificados como de dudoso cobro, calidad documental; conocimiento y prospección del entorno empresarial; definición de empresas target; análisis de empresas (balances, cuenta de resultados, ratios); preparación de propuestas; cierre y seguimiento de las operaciones comerciales; resolución de conflictos con nuestra cartera de dientes; y captación de nuevas empresas.

A lo anterior, D. Avelino añade que en el mundo de las entidades financieras y de crédito "los Gestores de Empresa son la antesala del puesto de Dirección de una oficina bancaria".

D. Avelino explica que, a raíz de comunicar a la empresa la situación de mobbing y tras su alta médica, le reubicaron en un puesto de trabajo cuyas funciones pasaron a ser funciones de categorías inferiores y en el que su actividad principal era la de desplazarse de un centro a otro para sustituir a sus compañeros o realizar funciones que nadie quería realizar, lo cual le hacía sentir como un becario o un trabajador en prácticas; abonando él todos los gastos que conlleva esos desplazamientos diarios que tiene que realizar desde la que debía ser su oficina (Oficina Principal de Logroño) a la que presta servicios en comisión de servicios (Oficina de DIRECCION003) o el resto de oficinas a las que se desplace.

Preguntado D. Avelino por otras oficinas en las cuales realizó sustituciones en el periodo que estuvo en la Oficina de DIRECCION003 indica, entre otras, DIRECCION005 , DIRECCION006 , DIRECCION007 y DIRECCION008 , sustituyendo puestos de trabajo de categoría profesional muy inferior a la suya como es la de cajero.

En comparecencia de D. Ovidio , quien manifiesta ser el Director de la Oficina de DIRECCION003 en el periodo en el cual estuvo prestando servicios D. Avelino , explica a la actuante que fue Recursos Humanos, en concreto, Dª Adela quien le informó que D. Avelino iba a ir a su sucursal.

D. Ovidio explica que en su sucursal había 6 personas y el trabajo de D. Avelino consistía en cubrir las vacaciones.

Preguntado por la actuante el período en el cual D. Avelino estuvo adscrito a su oficina y el tiempo real en el cual prestó servicios en la misma, D. Ovidio explica que D. Avelino estuvo aproximadamente un periodo de 6 meses vinculado a su oficina, de los cuales tan solo estuvo prestando servicios un mes en la Oficina de DIRECCION003 . Añade que, el resto del tiempo la entidad le iban mandando de oficina en oficina para realizar sustituciones, entre otras la de DIRECCION008 , DIRECCION009 , DIRECCION010 ...

Preguntado por la actuante, destaca que las campañas que realizó D. Avelino eran una labor de administrativo y no implicaban bonus.

Preguntado por la actuante, D. Ovidio manifiesta que, el periodo en el cual D. Avelino prestó servicios en su oficina, no realizó trabajo de Gestor de Empresas.

(...)

D. Avelino indica que, tras su reincorporación, ha seguido apareciendo como Gestor de Empresas a efectos de "clasificaciones", figurando como tal y permitiendo ver sus resultados de producción al resto de compañeros y



superiores, los cuales, al no realizar actividad profesional como tal pueden localizarle con una puntuación "cero" apareciendo el último de la tabla.

(...)

No consta contestación alguna. Tal y como consta más abajo, poco después, el médico de D. Avelino le prescribe nueva baja médica.

(...) El día 5/08/2018 se reincorporó en su puesto de trabajo y que D. Marcial le dijo que "no haga nada como gestor de empresas y se divierta". Según manifiesta, D. Marcial le dijo que no hiciera nada de empresas, que le diría algo la última semana de agosto o primera de septiembre.

El día 23/09/2019, en comparecencia de Dª Inés ante la actuante, explica que es Directora de Sucursal de DIRECCION011. Conoce a D. Avelino en noviembre de 2018 y le notifican que se incorporará como Gestor de Empresas, lo cual se sorprende dado que llevan un par de años sin Gestor de Empresas. Con motivo de la baja de D. Avelino y las vacaciones de ambos tras su reincorporación no coinciden hasta el 19/08/2019.

Preguntada por la actuante, Da Inés indica que la predisposición de D. Avelino es buena. Hasta la fecha de comparecencia, Da Inés afirma que D. Avelino no ha desarrollado funciones como Gestor de Empresas.

(...)

Conclusiones:

La realidad de la actuación inspectora es que, a raíz de las declaraciones tanto por la Representación Empresarial - en concreto los Responsables de Recursos Humanos - y de la persona que se sintió acosada, ha quedado acreditado que en el periodo enero 2017 a octubre 2017, en el cual coincidieron D. Pedro Antonio, Director de la Oficina Principal de Logroño, y D. Avelino, Gestor de Empresas de la Oficina Principal de Logroño, existió un conflicto entre ambos, "un desacuerdo tácito y falta de química" tal y como manifestó D. Marcial, Responsable de Recursos Humanos.

D. Avelino se ha ido refiriendo a lo largo del procedimiento, los cuales, dada la gran dificultad probatoria por parte de quien se consideró acosado y considerando que como indicaron el resto de compañeros de D. Avelino - "no es, tanto lo que dice, sino la forma en la que lo dice", no han podido tenerse en cuenta a efectos de la actuación inspectora, por lo que, con los datos de los que dispone la actuante no ha sido posible acreditar la concurrencia de los elementos necesarios para probar el acoso laboral por parte de D. Pedro Antonio.

Al margen de la conclusión expuesta en el punto PRIMERO, lo cierto es que a raíz del conflicto existente con D. Pedro Antonio, el médico de D. Avelino le prescribió baja médica por Estado de Ansiedad (de 09/10/2017 a 14/05/2018), lo cual fue comunicado a Recursos Humanos en correo remitido el día 09/10/2017.

Tal y como se deduce de las manifestaciones efectuadas a la actuante y de la documentación aportada, en el periodo en el cual D. Avelino estuvo de baja médica se reunió en una ocasión y mantuvo, al menos, tres conversaciones telefónicas con Recursos Humanos, en concreto, con D. Marcial.

Habiendo sido escuchadas por esta actuante las grabaciones de las conversaciones telefónicas de 26/03/2018, de 05/04/2018 y 06/04/2018, se constata que el Responsable de Recursos Humanos le propuso a D. Avelino un traslado en el radio de Oviedo- DIRECCION002 a poder ser como comercial, pero sino como Interventor, es decir, Subdirector de Oficina si bien en tanto en cuanto encontrara algo acudiría a la Oficina de DIRECCION003 con carácter temporal y como comercial.

Según la documentación aportada por D. Avelino, apenas tres días después del alta médica y, por lo tanto, su reincorporación al trabajo, el día 17/05/2018, la entidad procede a elaborar su Evaluación profesional del periodo 2017. Tal y como consta más arriba, llama la atención a la actuante que, según - manifestaciones de D. Marcial y según el personal de la propia estructura del banco, D. Narciso no había coincidido con D. Avelino en ese periodo y sin embargo es quien realizó la citada Evaluación. Además, se debe recalcar que consta evaluado el último trimestre (octubre a diciembre) de 2017, en el cual D. Avelino, con motivo de su baja médica coincidente con la comunicación de haberse sentido acosado, únicamente prestó servicios 9 días, habiendo sido valorado el trimestre con un 2,87/5.

Lo cierto es que D. Pedro Antonio, en comparecencia ante la actuante, ya indicó que estas Evaluaciones podrían ser utilizadas como un criterio de selección en los despidos del ERE que se iba a llevar a cabo por la duplicidad de puestos de trabajo con motivo de la fusión por absorción del DIRECCION001, hecho que preocupaba en gran medida a D. Avelino y le ocasionaba un malestar mayor (...)

Una vez comenzó a prestar servicios en la Oficina de DIRECCION003, D. Avelino se encontró con que, lejos de pasar a realizar labores como comercial, tal y como le habían indicado, las funciones que iba a desarrollar era



la de apagafuegos (...) lo cual suponía una degradación injustificada de funciones, menoscabando su dignidad tanto para si como en su proyección externa frente a sus compañeros socialmente, al relegarle en puestos de trabajo de menor responsabilidad, inferior categoría profesional y de escasa entidad en relación a la formación, experiencia funciones, que venía desarrollando, lo que le hacían sentir a D. Avelino como un becario o un trabajador en prácticas y le impedía desarrollarse profesionalmente.

Lo cierto es que, mientras D. Avelino pasó de realizar funciones como Gestor de Empresas (con un mínimo de volumen de 120 millones de euros) a realizar funciones como apagafuegos, otro de sus compañeros de la Oficina Principal de Logroño pasó de realizar funciones como Gestor de Empresas a ser Director de Oficina, lo cual es una clara muestra de que efectivamente los Gestores de Empresa son la antesala del puesto de Dirección de una oficina bancaria.

En relación a lo anterior, D. Avelino, no se ha visto afectado únicamente en la cualificación de los trabajos asignados, sino que, tal y como consta en la documentación aportada y según las declaraciones del Director de Oficina de DIRECCION003, Recursos Humanos, de manera habitual, le cambiaba de una oficina a otra teniendo, D. Avelino que desplazarse diariamente desde DIRECCION012 (su lugar de residencia) el cual está a 4,5 Km de Logroño (donde se sitúa el centro de trabajo al cual estaba adscrito antes de comunicar el acoso) a Oficinas como la de DIRECCION010 (200,6 Km ida vuelta desde Logroño), de DIRECCION008 (192,4 Km ida vuelta desde Logroño) o DIRECCION009 (116 Km ida vuelta desde Logroño), abonando éste todos los gastos económicos que lo anterior le ocasionaba, tal y como figura en sus nóminas.

La realidad es que la empresa disfraza el perjuicio anterior entendiendo que se encontraba ante un traslado de centro de trabajo, si bien no se ha aportado a la actuante documentación alguna que así lo acredite, siendo además que, en las grabaciones telefónicas de marzo y abril de 2018, D. Marcial se refería a un traslado a una Oficina del radio Oviedo- DIRECCION002, en tanto en cuanto, le reubicaría temporalmente en la Oficina de DIRECCION003.

Tras meses desde su reincorporación laboral temporal en la Oficina de DIRECCION003, D. Avelino seguía a expensas desconocer cuál sería su futuro profesional, lo que le estaba "suponiendo un perjuicio económico y sobre todo profesional"

En suma, podemos concluir que D. Avelino se ha visto no solo perjudicado económica y profesionalmente, sino que ha quedado constatado que se ha menoscabado su dignidad y autoestima laboral, incumpliendo así lo dispuesto en el Art. 4.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."

TERCERO. Por Resolución de 9 de julio de 2020 del Director General de Diálogo Social y Relaciones Laborales se impuso a la empresa una sanción de 20.000 euros por la comisión de una falta muy grave art. 8.11 LISOS en grado mínimo.

Presentado recurso de alzada el mismo fue desestimado en resolución de 30 de junio de 2.021.

Interpuesta demanda, con fecha de 23 de diciembre de 2.023, autos de impugnación de actos administrativos nº 598/2021, se dicta Sentencia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño por la que se desestima la demanda presentada por DIRECCION000 contra la Consejería de Desarrollo Autonómico del Gobierno de La Rioja y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en La Rioja, con intervención como interesado de D. Avelino, confirmando la resolución administrativa impugnada, absolviendo a la demandada de las pretensiones efectuadas en su contra.

Recurrida en suplicación la anterior Sentencia, con fecha de 30 de junio de 2.023 se dicta Sentencia firme por la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja, rec. 57/2023, en virtud de la cual se desestima el recurso de suplicación interpuesto en representación de la mercantil DIRECCION000 contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño, con fecha de 23 de diciembre de 2022, en autos promovidos por dicha parte contra la CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO DEL GOBIERNO DE LA RIOJA y la DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA RIOJA, con intervención como interesado de D. Avelino, en materia de Impugnación de Actos de la Administración, y se confirma.

CUARTO. El trabajador Avelino prestó sus servicios profesionales por cuenta y bajo la dirección de la mercantil DIRECCION001, primeramente en DIRECCION004 (Zamora), después en la ciudad de Salamanca, de donde fue trasladado a DIRECCION013 y, desde abril de 2012 a Logroño, en el centro de trabajo que dicha entidad financiera tenía ubicado en la DIRECCION014 de Logroño, desde el 29 de diciembre de 2005, mediante un contrato indefinido a tiempo completo, ostentando la categoría profesional de Gestor de Empresas, perteneciente al grupo profesional Técnico de Banca, nivel 7. Desde el 14/05/2018 en la oficina de DIRECCION003 con igual categoría profesional de Gestor, y desde 05/08/2019 en DIRECCION011.



En fecha 1 de enero de 2019, el trabajador pasó a prestar servicios para la mercantil DIRECCION000., con motivo de la fusión por absorción del DIRECCION001 por el DIRECCION000, hasta el 15 de noviembre de 2019, fecha en la que el trabajador causó baja en la empresa con motivo de su inclusión en un expediente de regulación de empleo.

QUINTO. El 9 de octubre de 2.017 el trabajador Avelino inició un proceso de incapacidad temporal con diagnóstico de sensación de ansiedad/tensión/nerviosismo, del que fue dado de alta el 14 de mayo de 2.018.

Ese mismo día, 9 de octubre de 2.017, el trabajador remitió a la responsable de Recursos Humanos en la empresa, doña Adela, un correo electrónico comunicando su baja médica y que el motivo de la misma era el estado de grave ansiedad producido fundamentalmente por el acoso laboral y continuo del director de la oficina Pedro Antonio.

SEXTO. A lo largo del mes de noviembre de 2.017 responsables de Recursos Humanos de la empresa se intercambiaron distintos correos electrónicos en relación a un posible destino para Avelino, siendo el propuesto inicialmente en DIRECCION002 como gestor de empresas.

Este destino no se materializó, y al recibir el alta médica el 14 de mayo de 2.018 fue destinado a la oficina de DIRECCION003.

En la oficina de DIRECCION003 nunca se le asignó una cartera de clientes sin que llevara a cabo labores de gestor de empresas, siendo desplazado a cubrir vacantes puntuales en otras oficinas cercanas como DIRECCION010, DIRECCION009 y DIRECCION015.

El 15 de noviembre de 2.018 el trabajador remitió un correo electrónico a recursos humanos señalando: "hoy hace 5 meses que me incorporé de mi baja laboral..... en los días posteriores a mi baja nos reunimos y quedamos en que buscaríais un sitio en Asturias... una semana antes de solicitar el alta laboral me comunicasteis que empezaría en la oficina de DIRECCION003 y que estaría de manera temporal hasta que apareciera alguna plaza en Asturias.

Han pasado los meses y creo que sería el momento de hablar acerca de esto principalmente porque dicha situación me está causando un perjuicio económico y sobre todo profesional.

El saber que se nos está midiendo a todos los empleados y que yo figuro con un puesto que no desempeño por lo que salgo en las estadísticas con todo a cero, es un motivo de ansiedad y preocupación muy grande para mí.

También el tener que hacer sustituciones en otras oficinas que están a más de 200 km, ida y vuelta, y sobre todo que me enterara hace unas semanas que esa era mi función para la que me tiene el banco, ya acaba por hundirme la moral."

El mismo 15 de noviembre desde recursos humanos doña Adela remitió un correo electrónico a otros responsables de recursos humanos, en respuesta a un correo previo remitido por el trabajador en donde mostraba su malestar señalando:

"Este verano incorporaron a Avelino a la oficina de DIRECCION003 como gestor de empresas incorporación además que se producía tras la baja por ansiedad motivada por un episodio en la oficina principal de la Rioja.

la idea según me comentó Abel era que lo hiciera más como técnico comercial y no como gestor de empresas, error a la hora de incluir la propuesta, porque no ha lugar a dos gestores de empresas en DIRECCION003. Esta inclusión obedecía a una situación que había que desbloquear en Logroño OP, y además perseguía tener un recurso a mayores de la oficina para usar un poco esta figura en la zona comercial 2 apoyando de este modo a la propia sucursal y al resto de oficinas de este ámbito, dirección comercial 2.

Habida cuenta atendiendo a su historia profesional. Gestor de empresas del centro de empresas y de la oficina principal de Logroño y tras consensuarlo con Narciso la idea es que se incorpore a la mayor brevedad posible a la oficina de DIRECCION011 como gestor de empresa."

El trabajador tuvo un segundo proceso de incapacidad temporal con diagnóstico de sensación de ansiedad/tensión/nerviosismo entre el 20/11/2018 y el 27/06/2019 siendo reincorporado en la oficina de DIRECCION011 donde tampoco se le asignó labores de gestor de empresas.

Posteriormente, con fecha de 7 de noviembre de 2.019 inició un nuevo periodo de incapacidad temporal, por recaída del anterior, del que fue dado de alta el 14 de noviembre de 2.019.

SÉPTIMO. Las funciones propias de un gestor de empresas son:

- Tutelar y gestionar su cartera principal de clientes, efectuando una gestión integral de sus operaciones.



- Colaborar con la dirección de la oficina en el desarrollo de campañas y acciones comerciales dirigidas a su segmento.
- Asegurar que se preste a los clientes una atención adecuada (operaciones, consultas, reclamaciones e incidencias), garantizando una alta calidad y satisfacción.
- Gestionar y Colaborar con la dirección de la oficina en el análisis, evaluación y seguimiento de las operaciones de riesgo/precios y precios de su cartera, así como proponer o negociar, en su caso, la resolución de asuntos complejos con objeto de optimizar la calidad del riesgo/precios.
- Impulsar la captura de oportunidades de negocio.

OCTAVO.La empresa cuenta con una política sobre abono de gastos incluyéndose gastos de locomoción y comidas, para los gastos realizados por desplazamientos del personal en la zona de trabajo, de su territorio o comunidad, como consecuencia de la actividad profesional así como por traslados en comisión de servicios dentro de la zona de influencia de la oficina o unidad territorial.

En los desplazamientos interurbanos en los que se precise utilizar el vehículo particular, se indicará y se registrará en la aplicación de liquidación de gastos de forma individualizada cada uno de los trayectos al dorso de la nota de gastos la fecha, plaza, motivo y kilómetros recorridos, no pudiéndose agrupar los mismos. Los kilómetros se facturarán al precio establecido en cada momento.

NOVENO.Por parte de la empresa DIRECCION000 . se realizó una investigación por la denuncia de un presunto acoso laboral presentada por don Avelino frente a Pedro Antonio , director de la oficina principal del DIRECCION001 en Logroño, en la que se concluye:

"no se ha podido acreditar ni obtener evidencias indiciarias que pudiesen confirmar los hechos denunciados por parte del mismo, circunstancia por la que se propone proceder al archivo de la denuncia presentada.

Por otra parte, y habida cuenta la valoración subjetiva que hace don Avelino sobre su situación en la oficina principal de Logroño y siempre que organizativamente se considere viable se recomienda valorar un cambio de destino que fuese compatible con su perfil y su experiencia profesional."

DÉCIMO.El demandante solicitó a la empresa el abono de los gastos por el desplazamiento a DIRECCION003 y DIRECCION016 , que fueron denegados por la empresa por haber sido los nuevos destinos comentados y consensuados con el trabajador, a lo que el trabajador contestó negando la existencia de ese consenso, habiéndose ofrecido el traslado a Asturias.

UNDÉCIMO.Por Resolución de la Dirección Provincial del INSS de Asturias de fecha de 14/07/2022 se declaró que los procesos de incapacidad temporal iniciados por el actor el 9/10/2017, 20/11/2018 y el 7/11/2019 son derivados de accidente de trabajo, y cada uno (salvo el 1º) es recaída del anterior.

DUODÉCIMO.Con fecha de 16 de abril de 2.024 se emite por el EVI Propuesta de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo frente a la empresa DIRECCION000 ., con un porcentaje del 40%, en relación al proceso de incapacidad temporal de 9/10/2017 iniciado por el trabajador Avelino .

DECIMO TERCERO.Del historial médico del actor podemos destacar los siguientes informes:

- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 14/01/2019. Diagnóstico: Trastorno de Angustia con Agorafobia.
- Informe de la Unidad de Salud Mental del Hospital DIRECCION017 de Logroño de 19/12/2019. Paciente atendido en la consulta de psicología de esta Unidad de Salud Mental, derivado desde psiquiatría de la misma Unidad. Citado en tres ocasiones, no acude y no avisa a la cita concertada del día 30-5-19.

En la primera consulta refiere estresores vivenciales que le repercuten a nivel emocional, pero que con el tratamiento farmacológico está mejor y su discurso es positivo.

En la segunda consulta refiere planes concretos con respecto al futuro y se observa una evolución adecuada del cuadro clínico.

TA con Agorafobia

Problemas relacionados con el manejo de las dificultades de la vida.

- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 4/05/2020. D. Avelino ha consultado conmigo con motivo de un conflicto laboral, habiendo tenido consultas los días 27 de febrero de 2018 y 3 de enero de 2019, precisando un tratamiento combinado antidepresivo y ansiolítico.



- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 31/08/2020. Diagnóstico: Trastorno de Angustia con Agorafobia. Depresión Mayor 2ª a Estrés por acoso en el trabajo.

Cuadro clínico: Ha presentado numerosos episodios con crisis agudas de angustia (pánico): Síntomas neurovegetativos de tipo autonómico: Taquicardia, sensación de ahogo, temblores, opresión torácica, parestesias, sensación de mareo, sensación de pérdida de control, acúfenos etc., desarrollando conductas de evitación propias de un Trastorno Agorafóbico (Ansiedad anticipatoria y evitación de situaciones fobógenas). En episodios anteriores (1992, 1999, 2003, 2011, 2017 y 2018), ha presentado sintomatología aguda de forma transitoria, con oscilaciones en el curso de la enfermedad asociadas en ocasiones a diversos factores estresantes externos. En octubre de 2017 ha presentado nuevos episodios de angustia con respuesta parcial inicial a un tratamiento con Escitalopram y Orfidal; pero presentó una nueva recaída en la primavera de 2018 con agravamiento reciente, lo que sugiere un agravamiento del proceso, con pérdida progresiva de la respuesta a la medicación, todo ello en el contexto de una situación de acoso laboral y deterioro en el ambiente laboral, lo que le ha generado una inseguridad emocional y desencadenado un episodio depresivo agudo, con tristeza, anhedonia, pérdida de energía y capacidad de concentración, pesimismo, alteraciones del sueño y del apetito, dificultad para realizar actividades cotidianas, incluso las que anteriormente le agradaban. Presentó ideación ruminativa continua en torno a los problemas del trabajo con sensación de inseguridad, de haber sido engañado, de vulnerabilidad etc.

- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 27/01/2025. Diagnóstico: Trastorno de Angustia con Agorafobia. Depresión Mayor 2ª a Estrés por acoso en el trabajo.

DECIMO CUARTO.En relación a la esposa del actor, Susana , constan en las actuaciones los siguientes informes médicos:

- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 31/08/2020. Diagnóstico: Trastorno de Angustia con Agorafobia comórbido con Depresión Mayor.

- Informe médico de Psiquiatra Dr. Joaquín (Oviedo) de 27/01/2025. Diagnóstico: Trastorno de Angustia con Agorafobia comórbido con Depresión Mayor. Dª Susana , nacida el NUM001 de 1972, (...) quien ha sido vista y tratada por mí desde enero de 2013 hasta el 4 de julio de 2023 (fecha de la última consulta), constando en su Historia Clínica los siguientes datos de interés: ANTECEDENTES PERSONALES: Ha sido intervenida de vegetaciones y extracción de amígdalas. Nació de cesárea programada y presentó onicofagia en la infancia. Antes de ser vista por mí había sido tratada por ansiedad y depresión a los 20, a los 30 y a los 36 años, coincidiendo con situaciones de sobrecarga familiar y otros procesos de estrés. Posteriormente ha presentado igualmente síntomas de ansiedad secundarios a enfermedad de la hija (DIRECCION018) y a situación laboral de acoso o mobbing laboral al marido.

EVOLUCIÓN Y PRONÓSTICO: La paciente ha sufrido varios episodios depresivos (En 2013, también en 2016 derivada de la enfermedad de la hija y en 2018 por la situación de acoso laboral al marido), con ansiedad intensa en forma de crisis, coincidiendo con situaciones externas que le han generado estrés. Entre las que cabe citar la enfermedad de la hija, y el mobing y situación de inestabilidad laboral del marido. En el último episodio depresivo (2018 a 2023), como consecuencia del episodio de acoso a su marido, ha consultado con fechas 5 de octubre de 2018, 23 de diciembre de 2019, 24 de febrero, 29 de abril y 17 de julio de 2020; 26 de mayo y 24 de septiembre de 2021, 22 de febrero de 2022 y 4 de julio de 2023. Todo ello con controles intermedios telefónicos y por email. En todo este tiempo le fueron prescritos antidepresivos (Escitalopram, Deprax, Mirtazapina, Daparox, Brintellix y Lantanón), ansiolíticos [Ansium, Orfidal, Diacepam, y Rivotril], con medicación coadyuvante para potenciar el efecto antidepresivo (Sulpirida, Tractiva, Sediestrés, y Mirapexin). Que se fueron retirando según pauta a partir de la última consulta (Julio de 2023).

DECIMO QUINTO.El actor es padre de una hija menor nacida el NUM002 de 2.010, Genoveva .

Consta en las actuaciones Informe Psicopedagógico de la menor Genoveva , emitido por el colegio DIRECCION019 de Logroño, Departamento de Orientación en el mes de diciembre de 2.029, con motivo del cambio de centro previsto para este mismo curso escolar 2019/2020 por cambio de domicilio familiar, aportado en el ramo de prueba de la parte demandante, cuyo contenido se da por reproducido. En dicho informe se concluye:

" Genoveva se encuentra reconocida como Alumna con Necesidades Educativas Especiales desde 1º curso de Educación Infantil. Se recomienda para el próximo curso escolar la repetición de 4º Primaria cursando los objetivos y contenidos correspondientes a 3º curso de primaria, con medidas de adaptación curricular y apoyo educativo en las áreas instrumentales.

Se recomienda al centro realizar seguimiento por parte del Departamento de Orientación y, según su evolución, ir acercando progresivamente a la alumna al currículo del curso que le corresponde si fuese oportuno.



Se recomienda realizar la revisión de su reconocimiento como ACNEE, durante este curso 19-20. Realizando una revisión de su diagnóstico actual en Salud Mental Infanto-Juvenil.

Como propuesta de escolarización se elige la modalidad de integración, es decir, que continúe sus estudios con el grupo de referencia, aunque adaptando los objetivos a su nivel de competencia curricular y saliendo a las clases de apoyo educativo en grupo reducido con profesores especialistas en Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje. (...)".

Asimismo, consta Ficha de Derivación a la Unidad de Salud Mental Infanto-Juvenil realizada por el Colegio DIRECCION019 de Logroño el 5/12/2019 en la que se señala:

"El alumno Genoveva , con fecha de nacimiento NUM002 /10, que cursa 4º de Primaria en el centro DIRECCION019 de Logroño (La Rioja), Presentó DIRECCION020 desde 2º de Educación Infantil, actualmente su diagnóstico es DIRECCION021 levemente restrictivo con mejoría. Actualmente Genoveva está dada de alta como Alumna con Necesidades Educativas Especiales con una Adaptación Curricular significativa de más de 2 años de desfase, llevando contenidos de 2º de primaria. Seguimos observando dificultades de comunicación, de lenguaje oral expresivo y espontáneo, dificultades cognitivas en cuanto a flexibilidad y adaptación a situaciones cotidianas. En definitiva, dificultades de aprendizaje, socialización y comunicación que afectan a su rendimiento y su estado emocional. Pudiendo presentar síntomas compatibles con un DIRECCION022 . Estas conductas han sido observadas tanto por los profesores que te imparten las distintas materias escolares como por el Departamento de Orientación del Centro.

Por este motivo el Departamento de Orientación considera necesaria la revisión del diagnóstico de la alumna por parte de los servicios sanitarios especializados (Neuropediatría y/o Unidad de Salud Mental Infanto-Juvenil).".

Consta Informe emitido por el Servicio de Neuropediatría del Hospital DIRECCION017 de Logroño de 7/07/2018 con diagnóstico: DIRECCION021 levemente restrictivo con mejoría. Evolución clínica: primera consulta el 14/12/2012: Neuropediatría: Ya ha sido valorada en UDIAT. De momento parece DIRECCION020 . Pendiente de valorar grado de dependencia para iniciar estimulación. (...)

DECIMO SEXTO. El actor estaba empadronado en DIRECCION012 , DIRECCION023 , junto a su mujer y su hija, siendo alta en dicho domicilio el 1/03/2016 y baja el 17/12/2019.

Con fecha de 17/12/2019 los tres integrantes de la unidad familiar se empadronan en Oviedo, DIRECCION024 .

DECIMO SÉPTIMO. Con fecha de 18 de diciembre de 2.019 el actor es dado de alta como trabajador por cuenta ajena de la empresa DIRECCION025 , dedicada a la actividad de reparación de vehículos, mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con la categoría profesional de oficial de 3ª, en el puesto de mecánico de vehículos, y una base de cotización mensual de 1.702'05 euros en el año 2.020, de 1.824'60 euros en el año 2.021, de 1.969'54 euros en el año 2.022, de 2.035'78 euros en el año 2.023 y de 2.035'51 euros en el año 2.024.

DECIMO OCTAVO. Con fecha de 13 de noviembre de 2.019 el actor remitió a la Dirección de la empresa DIRECCION000 . la siguiente comunicación:

"A la atención de Recursos Humanos

Muy Sr/a Nuestro/a:

Por la presente les comunico mi decisión de adscribirme de manera voluntaria a la medida de Baja Indemnizada prevista en el Capítulo Cuarto Apartado Primero Sección F) del Acuerdo Colectivo suscrito en fecha 17 de junio de 2019 que puso fin al periodo de consultas del expediente de despido colectivo tramitado en la empresa.

Atentamente".

Con fecha de 13 de noviembre de 2.019 la Dirección de la empresa comunica al trabajador la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 15 de noviembre de 2.019, al amparo de lo dispuesto en el artículo 51, en relación con el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia del Expediente de Despido Colectivo promovido por DIRECCION000 . en fecha 23 de mayo de 2.019, expediente tramitado en la Dirección General del Trabajo con el número NUM003 , y concluido CON ACUERDO con la representación legal de los trabajadores en fecha 17 de junio de 2.019; comunicación aportada como documento nº 6 del ramo de prueba de la demandada, cuyo contenido se da por reproducido.

A consecuencia de dicha extinción, el trabajador percibió la cantidad de 90.039'40 euros en concepto de indemnización, con arreglo al módulo indemnizatorio previsto en el Acuerdo de 17 de junio de 2.019, Capítulo IV, apartado primero, letra f).

En esa misma fecha, 13 de noviembre de 2.019 el actor suscribió su participación en el Plan de Recolocación Externa del DIRECCION000 . sin compromiso de participación, en el puesto de Gerente Negocios I.



DECIMO NOVENO.En el periodo comprendido entre el 15 de mayo de 2.018 y el 10 de noviembre de 2.019, el actor prestó servicios en las oficinas de DIRECCION003 (La Rioja) y DIRECCION011 (Navarra), respectivamente, los siguientes días:

- mayo de 2.018: días trabajados: 13 en la oficina de DIRECCION003 .
- junio de 2.018: días trabajados: 21 en la oficina de DIRECCION003 .
- agosto de 2.018: días trabajados: 19 en la oficina de DIRECCION003 .
- septiembre de 2.018: días trabajados: 20 en la oficina de DIRECCION003 .
- octubre de 2.018: días trabajados: 22 en la oficina de DIRECCION003 .
- noviembre de 2.018: días trabajados: 12 en la oficina de DIRECCION003 .
- agosto de 2.019: días trabajados: 19 en la oficina de DIRECCION011 .
- septiembre de 2.019: días trabajados: 19 en la oficina de DIRECCION011 .
- octubre de 2.019: días trabajados: 23 en la oficina de DIRECCION011 .
- noviembre de 2.019: días trabajados: 3 en la oficina de DIRECCION011 .

La distancia kilométrica por carretera que existe entre las localidades de Logroño y DIRECCION003 es de 48'9 kilómetros.

La distancia kilométrica que existe entre las localidades de Logroño y DIRECCION011 es de 53'6 kilómetros.

VIGÉSIMO.Constan aportadas a las actuaciones las nóminas del actor correspondientes a los años 2.018 y 2.019 en la empresa DIRECCION000 ., cuyo contenido se da por reproducido.

F A L L O :Estimando parcialmente la demanda formulada por D. Avelino frente a la empresa DIRECCION000 ., y el Ministerio Fiscal, debo realizar los siguientes pronunciamientos:

1. Declarar que la empresa DIRECCION000 . ha vulnerado los derechos fundamentales del actor, Don Avelino , menoscabando su dignidad.
2. Condenar a la empresa DIRECCION000 . a abonar al actor la cantidad de 5.981 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios, y la cantidad de 25.000 euros en concepto de indemnización por daños morales."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por D. Avelino , siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte recurrente solicita la revocación de la Sentencia dictada por el Juzgado y que se dicte nueva resolución por la que se revoque la sentencia recurrida, y se condene a la empresa demandada, DIRECCION000 ., a abonar al actor la cantidad de 187.515 € en concepto de indemnización por daños morales; de forma subsidiaria a la anterior, al pago de la cantidad indemnizatoria de 150.000 €; o en defecto de las peticiones previas, a la cuantía indemnizatoria de 105.000 €, dados los perjuicios provocados y derivados de la situación de acoso sufrido y menoscabo de la dignidad del trabajador; todo ello junto al resto de pronunciamientos favorables que en su caso correspondan.

- Articula el recurso en un único motivo, al amparo de lo dispuesto en el art. 193 c) de la LRJS que subdivide en diferentes apartados que a continuación hacemos constar, para denunciar:

a)- La infracción del principio de igualdad consagrado en el art. 14 de la CE, junto a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el art. 24 de la CE, al no haberse respetado el derecho o garantía de indemnidad, así como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación; junto a la infracción del art. 15 de la CE que garantiza el derecho a la integridad moral del suplicante.

- El no respetarse el art. 4.2 del ET.

- Los art. 183, 183.2 182 1 d) de la LRJS, en conexión con a la indebida aplicación de los arts. 8.11; 39.2 y 40 1. c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en su versión vigente a fecha de interposición de la demanda -año 2020- y que resulta de aplicación.



b)-Indebida aplicación de la doctrina jurisprudencial aplicable al procedimiento de autos.

c)- Elementos objetivos que avalarían el incremento de la pretensión resarcitoria, que subdivide en cuatro apartados, que enumeraremos y analizaremos al abordar dicho apartado.

- La parte impugnante del recurso, en el escrito presentado al efecto se limita a oponerse a la cuantía que por daño moral solicita la parte recurrente, por los distintos conceptos, aquietándose al resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- En el apartado a) se alega por la parte recurrente, que en el presente debate, queda probada la existencia de una conducta vulneradora de los derechos fundamentales del actor por parte de la empresa DIRECCION000 , menoscabando su dignidad como persona y trabajador, y así se recoge en el hecho probado Segundo de la Sentencia y en el Fundamento de Derecho Cuarto de la decisión que se impugna, y que el objeto del recurso, se centra en determinar y fijar la cuantía indemnizatoria de los daños morales reclamados, en contra de la cantidad establecida en el fallo de la sentencia recurrida (25.000 €), insuficientes a tenor de la gravedad de los elementos concurrentes y que fueron reconocidos en parte por esta sala.

- Para el análisis del recurso deviene necesario establecer los Antecedentes acreditados, previos a la resolución recurrida, a los efectos de resolver la única cuestión debatida que nos ocupa "cuantía de los daños morales", y que son los siguientes:

- Con fecha de 24 de enero de 2.020 se levantó por la Inspección de Trabajo Acta de infracción frente a la empresa DIRECCION000 . con el número NUM000 , en la que se recoge entre otros extremos:

"... En suma, podemos concluir que D. Avelino se ha visto no solo perjudicado económica y profesionalmente, sino que ha quedado constatado que se ha menoscabado su dignidad y autoestima laboral, incumpliendo así lo dispuesto en el Art. 4.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ."(HP Segundo de la Sentencia).

- Por Resolución de 9 de julio de 2020 del Director General de Diálogo Social y Relaciones Laborales se impuso a la empresa una sanción de 20.000 euros por la comisión de una falta muy grave art. 8.11 LISOS en grado mínimo.

- Presentado recurso de alzada, el mismo fue desestimado en resolución de 30 de junio de 2.021.

- Interpuesta demanda, con fecha de 23 de diciembre de 2.023, autos de impugnación de actos administrativos nº 598/2021, se dicta Sentencia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño por la que se desestima la demanda presentada por DIRECCION000 . contra la Consejería de Desarrollo Autonómico del Gobierno de La Rioja y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en La Rioja, con intervención como interesado de D. Avelino , confirmando la resolución administrativa impugnada, absolviendo a la demandada de las pretensiones efectuadas en su contra.

- Recurrida en suplicación la anterior Sentencia, con fecha de 30 de junio de 2.023 se dicta Sentencia por esta Sala de lo Social, rec. 57/2023, en virtud de la cual se desestima el recurso de suplicación interpuesto en representación de la mercantil DIRECCION000 contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño, con fecha de 23 de diciembre de 2022, en autos promovidos por dicha parte contra la CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO DEL GOBIERNO DE LA RIOJA y la DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA RIOJA, con intervención como interesado de D. Avelino , en materia de Impugnación de Actos de la Administración, y se confirma.

- Por Auto de fecha, 3 de abril de 2024, el TS en Rec.3962/2023, se Acuerda: Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Jaime José Pavia Nocete, en nombre y representación de DIRECCION000 contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de fecha 30 de junio de 2023, en el recurso de suplicación número 57/23, interpuesto por DIRECCION000 , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Logroño de fecha 23 de diciembre de 2022, en el procedimiento nº 598/21 seguido a instancia de DIRECCION000 contra D. Lorenzo , Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de La Rioja y la Consejería de Desarrollo Autonómico del Gobierno de La Rioja, sobre impugnación sanción administrativa.

- Consta acreditado en consecuencia, el hecho de que D. Avelino se ha visto no solo perjudicado económica y profesionalmente, sino también que ha quedado constatado el menoscabado su dignidad y autoestima laboral, incumpliendo así lo dispuesto en el Art. 4.2.e) del ET. (HP Segundo de la Sentencia).

Asimismo, que la actuación de la empresa asignando al trabajador a una oficina distinta de su destino **para ejercer funciones de inferior categoría durante un periodo indeterminado de tiempo bajo una promesa incierta de una traslado Asturias**, constituye **un trato degradante para el trabajador** que provocó en el mismo un estado



de ansiedad, conforme **se deduce del inicio del segundo proceso de IT**, máxime cuando **se sabía la proximidad del ERE** y que al no realizar gestión de empresas aparecía como el último de la lista en el ranking a efectos de rendimiento, trato denigrante de carácter injustificado que constituye una falta muy grave del artículo 8.11 de la LISOS tal y como señala la resolución impugnada, siendo ajustado a derecho la calificación efectuada".

A la empresa actora recurrente se le ha impuesto una sanción muy grave en grado mínimo cuantificada en 20.000 euros, motivándose la causa de no imponer la cuantía más baja, en el quebranto económico para el trabajador que tuvo que soportar por su traslado a la oficina de DIRECCION003 y otras oficinas utilizando su propio vehículo, a lo que añade, **la ansiedad generada al trabajador al ver en riesgo su puesto de trabajo de cara al ERE, además del beneficio que suponía para la empresa cubrir las necesidades de la mercantil mandando al trabajador a cubrir distintas oficinas del entorno de DIRECCION003 sin coste adicional para la entidad bancaria**, entendiendo por ello ajustada a derecho la sanción impuesta.

Por último, a los efectos que nos ocupan, los daños psíquicos se han acreditado, con los dos procesos de Incapacidad temporal del trabajador con diagnóstico de estado de ansiedad, calificadas de Accidente de trabajo, (HP sexto de la sentencia recurrida) constando igualmente que su integridad moral ha sido atacada de modo reiterado con menoscabo de su dignidad profesional y personal, y vulneración de sus derechos (artículo 4.2)

TERCERO.- Sentado lo que antecede, la parte recurrente entiende, que no se han aplicado debidamente los preceptos normativos señalados como infringidos y en especial el recogido en el art. 40.1.c) de la LISOS; al no haberse valorado todos los elementos condicionantes del caso, y en concreto, entre otros, la prolongación en el tiempo durante el que se fueron sucediendo las conductas discriminatorias, así como la agravación de las mismas por parte del Banco a partir del año 2018, ya que en vez de atajar el conflicto surgido con el Sr. Pedro Antonio, se le degradó jerárquicamente ante sus compañeros; unido, al perjuicio sufrido, al poner en cuestión su crédito y prestigio personal, y las consecuencias para su salud (tres procesos de IT derivados de Accidente de Trabajo y un recargo de prestaciones del 40%), a las repercusiones en la salud de su familia, tanto en su mujer, como en su hija; a lo que se añade la pérdida de su puesto laboral; y por último, la antigüedad en la empresa desde 2005, su trayectoria profesional hasta llegar a ser gestor comercial, conllevo la pérdida de su trabajo un enorme detrimento retributivo.

- En el apartado b), partiendo de la Jurisprudencia estima que la cuantificación del daño moral es irrazonable dada la escasa cuantía objeto de condena; y en el apartado c) alega que existen elementos objetivos que avalarían el incremento de la condena, a los que ha hecho referencia en el apartado a) y que se concretan:

En la prolongación en el tiempo de la conducta del empleador, las consecuencias para su salud y la de su familia.

La pérdida de su puesto laboral, y de su carrera profesional, no siendo su intención acogerse al ERE.

Y la conducta reiterada de la empleadora en este tipo de conductas con sus asalariados.

CUARTO.- La cuestión objeto del presente recurso consiste en determinar la cuantificación de la indemnización por daños morales, una vez que el actor ha obtenido una sentencia favorable, reconociendo la vulneración del derecho a su dignidad, e integridad y autoestima laboral, fundando su recurso en que la cuantía establecida en la instancia, resulta insuficiente.

1º-Para la resolución de motivo, debe recordarse la Jurisprudencia del TS recogida en Sentencias, como la de 24-06-2025, nº 625/2025, Rec. 1353/2024, en la que se afirma, entre otros extremos:

"...La sentencia de esta Sala de 20 de abril de 2022 (rec. 2391/2019), entre otras muchas, recordaba que "nuestras SSTS de 22 de febrero de 2022, Rcjnd. 4322/2019 y de 9 de marzo de 2022, Rcjnd. 2269/2019 (EDJ 2022/521521), la STS de 5 de octubre de 2017, Rcjnd. 2497/2015 (EDJ 2017/232953) contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y SSTS/4ª 28/02/08 -rec. 110/01 -]" (SSTS 21/09/09 -rcjd 2738/08); y 11/06/12 -rcjd



3336/11) " de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".

2.- Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rcj. 6701 ; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13 ; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13 ; de 19 de diciembre de 2017, Rcj. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018 ; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

3.- **Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental.** Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Piénsese que, en estos momentos, la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros, según el artículo 40 LISOS ; y, al tiempo de producirse los hechos la horquilla de dichas sanciones estaba entre 6.251 euros y 187.515 euros. Por ello, **el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto.** Aspectos tales como **la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter plurifensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización>..."**

= c) Conforme las alegaciones formuladas en el recurso por la parte recurrente, que hemos sintetizado al comienzo del presente fundamento, no han sido debidamente valoradas en la sentencia las circunstancias concurrentes, a los efectos del incremento de la cuantificación de la indemnización por daños morales.

1-c- En primer lugar, la parte alega, la prolongación en el tiempo de la conducta del empleador y la gravedad de la misma, así como las consecuencias para su salud y la de su familia, extendiendo sus argumentos en el apartado 2. C) del primero de los motivos del recurso.

Sostiene la parte que durante la situación que perduró el acoso laboral, sufrió tres procesos de IT, el primero durante 217 días, desde el 9 de octubre de 2017 hasta el 14 de mayo de 2018, con diagnóstico de "estado de ansiedad, tipo de proceso largo", el segundo, durante 219 días, desde el 20 de noviembre de 2018 hasta el 27 de junio de 2019 con diagnóstico de "Nerviosismo, tipo de proceso largo", el tercero, más breve, duró 7 días, desde el 7 al 14 de noviembre de 2019; lo que hace un total de 443 días (Hecho probado Quinto, Sexto y Undécimo); procesos que fueron declarados derivados de accidente de trabajo, imponiéndose a la empresa un recargo de prestaciones del 40%, no limitándose a las prestaciones del primer proceso, no siendo justificado que la responsabilidad del banco se determine a partir del segundo proceso, dado que RRHH en lugar de proteger al recurrente, teniendo conocimiento de la causa de la IT, no solo no indicó protocolo frente al acoso, sino que la entidad le sometió a un trato vejatorio y humillante, mediante falsas promesas le prometió buscarle una plaza en la Comunidad Autónoma de Asturias a cambio de no denunciar al Director de la Oficina Principal, y bajo el artificio de un futuro traslado a su tierra natal, es ubicado temporalmente a la localidad de DIRECCION003 y posteriormente a la de DIRECCION011 , a realizar funciones impropias de su categoría y nivel de responsabilidad, causándosele, además de un perjuicio económico al negarse la empresa siquiera a abonarle la mayor parte de las dietas y gastos por kilometraje que han sido objeto de condena, un desprecio entre sus compañeros no solo de la oficina a la que pertenecía, sino de toda la empresa, llegando a desplazarse 270 Km en un solo día para cubrir 3 horas de ausencia de trabajo de un compañero.

En otro orden de alegaciones, señala no estar de acuerdo, con el hecho de que se haya valorado a tales efectos, que el recurrente hubiera tenido otras bajas por ansiedad previas, lo que resulta contradictorio con el hecho probado decimotercero, mostrando su disconformidad con referencia a su cónyuge.



- Partiendo del inmodificado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, con respecto a las circunstancias concurrentes alegadas en el apartado examinado:

El actor tuvo los tres procesos de IT alegados, y recogidos en los HP quinto, y sexto respectivamente; el primero iniciado el 9 de octubre de 2017, con diagnóstico de sensación de ansiedad/tensión/nerviosismo, del que fue dado de alta el 14 de mayo de 2.018; habiendo sido propuesto inicialmente un nuevo destino en DIRECCION002 2 como gestor de empresas, no se materializó, y al recibir el alta médica el 14 de mayo de 2.018 fue destinado a la oficina de DIRECCION003 ; oficina en la que nunca se le asignó una cartera de clientes sin que llevara a cabo labores de gestor de empresas, siendo desplazado a cubrir vacantes puntuales en otras oficinas cercanas como DIRECCION010 , DIRECCION009 y DIRECCION015 .

El segundo, con diagnóstico de sensación de ansiedad/tensión/nerviosismo entre el 20/11/2018 y el 27/06/2019; para ser reincorporado en la oficina de DIRECCION011 donde tampoco se le asignaron labores de gestor de empresas.

Posteriormente, con fecha de 7 de noviembre de 2.019 inició un nuevo periodo de incapacidad temporal, por recaída del anterior, del que fue dado de alta el 14 de noviembre de 2.019.

- En contra de lo alegado por el recurrente, la conducta vulneradora de los derechos fundamentales del actor por parte de la empresa DIRECCION000 , menoscabando su dignidad, comenzó el 15 de mayo de 2018 una vez que comenzó a prestar servicios en la Oficina de DIRECCION003 , oficina en la que lejos de desarrollar funciones como comercial, en contra de lo que le habían prometido, las funciones a desarrollar fueron de apagafuegos, lo que supuso la degradación de funciones, y menoscabo de su integridad.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de La Rioja, tal y como ya se ha expuesto con fecha de 24 de enero de 2.020 levantó Acta de infracción frente a la empresa DIRECCION000 . (hecho probado segundo), que impugnada por la entidad bancaria, finalmente adquirió firmeza, por sentencia de esta Sala, y entre sus conclusiones, consideró:

" ...en relación al periodo comprendido entre el mes de enero de 2.017 y el mes de octubre de 2.017, y al periodo de incapacidad temporal en el que incurrió el actor del 9 de octubre de 2.017 al 14 de mayo de 2.017: "en el periodo enero 2017 a octubre 2017, en el cual coincidieron D. Pedro Antonio , Director de la Oficina Principal de Logroño, y D. Avelino , Gestor de Empresas de la Oficina Principal de Logroño, existió un conflicto entre ambos, "un desacuerdo tácito y falta de química" tal y como manifestó D. Marcial , Responsable de Recursos Humanos... D. Avelino se ha ido refiriendo a lo largo del procedimiento, los cuales, **dada la gran dificultad probatoria por parte de quien se consideró acosado** y considerando que como indicaron el resto de compañeros de D. Avelino - "no es, tanto lo que dice, sino la forma en la que lo dice", **no han podido tenerse en cuenta a efectos de la actuación inspectora**, por lo que, con los datos de los que dispone la actuante **no ha sido posible acreditar la concurrencia de los elementos necesarios para probar el acoso laboral por parte de D. Pedro Antonio** .

Al margen de la conclusión expuesta en el punto PRIMERO, lo cierto es que a raíz del conflicto existente con D. Pedro Antonio , el médico de D. Avelino le prescribió baja médica por Estado de Ansiedad (de 09/10/2017 a 14/05/2018), lo cual fue comunicado a Recursos Humanos en correo remitido el día 09/10/2017."

- En consecuencia, compartimos lo expuesto en el FD sexto de la sentencia recurrida, la primera IT se inició previamente a la conducta aquí sancionada, por un conflicto previo mantenido por el trabajador con el Director de su oficina en Logroño, señalando la Inspección de Trabajo que en el periodo comprendido entre enero y octubre de 2.017 "existió un conflicto entre ambos, "un desacuerdo tácito y falta de química".

- Sin embargo, no compartimos con la Sentencia el hecho de que, el actor haya presentado procesos de ansiedad anteriores, pueda determinar una compensación a la hora de cuantificación de la indemnización por daños morales, en tanto en cuanto los dos procesos fueron causados por la conducta vulneradora de la entidad bancaria, y por ello la contingencia derivada de ambas IT fue determinada como accidente de trabajo.

- En relación a la esposa del actor, en la Sentencia se afirma, que no existen elementos de prueba suficientes que permitan asociar su estado psicológico, de manera exclusiva, a la situación laboral vivida por su esposo, por cuanto tal y como se razona por la Juzgadora de instancia, según se señala en los informes médicos aportados (documento nº 13 del demandante), la esposa del demandante ya había sido tratada por ansiedad y depresión a los 20, a los 30 y a los 36 años, coincidiendo con situaciones de sobrecarga familiar y otros procesos de estrés. Posteriormente ha presentado igualmente síntomas de ansiedad secundarios a enfermedad de la hija (DIRECCION018) y a situación laboral de acoso o mobbing laboral al marido; por lo que debe tenerse en cuenta, parcialmente, a los efectos de cuantificación de la indemnización por daños morales, el episodio acreditado durante el año 2018.



= En el apartado 3.c) la parte recurrente alega, que la conducta empresarial dio origen a la pérdida del puesto laboral del Sr. Avelino , además de costarle su carrera profesional en el ámbito de la banca.

La sentencia recurrida, en lo que se refiere a esta circunstancia, afirma: "que no debe olvidarse que con fecha 13 de noviembre de 2019 según se desprende de las actuaciones (documento nº 6 del ramo de prueba de la demandada), con fecha de 13 de noviembre de 2.019, el trabajador se adscribió voluntariamente a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo Cuarto Apartado Primero Sección F) del Acuerdo Colectivo suscrito en fecha 17 de junio de 2019 que puso fin al periodo de consultas del expediente de despido colectivo tramitado en la empresa, de manera que con fecha de 13 de noviembre de 2.019 se procedió a la extinción indemnizada de su contrato de trabajo con efectos del día 15 de noviembre de 2.019, habiendo percibido el trabajador la cantidad de 90.039'40 euros en concepto de indemnización (muy superior a la que le hubiera correspondido por un despido improcedente), con arreglo al módulo indemnizatorio previsto en el Acuerdo de 17 de junio de 2.019, Capítulo IV, apartado primero, letra f). En esa misma fecha, 13 de noviembre de 2.019 el actor suscribió su participación en el Plan de Recolocación Externa del DIRECCION000 . sin compromiso de participación, en el puesto de Gerente Negocios I. De los elementos de prueba que obran en las actuaciones, y frente a las manifestaciones del actor, no puede considerarse acreditado que el actor fuera de alguna manera presionado por la empresa para adscribirse a dicho ERE..."

Asimismo, ha de tenerse igualmente en cuenta que con fecha de 18 de diciembre de 2.019 el actor es dado de alta como trabajador por cuenta ajena de la empresa DIRECCION025 ., dedicada a la actividad de reparación de vehículos, mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con la categoría profesional de oficial de 3ª, en el puesto de mecánico de vehículos, y una base de cotización mensual de 1.702'05 euros en el año 2.020, de 1.824'60 euros en el año 2.021, de 1.969'54 euros en el año 2.022, de 2.035'78 euros en el año 2.023 y de 2.035'51 euros en el año 2.024. Es cierto que dicho puesto de trabajo tiene una remuneración inferior a la que venía percibiendo en el DIRECCION000 , pero no es menos cierto que el trabajador y su familia se han desplazado a su ciudad de origen, Oviedo (documento nº 19 del demandante), lugar al que el trabajador quería desplazarse...".

-Esta sala entiende que esos dos hechos, son posteriores a la conducta vulneradora de la empresa durante el periodo que fue destinado a DIRECCION003 y a DIRECCION011 , y que se vio abocado tanto a acogerse al ERE, como a buscar otro empleo, por lo que no pueden compensar la pérdida del puesto de trabajo, desde que fue destinado a las oficinas referidas; y que la actuación de la empresa asignado al trabajador a una oficina distinta de su destino para ejercer funciones de inferior categoría durante un periodo indeterminado de tiempo bajo una promesa incierta de una traslado Asturias, constituye un trato degradante para el trabajador que provocó en el mismo un estado de ansiedad, conforme se deduce del inicio del segundo proceso de IT, máxime cuando se sabía la proximidad del ERE y que al no realizar gestión de empresas aparecía como el último de la lista en el ranking a efectos de rendimiento, trato denigrante de carácter injustificado.

- Debemos tener en cuenta (HP séptimo), que las funciones que realizaba como gestor de empresa eran:

*Tutelar y gestionar su cartera principal de clientes, efectuando una gestión integral de sus operaciones.

*Colaborar con la dirección de la oficina en el desarrollo de campañas y acciones comerciales dirigidas a su segmento.

*Asegurar que se preste a los clientes una atención adecuada (operaciones, consultas, reclamaciones e incidencias), garantizando una alta calidad y satisfacción.

*Gestionar y Colaborar con la dirección de la oficina en el análisis, evaluación y seguimiento de las operaciones de riesgo/precios y precios de su cartera, así como proponer o negociar, en su caso, la resolución de asuntos complejos con objeto de optimizar la calidad del riesgo/precios.

*Impulsar la captura de oportunidades de negocio.

Y que la conducta de la empresa le supuso un perjuicio profesional (hecho acreditado), además de económico y la pérdida en definitiva de su carrea profesional en la Banca; sector en el que tenía una antigüedad desde el 29 de diciembre de 2005 (HP primero).

Por ello las circunstancias alegadas por la parte recurrente deben ser consideradas concurrentes a los efectos de establecer la cuantificación de los daños morales; a excepción del primer proceso de IT, y con estimación parcial del perjuicio familiar alegado.

Por último, en el apartado 4.c) la parte recurrente alega que debe unirse que la empleadora es reincidente en este tipo de conductas con sus asalariados; y a tales efectos se remite a una STSJ de Valencia, reproduciendo su contenido.



Dicha circunstancia, fue alegada por la parte actora en trámite de conclusiones, y no obtiene respuesta en la sentencia recurrida.

A ello debemos añadir que la citada Sentencia del TSJ de Valencia, se refiere a hechos distintos, desconocemos si la misma es firme y no se trata de Jurisprudencia que vincule a la Sala.

En consecuencia, esta circunstancia debe ser desestimada.

=Aplicando la Doctrina Jurisprudencial expuesta, y teniéndose en cuenta las circunstancias concurrentes acreditadas, entendemos que no resulta resulta proporcionada la cantidad de 25.000€ establecida por la Sentencia recurrida, y ponderada la cantidad solicitada por la parte actora, en el tercero de sus pedimentos subsidiarios en concepto de indemnización por daños morales, no debiéndose estar exclusivamente a la cuantía prevista como sanción en la LISOS, para la represión de la infracción muy grave tipificada,(art 8-11, en relación al art. 40 c) atendiendo a que la indemnización tiene una finalidad no solo resarcitoria sino también disuasoria, y a que dicha cantidad, es proporcionada a esa doble finalidad.

QUINTO.- Sin imposición de las costas causadas (art. 235 de la LRJS).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

1º- ESTIMAR El Recurso de Suplicación interpuesto por el Letrado Sr. Navas Martínez en representación de D. Avelino , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño, con fecha de 8 de mayo de 2025, en Autos nº 181/2020 promovidos por dicha parte frente a la empresa DIRECCION000 , representado por el Letrado Sr. Pavía Nocete, con intervención del Ministerio Fiscal, en materia de Derechos fundamentales, y

2º- REVOCARLA Parcialmente, estableciendo la cuantía indemnizatoria por daños morales por importe de 105.000 €; confirmando la sentencia recurrida en cuanto al resto de sus pronunciamientos.

3º- Con declaración de oficio de las costas causadas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 220 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, quedando en esta Secretaría los autos a su disposición para su examen. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una Oficina del **BANCO DE SANTANDER** se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0095-2025, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta núm.0049 3569 92 0005001274, código IBAN. ES55, y en el campo concepto: 2268-0000-66-0095-2025.

Pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 600 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en la cuenta arriba indicada. Incorpórese el original, por su orden, al libro de Sentencias de esta Sala, en la aplicación informática judicial.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos mandamos y firmamos.

E./

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.