



Roj: STSJ MAD 5467/2007
Id Cendoj: 28079340022007100464
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 2
Nº de Recurso: 8/2007
Nº de Resolución: 306/2007
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: MARIA ROSARIO GARCIA ALVAREZ
Tipo de Resolución: Sentencia

RSU 0000008/2007

T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.2

MADRID

SENTENCIA: 00306/2007

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 002 (C/ GENERAL MARTÍNEZ CAMPOS, 27)

N.I.G: 28079 34 4 2007 0019384, MODELO: 46050

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000008/2007-P

Materia: DESPIDOS DISCIPLINARIOS

Recurrente/s: Catalina

Recurrido/s: MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: JDO. DE LO SOCIAL N. 4 de MADRID de DEMANDA

0000701/2006

Sentencia número:306/2007-P

Ilmos/as. Sres/as. D/Dª.

VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

MANUEL RUIZ PONTONES

En MADRID a once de abril de dos mil siete, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección 002 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/as

Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

en el RECURSO SUPPLICACION 0000008 /2007, formalizado por el/la Sr/a. Letrado D/Dª. LUIS ZUMALACARREGUI PITA, en nombre y representación de Catalina , contra la sentencia de fecha veinte de octubre de dos mil seis, dictada por el JDO. DE LO SOCIAL nº: 004 de MADRID en sus autos

número DEMANDA 0000701 /2006, seguidos a instancia de Catalina frente a MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA, parte demandada representada por el/la Sr./Sra. Letrado D/Dª. MARIA LUISA LOPEZ VILLALBA, en reclamación por despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente en cuyo fallo se desestimaba la demanda formulada y se declaraba la procedencia del despido de fecha 19 de julio de 2006, absolviendo a la Entidad demandada de los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.- Da. Catalina ha venido prestando sus servicios profesionales por cuenta y dependencia de la Entidad demandada, con antigüedad del 4-10-99, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo y percibiendo un salario anual de 36.087,96 euros con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras.

SEGUNDO.- La parte actora no consta haya ostentado representación legal o sindical de los trabajadores.

TERCERO.-El día 19-7-06 la empresa demandada notificó a la actora mediante burofax carta de despido disciplinario con efectos de ese mismo día imputándole la comisión de una falta muy grave consistente en haber utilizado fraudulentamente el procedimiento legalmente establecido para denunciar hechos notoriamente falsos, sin la más mínima acreditación por su parte, incurriendo además con tal denuncia en las gravísimas ofensas enunciadas y dirigidas a la Directora de Recursos Humanos de la Empresa en descrédito de la misma; todo ello en los términos que constan en el documento 14 aportado por la parte demandada y cuyo contenido se da aquí por reproducido. Concretamente los hechos que se le imputan se refieren al contenido de la comunicación fechada el día 5-5-06, suscrita por la actora y entregada por la misma al comité de Empresa, que a su vez la entregó a la Directora de Recursos Humanos, y a las afirmaciones vertidas en la misma en relación a la Directora de Recursos Humanos. Dicha carta fue notificada al Comité de Empresa el 19-7-06.

CUARTO.- Consta que el día 5-5-06 la actora hizo entrega al Comité de Empresa de un escrito suscrito por la misma con el contenido que se refleja en el documento 5 aportado por la empresa demandada y cuyo contenido se da aquí por reproducido. A la vista de dicho escrito el Comité de Empresa se puso en contacto con la actora para conocer los términos en los que quería que actuaran, indicándoles ésta que quería que hicieran entrega de la carta a la Directora de Recursos Humanos. El Comité de Empresa hizo entrega de la referida carta a la Directora de Recursos Humanos el día 6-6-06. Conocida la referida carta por la empresa, en fecha 12-6-06 remite a la actora mediante burofax una carta indicándole que habían tenido conocimiento de la carta entregada por la misma y que sin perjuicio de que la mayor parte de las manifestaciones de la referida carta conciernen a cuestiones estrictamente laborales y ligadas al devenir ordinario de su relación profesional con la empresa, formula imputaciones contra la Directora de Recursos Humanos que han de ser clarificadas tanto en protección de los derechos de quien reclama, como en la de quienes son objeto de las acusaciones, salvaguardando la profesionalidad y honorabilidad de todos los involucrados. Asimismo se indica que se va a proceder a realizar las averiguaciones oportunas tendentes a recabar datos e información necesaria para el esclarecimiento de los hechos contenidos en la carta. Como se indicaba en dicha carta la empresa procedió a solicitar información sobre el contenido reflejado en el comunicado de la actora tanto a la Sra. Ángela, como al Sr. D. Rogelio, a D. Luis, todo ello con el resultado que consta en los documentos 7, 8 y 9 de la parte demandada y cuyo contenido se da aquí por reproducido. El comité de Empresa remitió un escrito a la empresa el 28-6-06 solicitando ser informados del procedimiento que se estaba llevando a cabo, teniendo participación e intervención en los trámites que se estaban llevando a cabo. La empresa contestó a dicho escrito mediante carta de fecha 29 de Junio en los términos que constan en el documento obrante al folio 201 solicitando a dicho Comité en su caso la información que sobre los hechos acaecidos estuviera en su poder, y respondiendo el Comité de Empresa en fecha 7-7-06 indicando que no disponían de más información que el escrito de la actora de fecha 5-5-06. Las conclusiones de la investigación llevada a cabo por la empresa fueron puestas de manifiesto a la actora y al comité de Empresa mediante escrito de fecha 10-7-06 con el contenido que consta

en el documento 11 de la parte demandada cuyo contenido se da por reproducido, concluyendo en la absoluta falta de veracidad de las imputaciones realizadas en la carta de la actora respecto de la Directora de Recursos Humanos, procediendo a dar traslado del expediente y conclusiones a la Dirección General de la Entidad.

En fecha 11-7-06 se remitió a la actora un escrito con las conclusiones obtenidas del expediente incoado, en los términos que constan en el documento 12 de la demandada, concediendo a la actora el plazo de cuatro días hábiles para contestar a dicho escrito. La actora contestó mediante escrito de fecha 12-7-06 en los términos que constan en el documento 13 aportado por la demandada, señalando que puso en conocimiento del comité determinadas actuaciones que entendió contrarias a derecho y pidiendo su amparo frente a ellas, que el contenido de la comunicación de fecha 11-7-06 no refleja lo sucedido con su actividad profesional en esos años y que se ratifica en lo expuesto ante el Comité de Empresa, indicando que no procede sanción disciplinaria frente a ella sino en todo caso frente a la persona que ha causado toda la situación.

QUINTO.- La actora es licenciada en Derecho y ha prestado servicios en un inicio en el departamento de Vida, luego pasó al que se denominaba departamento de Personal cuyo Jefe era el Sr. D. Jose Ramón . Estando en este departamento de personal la actora realizó un master en Dirección de Recursos Humanos abonado por la empresa en el período de Septiembre del 2002 a Julio del 2003. Además consta que en el referido departamento la actora llevó a cabo un estudio de valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa, realizando entrevistas a cada uno de los trabajadores. La actora tenía asignada una plaza de garaje y era la responsable de emergencias designada por la empresa. Sus funciones principales en dicho departamento consistían en la realización de contratos, nóminas, altas en Seguridad Social, emisión de informes sobre distintas cuestiones como Diccionario sobre competencias de la Mutua (documento 5 de la actora, informe de valoración de los puestos directivos de la Mutua (documentos 6 y 7), Manual de Funciones de Mutua Madrileña (documento 9). A finales del 2003 se incorpora a la empresa como Directora del nuevo departamento reorganizado de Recursos Humanos, D^a Ángela tras una selección llevada a cabo por una empresa encargada por la Mutua. En un inicio la actora siguió realizando esas mismas funciones, y en febrero del 2004 la Directora de Recursos humanos de la empresa decidió cambiar a la actora de departamento y asignarla al departamento de Asesoría Jurídica de la empresa dada su condición de Licenciado en Derecho; y ello debido a que consideraba que en el nuevo proyecto de organización de una Dirección de Recursos Humanos, que se le había asignado por la empresa, la actora no aportaba nada dado que su postura era negativa hacia todo lo que realizaban y se mostraba descontenta en su puesto.

En febrero del 2004 la actora pasó al referido departamento de Asesoría Jurídica, cuyo Jefe era el Sr. Rogelio . Este, al comprobar que la actora no conocía la tramitación de los expedientes, encargó a la misma en los primeros momentos, aproximadamente durante un mes, las labores básicas de la asesoría como eran el archivo y clasificación de expedientes. Dado que la actora se encontraba embarazada y tras recibir un informe del médico de empresa sobre la necesidad de que no realizara esfuerzos físicos y que permaneciera sentada, pasó a realizar funciones de apoyo a los grupos de tramitación clasificando correo y distinta documentación. Fue adscrita a un grupo de tramitación, en concreto al de D. Juan Ramón , apoyando en las labores que se le encomendaban. En diciembre del 2004 debido a la reorganización del departamento de asesoría jurídica con motivo de la cual se asignó a otra área, la de gestión de siniestros, la tramitación del daño personal, la actora fue asignada a esta otra área bajo la dirección de D. Juan Ignacio , Director de Gestión de Siniestros. En dicha área las funciones encomendadas a la actora consistían en la gestión de la modificación de siniestros, distribución de correo, atención telefónica, pago de minutas y archivo de expedientes, siendo el responsable de su grupo de tramitación, D^a Clara , la que le asignaba las funciones con la supervisión del coordinador de los grupos de tramitación. En los grupos de tramitación suelen prestar servicios además del responsable de grupo, un técnico tramitador, un tramitador con supervisión o sin ella del técnico, y un auxiliar administrativo y que realiza funciones de apoyo al tramitador.

SEXTO.- Consta que la Sra. Ángela fue Jefe directo de la actora únicamente en el periodo comprendido entre diciembre del 2003 y febrero del 2004 y después de esta fecha no ha tenido contacto profesional con la actora ni ha intervenido en los aspectos referidos al trabajo diario de la misma y funciones encomendadas.

SEPTIMO.- En fecha 4-2-06 se comunicó por la Dirección de Recursos Humanos a los Directores de Área, la política salarial de la empresa para el año 2006, requiriéndoles para que realicen una evaluación de desempeño de la totalidad de la plantilla y una propuesta de incremento salarial. El Sr. Juan Ignacio , Director de Gestión de Siniestros, remitió a la Dirección de Recursos Humanos las propuestas relativas a esa Dirección proponiendo para la actora un incremento del 3% referido a un desempeño bajo. Dicha propuesta fue validada por Recursos Humanos.

En fecha 26-10-05 D. Juan Ignacio , Director de Gestión de Siniestros dirigió un escrito a la Dirección de Recursos Humanos en los términos que constan en el documento 19 aportado por la parte demandada y que se da por reproducido, haciendo constar sustancialmente que el desempeño de la actora era insuficiente y que como consecuencia de las carencias mostradas en tramitación y atención al cliente, no les queda más remedio que concluir en el sentido de que la actora no tenía encaje en la Dirección de Gestión de Siniestros.

OCTAVO.- Las retribuciones anuales brutas fijadas a la actora desde el inicio de su relación laboral son las que se reflejan en el documento obrante al folio 259 y cuyo contenido se da por reproducido.

NOVENO.- En fecha 26-6-06 la actora formuló ante los Juzgados de lo social de Madrid solicitud de actos preparatorios, en concreto solicitando que la empresa aporte las nóminas del periodo de Marzo a Mayo de los años 2005 y 2006 de los trabajadores de su sección que se reflejan en el documento 22 aportado por la parte demandada y que se da por reproducido. Los tramitadores de provincias que prestan servicios junto con la actora, así como la categoría profesional, puesto, antigüedad en la empresa y salario de cada uno de ellos son los que se reflejan en el documento 23 de la demandada que se da por reproducido. Las nóminas de los mismos que se aportaron a los referidos actos preparatorios son las que obran en autos a los folios 78 y siguientes del procedimiento.

DECIMO.- En fecha 27-6-06 D. Miguel , socio de la Entidad REFERAL PARTNERS remitió una carta a la Directora de Recursos Humanos en los términos que constan en el documento 30 aportado por la empresa y cuyo contenido se da por reproducido. En dicho escrito la referida Entidad respondía a la Sra. Ángela en relación a la intervención de la actora en el proceso de búsqueda y captación para la posición de nueva creación en la demandada, la Dirección de Recursos Humanos, llevada a cabo por dicha Entidad en el año 2003, señalando sustancialmente que uno de los consejeros de la Mutua le sugirió que entrevistase a la actora y que tras llevar a cabo la entrevista advirtieron dada su experiencia limitada en el área de recursos humanos, que no podían recomendar a la actora como alternativa a la referida posición, señalando asimismo en dicha carta que la actora proyectó una cierta tensión derivada de expectativas no satisfechas en la Mutua llegando a mostrar una cierta actitud negativa ante la nueva etapa que comenzaba en la compañía.

UNDECIMO.- Consta que a finales del 2005 comenzó a llevarse a cabo en la Entidad demandada un proceso de reclasificación profesional para identificar los puestos de trabajo existentes y agruparlos por niveles según la complejidad de los mismos, y en el curso del mismo la Dirección de Recursos Humanos solicitó a los Directores de Área que realizase un organigrama de su área e identificase los puestos de trabajo, llevándose a cabo una descripción de cada puesto. Los puestos fueron analizados junto con el Comité de Empresa determinándose la adscripción de cada uno a uno u otro nivel. Con motivo de dicho proceso, la actora que ostentaba el nivel retributivo ocho, pasó a ostentar el nivel retributivo 7.

DUODECIMO.- Consta que en la Entidad demandada hay 179 empleados con licenciaturas, Ingenierías y Diplomaturas encuadrados en el grupo profesional 3 nivel 7.

DECIMOTERCERO.- La actora acudió a un centro privado psicológico en abril del 2004 debido a un cuadro depresivo que relacionaba con problemas de acoso laboral. En Marzo del 2006 es remitida por su médico de cabecera a los servicios de salud mental del Servicio madrileño de Salud por sintomatología reactiva a conflictividad laboral, siendo diagnosticada de reacción de adaptación con sintomatología ansioso depresiva. Permanece en situación de baja por IT derivada de enfermedad común desde Marzo del 2006 y hasta la fecha.

DECIMOCUARTO.- Consta celebrado el preceptivo acto de conciliación previa sin avenencia.

TERCERO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte actora Y tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte. Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose las correspondientes y subsiguientes decisiones para su tramitación en forma y nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia que ahora es objeto de recurso ha desestimado la pretensión de la demandante quien, disconforme, recurre en suplicación. El primer motivo se ampara en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, y se destina a solicitar la revisión del ordinal quinto del relato

de probados, por medio de la adición de un párrafo, en el que se exprese que el curso a que en el mismo se hace referencia, fue abonado por la empresa y tuvo un coste de 3.026 # más IVA.

La revisión postulada tiene su amparo en los documentos obrantes a los folios 825 y 828 de las actuaciones, consistiendo en la factura emitida y abonada por la empresa. No existe obstáculo alguno para su inclusión pues, con independencia de su eventual relevancia para alterar el sentido del Fallo, ofrece mayores precisiones sobre el Master referido.

SEGUNDO.- Por el mismo cauce procesal, se solicita la adición al mismo ordinal quinto del siguiente texto:

A fecha de su despido y varios meses después del cambio de puesto de trabajo del departamento de RR HH al departamento de Asesoría Jurídica, la actora ocupa el puesto más bajo del departamento de Tramitación de Provincias al que está adscrita, figurando como la última de las categorías, de auxiliar de departamento, muchos de los cuales ingresaron en la empresa con posterioridad a ella. La actora es la única que ocupa dicha función de auxiliar de departamento.

El documento obrante al folio 182 de las actuaciones (documento 23 de los aportados por la empresa), constituye el soporte documental alegado. Sin embargo, del mismo no se desprende de forma clara, directa y evidente, lo que se afirma, a salvo que se acepte la interpretación del recurrente, dando por buenas sus conclusiones, y obviando otras circunstancias, como que la citada relación no está formada por la totalidad de trabajadores del Departamento de Gestión de Siniestros, o que no consta que las once personas que en él aparecen citadas, sean comparables en sus condiciones laborales, o los documentos que, obrando en autos, han sido valorados por la Juzgadora, tal y como se pone de manifiesto en el escrito de impugnación.

TERCERO.- En el correlativo de recurso, se trata de adicionar al hecho décimo la siguiente frase: Durante la incapacidad temporal, la empresa abona a la trabajadora el 100% del salario.

La revisión se sustenta en los folios 16 y 17 de los autos, donde consta la nómina de enero y la correspondiente al mes de mayo y de ellas se desprende, efectivamente, que la empresa completa la prestación de i.t. hasta el 100% del salario. El dato es relevante y debe constar en los hechos probados, al influir sobre las consecuencias económicas derivadas del despido, si el recurso es estimado.

CUARTO.- El apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral es el cauce de articulación del siguiente motivo de recurso, destinado a alegar la infracción de lo establecido en los artículos 20.1 CE en relación con la STCO 181/06 de 19 de junio de 2006 y, a su vez, en relación con el art 108, apartado 2) de la LPL. En él, insiste la parte demandante en la consideración como nulo de su despido, por lesivo de sus derechos fundamentales, en concreto, de la libertad de expresión.

Subsidiariamente, y para el supuesto de estimarse que el despido no es nulo, formula un quinto motivo de recurso, alegando la infracción de lo establecido en el art 54.1 y 2 del ET por considerar que: 1º) no ha existido incumplimiento laboral alguno; y 2º) si tal incumplimiento se ha producido, el mismo no tiene gravedad suficiente como para merecer la máxima sanción que el despido representa, atendidas las circunstancias concurrentes.

Como en todo supuesto de despido disciplinario, la carta de extinción delimita los términos de la controversia. Debemos, pues, atender a los hechos que, imputados, han quedado acreditados, los cuales representan la ineludible premisa fáctica de la revisión jurídica encomendada a la Sala de suplicación.

Así, conforme consta en el relato de hechos probados, la trabajadora remitió al Comité de Empresa la carta fechada el 5 de mayo de 2006 y que, posteriormente, fue la causa de su despido, por estimar la empresa que con ella se denunciaban hechos notoriamente falsos, sin la más mínima acreditación, incurriendo así en una serie de gravísimas ofensas dirigidas a la Directora de Recursos Humanos y en descrédito de la misma. La Juez de instancia ha compartido el criterio de la empresa, estimando que lo narrado por la trabajadora es extremadamente grave, incurriendo en un exceso notorio de su libertad de expresión que afectó a la honorabilidad de su superior, no estando amparada su conducta ni por aquella libertad ni por la de información. La Sala, sin embargo, no comparte este criterio.

En efecto, la sola lectura de la carta de 5 de mayo de 2006 nos basta para concluir que en modo alguno su contenido puede ser causa de despido, ni tan siquiera de una simple sanción. A continuación analizaremos las razones por las que estimamos que la conducta no es sancionable.

QUINTO.- En primer lugar, debemos destacar una serie de relevantes circunstancias fácticas que constan en el relato de hechos probados y que son las siguientes: la demandante, Licenciada en Derecho,

comenzó en el año 1999 a trabajar en la empresa como auxiliar administrativo. Tras pasar al Departamento de Personal, la empresa le financió un Master en Dirección de Recursos Humanos de elevado coste que cursó en el período de septiembre de 2002 a julio de 2003; mientras estaba en dicho Departamento realizó importantes funciones, descritas en el párrafo primero del hecho probado quinto.

En este último año (2003), la empresa llevó a cabo un proceso de búsqueda y selección de la persona que debía ocupar el puesto de Dirección en el nuevo Departamento de Recursos Humanos, pensando incluso en la demandante como potencial aspirante (hecho décimo), posibilidad que fue rechazada ante el informe desfavorable que, tras entrevistar a la actora, fue emitido por la empresa externa encargada de la selección. La demandante, ya entonces, proyectaba cierta tensión derivada de expectativas no satisfechas.

A finales del mismo año 2003 se incorporó a la empresa la Sra. Ángela, como Directora del Departamento de Recursos Humanos, tras la selección llevada a cabo por la antes citada empresa externa, encargada de dicho proceso. La actora siguió realizando las mismas funciones hasta que, en febrero de 2004, la nueva Directora decidió destinarla a Asesoría Jurídica porque en su proyecto de RRHH, no aportaba nada, pues su postura era negativa hacia todo lo emprendido y se mostraba descontenta en su puesto (segundo párrafo hecho probado quinto).

A raíz del cambio, la demandante dejó de tener contacto con la Sra. Ángela (hecho probado sexto), y de realizar contratos, nóminas, altas en Seguridad Social, emitir informes sobre competencias, funciones, y valoración de puestos, pasó a archivar y clasificar expedientes, funciones de las que se vio relevada por prescripción médica fundada en su embarazo (hecho probado quinto párrafo primero y tercero). Por entonces, abril de 2004, desarrolló un cuadro depresivo (hecho probado decimotercero). De archivar y clasificar expedientes, tareas que requerían esfuerzo físico, el cual tenía vedado por su embarazo, pasó a clasificar correo y documentación, sentada. En diciembre de 2004, experimentó un nuevo destino a otra área, donde tenía encomendada la gestión de modificación de siniestros, distribución de correo, atención telefónica, pago de minutas y archivo de expedientes, funciones todas ellas de apoyo al tramitador (último párrafo hecho probado quinto).

Tampoco la actora tuvo encaje en el Departamento de Atención de Siniestros, siendo valorado su desempeño a finales de octubre de 2005 como insuficiente (segundo párrafo hecho probado séptimo). A finales de 2005 como consecuencia de un proceso de reclasificación profesional, pasó del nivel retributivo 8 al 7 (hecho probado undécimo). En marzo de 2006, la demandante es diagnosticada de reacción de adaptación con sintomatología ansioso depresiva, cae en situación de i.t. en la que permanecía a la fecha del juicio (hecho probado decimotercero).

El 5 de mayo de 2006 remitió la carta, causa de su despido, al Comité de Empresa, como órgano representativo de los trabajadores, según sus palabras textuales, ante la situación de desesperación que estoy padeciendo desde hace dos años, para denunciar y dejar constancia del acoso que llevo sufriendo. En dicha carta, exponía que la empresa le había prometido el puesto de Jefe de Personal, por lo cual le encomendaron la realización del Master en Dirección y Gestión de RRHH, que antes hemos reseñado. Igualmente exponía que, pese a no habersele dado el puesto, se le había prometido el reconocimiento de una superior categoría por su trabajo, lo que tampoco ocurrió pues seguía siendo auxiliar administrativo.

Reconocía su incompatibilidad con la Sra. Ángela, a la que tildaba de tener un comportamiento hostil hacia sus subordinados. Afirmaba que sus personales esfuerzos no lograron éxito con la Sra. Ángela debido a la actitud de ésta, al tiempo que resaltaba el mal ambiente entre los empleados.

A continuación, la actora pasó a denunciar lo que ella consideraba una situación de acoso iniciada con sus traslados de Departamento, describiendo sus sentimientos ante las nuevas y sucesivas funciones encomendadas que consideraba una caza de brujas movida siempre por la misma mano negra. Se sentía humillada y difamada, a pesar de haber trabajado con gran sacrificio para la empresa. Se sentía perseguida y acosada lo que, a su entender, era corroborado por la nueva asignación del nivel retributivo 7. Me encuentro desolada y hundida, afirmaba, y por ello, exponía que su intención era denunciar un caso de acoso llevado a cabo por la Directora de RRHH, mediadora entre empresa y empleados.

No afirma, como erróneamente señala la Juez de instancia en la página 9 de su sentencia, que la Sra. Ángela tenga un mal que corroe la salud de muchas personas. Por el contrario, lo que textualmente dice es que el acoso psicológico es muchas veces peor que el físico, aunque este no deje moratones ni secuelas externas, es corrosivo para la psique de cualquier ser humano, te lleva a la desesperación y a la impotencia, haciéndote pensar incluso en el suicidio. Yo entiendo que las empresas detestan cualquier tipo de conflicto, porque quizás no han sido adoctrinadas para hacer frente a este mal, que corroe la salud de muchas personas y en este caso

la mía. Desearía poder enseñar a mis hijos que la mediocridad no vence sobre los verdaderos valores de la vida, que la ira y el mal siempre son derrotados por el bien, el esfuerzo y el trabajo, y que el mal y hacer el mal a los demás no puede quedar impune de forma gratuita. Es una pena que en las empresas haya gente que intenten aniquilar a las personas que solo quieren trabajar y no les dejen vivir en paz, que no pueden demostrar que su trabajo les hace felices y se conforman con lo que tienen. Por ello, quiero manifestaros esta situación para que estéis al corriente de la misma porque, como antes señalaba, me encuentro desolada y hundida.

El Comité de Empresa, a solicitud de la actora, hizo entrega de la carta a la Sra Ángela el 6 de junio; el 12 de junio la empresa, conocido su contenido, se dirige a la demandante especificando que la mayor parte se refiere a cuestiones ordinarias del devenir laboral y que las imputaciones de acoso deberían ser clarificadas, en protección de los derechos de ambas partes, presuntos acosador y acosado.

De forma coetánea, el 26 de junio la actora formuló ante los Juzgados solicitud de actos preparatorios (hecho probado noveno). Mientras, la demandada llevó a cabo las diligencias de averiguación que tuvo por conveniente, concluyendo con la absoluta falta de veracidad de las imputaciones realizadas contra la Directora de RRHH y mutando la imputación hacia la trabajadora, por comisión de una falta disciplinaria muy grave, que concluyó con su despido por carta de 19 de julio, el cual ha sido declarado procedente en la instancia.

SEXTO.- La demandante entiende que el derecho fundamental comprometido es el de la libertad de expresión, pues se ha limitado a exponer su opinión sobre la actuación de la Dirección de Recursos Humanos en relación con su persona y los efectos que la misma ha tenido, expresando sus opiniones, ideas y sentimientos, más que la narración de unos hechos.

Efectivamente es así, dado que la carta de 5 de mayo de 2006 es un claro exponente de la manifestación de un malestar, de un sufrimiento, de unas expectativas laborales frustradas. No se informa propiamente de unos hechos concretos y específicos, ocurridos en un día cierto, sino de unos sentimientos sobre unos avatares profesionales que quiere denunciar pero que no especifica con detalle.

Un análisis del contenido del referido escrito, nos lleva a la conclusión de que en el mismo no se transgrede en forma alguna los límites genéricos delimitadores de la libertad de expresión tal y como han sido configurados por el Tribunal Constitucional (entre otras muchas, SSTC 105/1990, de 6 de junio, FF.JJ. 4 y 8; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 134/1999, de 15 de julio, FJ 3; 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 11/2000, de 17 de enero, FJ 7; 110/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 112/2000, de 5 de mayo, FJ 6; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 7; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 5; y 148/2001, de 15 de octubre, FJ 4; y STEDH de 23 de abril de 1992, Castells c. España, § 46, así como 181/2006, de 19 de junio, FJ 5).

Debe destacarse, en primer lugar, que el escrito se refiere a una serie de acontecimientos, difusamente descritos, tal y como la demandante los percibe, percepción que no puede sin más ser obviada, dado que la misma ha generado una sintomatología reactiva ansioso depresiva, expresando la demandante sus sentimientos desde el "pozo negro" (depresión) en el que, sin duda, se encuentra. Ello justifica algunos términos o expresiones que puedan resultar más duros, tales como caza de brujas o mano negra, o similares.

En segundo lugar, no hay que olvidar que el escrito responde a la finalidad de denunciar una situación de acoso de la que se considera víctima, situación que no suele ser descrita en términos dulces, sino particularmente duros, pues así lo vive el que lo siente o lo padece, y que pueden molestar al denunciado como presunto acosador. Esta molestia, disgusto o inquietud del denunciado, no puede llevar a reprimir la denuncia de un potencial acoso, ni aun cuando el mismo quede como no acreditado, si las expresiones, como en el presente caso ocurre, no son ultrajantes ni ofensivas ni fingidas.

Todo lo que se vierte en el escrito examinado guarda relación con el sentimiento sufrido y denunciado por la demandante que, además, se apoya en datos objetivos pues no podemos dejar de reconocer que la actora pasó de desempeñar importantes tareas en el Departamento de Personal y de ser una potencial aspirante al puesto de Directora de RRHH, a archivar expedientes, tarea física que no requiere una especial cualificación.

En este sentido nos remitimos a lo antes expuesto, conforme consta en los hechos probados, recordando que el tránsito a labores inferiores constituye una degradación profesional, aún cuando las nuevas sean acordes a la categoría nominalmente ostentada y que, en no pocos casos, constituye una situación de mayor vulnerabilidad para el acoso más frecuente de lo que en principio pudiera pensarse, representando también con frecuencia, su primer escalón. Por otro lado, uno de los elementos prácticamente imprescindibles para la declaración de la situación de acoso es que el acosado haya caído en la depresión, en el estrés o en la ansiedad o en una mezcla de ambas, la situación ansioso depresiva como la de la demandante, el trastorno bipolar.

SÉPTIMO.- Existen, efectivamente, otras figuras de parecido perfil a la de acoso (cuya existencia no se enjuicia al no haber quedado el mismo judicial y cabalmente acreditado), las cuales, sin embargo, presentan distinta naturaleza, provocadas por el desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. Nos referimos en concreto a la situación de estrés como respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, situación en la que sin duda se hallaba la demandante.

En efecto, conforme a los hechos probados, resulta claro que la trabajadora tenía un evidente problema en y con su trabajo, que generó una situación de tensión interior, problema que fue la causa de su situación de incapacidad temporal por un síndrome reactivo a conflictividad laboral con sintomatología ansioso depresiva, y de la carta de 5 de mayo de 2006.

La empresa no podía ignorar este problema, estando la demandante de baja desde el 1 de marzo de 2006, con antecedentes que se remontan a abril de 2004, y mucho menos cuando recibió la carta de 5 de mayo de 2006, haciéndose entonces más que evidente la conexión entre el proceso patológico y el trabajo, aquél como reacción a éste.

Su obligación, detectado este problema, no debió limitarse a tratar de averiguar exclusivamente si existía o no el acoso. Una vez que, a su entender, llegó a la conclusión de que no se había producido ninguna situación digna de ser considerada acoso, debió abordar con medidas preventivas, paliativas, nunca represivas, el problema de la demandante, e identificarlo adecuadamente, porque tal problema no era exclusivo de la trabajadora, también lo era de la propia empresa como organización, y desde luego, del Departamento de Recursos Humanos que, obviamente, en su funcionamiento presentaba una clara disfunción, máxime cuando sólo se suele ver o detectar una pequeña parte de lo que realmente ocurre.

Debemos insistir en que, detectado un problema de estrés o de depresión o ansiedad reactivo al trabajo, el empresario tiene obligación de identificarlo, analizando la organización, las condiciones de trabajo, el entorno y, por supuesto, los factores subjetivos, entre los que se encuentran las presiones emocionales y sociales a las que se pueda ver sometido el trabajador en el entorno laboral, su sentimiento de impotencia o incapacidad, de falta de apoyo etc.

Esta Sala ha tenido ocasión de declarar en numerosas ocasiones (entre otras, en los recursos 2236/05 y 2296/06) que sobre el empresario pesa el deber de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores conforme a la Directiva 89/391, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, como establece el art. 14 de la LPRL, debiendo adoptar para ello cuantas medidas sean necesarias, deber que, legalmente impuesto, se extiende no sólo a las obligaciones específicamente previstas en los arts. 15 y siguientes de la LPRL sino también a todas aquellas que, aún no previstas, son una consecuencia natural de su poder de dirección y organización.

Precisamente, uno de los medios o elementos esenciales para detectar y solucionar problemas en el seno de la empresa es la comunicación, cuyo cauce natural de expresión son los representantes de los trabajadores. Este medio no debe ser reprimido por la empresa y, mucho menos, en la forma en que se ha hecho: acordando un despido de un trabajador que se limita a denunciar, solicitando ayuda, el sufrimiento que padece como consecuencia de su trabajo. En vez de cumplir la obligación legalmente impuesta por el art. 14 LPRL y concordantes, la empresa decide actuar con todo rigor su poder disciplinario, sustituyendo así el cumplimiento de un deber por el ejercicio de una potestad.

En efecto, la demandante acudió a su Comité de Empresa como órgano representativo de los intereses de los trabajadores de mi empresa, ante la situación de desesperación que estoy padeciendo desde hace dos años, para denunciar y dejar constancia de la situación de acoso que llevo sufriendo. La demandada, ante esta información, estimando que no hay acoso, decide reprimir este acto de comunicación, de petición de ayuda, sancionando con el despido a su trabajadora, reprimiendo así igualmente el canal natural de comunicación entre empresas y trabajadores.

OCTAVO.- Desde otra perspectiva, y retomando lo antes expuesto, la empresa que cuenta con Gabinete Médico y con un específico y formado Departamento de Recursos Humanos, pudo fácilmente colegir que lo que la trabajadora llamaba acoso, podía no ser tal, sino una manifestación de un estrés, ansiedad o depresión (que, de hecho, tenía diagnosticados) procesos que, como hemos dicho, son distintos pero pueden ser fácilmente confundidos, sobre todo por el que los padece.

Si la tensión interior es resultado del ambiente que circunda a quien lo sufre, e innata la tendencia a buscar un culpable de nuestro sufrimiento que, obviamente y por lo general, será otro y no nosotros mismos, es lógica, comprensible y razonable la postura de la demandante, confundiendo con acoso o presión hostil

con menoscabo de su dignidad lo que no era sino tensión interior, frustración, o ansiedad laboral. Es difícil establecer la línea divisoria desde fuera y objetivamente; mucho más lo es para el afectado.

Lo que se desprende de la carta de la demandante es, reiteramos, un sufrimiento, un daño que ha llevado al que lo sufre a buscar al culpable fuera de sí mismo, para lo cual se ha revestido de razones, con claro apoyo objetivo y externo, si bien remodeladas, para acusar a quien ha considerado como causante de su situación con una imputación de acoso.

Ciertamente, nadie quiere aparecer o verse retratado socialmente y ante sus empleados o compañeros como un acosador. Pero no es menos cierto que todo dependerá de las circunstancias del caso, de quién, cómo, y de qué forma se ha cuestionado la valía profesional o personal del ofendido. Traemos así a colación palabras del TC en sus Sentencias 180/99, de 11 de octubre, 282/00, de 27 de noviembre y 14/03 de 28 de enero: No cabe duda de que en la actualidad la actividad laboral o profesional posee una faceta externa, de relación social que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de esa persona tengan los demás. Pero, por eso mismo, también la hace susceptible de ser sometida a la crítica y evaluación ajenas, únicas formas, en ocasiones, de calibrar la valía de esa actividad, sin que tal cosa suponga el enjuiciamiento de la persona que la desempeña y, en consecuencia, de su honorabilidad. En suma, la protección del art. 18.1 sólo alcanza a aquellas críticas que, pese a estar formalmente dirigidas a la actividad profesional del individuo, constituyen en el fondo una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales, poseyendo un especial relieve aquellas infamias que pongan en duda o menosprecien su probidad o su ética en el desempeño de aquélla actividad; lo que, obviamente, dependerá de las circunstancias del caso, de quién, cómo, cuándo y de qué forma, se ha cuestionado la valía profesional del ofendido.

En el presente caso, atendidas cuantas razones hemos desarrollado, ni por la trabajadora demandante, en la forma cómo lo ha hecho (a través de sus representantes y sin publicidad), ni por cuándo (en proceso de i.t. por la causa descrita) ni por la forma, la honorabilidad de la Sra Ángela puede prevalecer sobre los derechos de la trabajadora puestos en juego, máxime cuando los mismos trascienden al ámbito colectivo, como luego veremos.

En concreto, no es posible restringir la libertad de expresión del sujeto, y el entorno físico o situación en que se produce su ejercicio. Y es que no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta (STC 106/1996, de 12 de junio , 3/1997, de 13 de enero; 151/2004, de 20 de septiembre; 198/2004, de 15 de noviembre), ni imponer a la libertad de expresión un deber de imparcialidad (STC 151/2004 de 20 de septiembre), ni tampoco limitar la cobertura que ofrece la libertad de expresión a aquello que sea necesario, entendido en el sentido de imprescindible, adecuado y absolutamente pertinente, ni reducir su ámbito de protección a las expresiones previsibles o al uso en situaciones de acuerdo o avenencia, pues esa lectura de los márgenes de actuación del derecho fundamental supondría reducir el ámbito de la libertad de expresión a las ideas de corrección formal abstracta y utilidad o conveniencia, lo que constituiría una restricción no justificada de esos derechos de libertad de los ciudadanos e implicaría desatender, en contra de las posiciones de nuestra jurisprudencia, la libertad del sujeto y el entorno físico o de situación en el cual se produce su ejercicio (STC 181/2006, de 19 de junio, FJ 9).

Por otro lado, padeciendo la trabajadora una patología directamente relacionada con su trabajo, como antes hemos indicado, y siendo la carta de 5 de mayo un escrito de denuncia de aquélla situación y de petición de ayuda, que con el despido es abiertamente denegada, la empresa lesiona de forma directa el derecho de la trabajadora a preservar su salud y su integridad física, derecho que, no olvidemos, está directamente relacionado con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 15 en relación con el 10 CE).

NOVENO.- Otro factor más debe ser puesto de relieve para concluir con la ilegal actuación de la empresa acordando el despido. Nos referimos, en concreto, a la conexión temporal que existe entre la solicitud de actos preparatorios y el posterior despido. Ciertamente, la Sala está obligada a valorar cuantos factores concurran y, entre ellos, destaca el indicado como un móvil más que llevó a decidir el despido.

Esta circunstancia cobra un especial relieve una vez que hemos considerado que la empresa carecía de toda razón para despedir y que, contrariamente a lo que se afirma en la sentencia recurrida, no es la trabajadora la que ha incumplido, sino la empresa la que ha incurrido en una conducta ilegítima, claramente lesiva de los derechos de la trabajadora.

Específicamente ha lesionado su derecho fundamental a la libertad de expresión (art 20 CE), y colateralmente, su derecho a la garantía de indemnidad (a impetrar la tutela judicial efectiva art 24 CE), así como su derecho a preservar su integridad física y moral (art 15 CE) pues la tan referida carta no

es sino una petición de ayuda a la empresa, para su patología reactiva al entorno laboral, que ha sido denegada de forma abierta, mediante el castigo, por quien está legalmente obligado a prestarla. La empresa, actuando así, ha derivado del acto de ejercicio de derechos fundamentales, una consecuencia perjudicial. Finalmente, sancionando un acto de denuncia de acoso de un trabajador, primando la hipotéticamente lesionada honorabilidad de su Directora de Recursos Humanos, ha verificado un castigo grupal, dirigido a la comunidad trabajadora, y que reprime, incluso, el conducto de comunicación con los representantes de los trabajadores. Obviamente, los trabajadores de la empresa demandada, tras el despido de la actora, tendrán buen cuidado en denunciar cualquier situación, por si no consiguen probarla, y sabidas son las enormes dificultades que hay para probar el acoso.

DÉCIMO.- El despido examinado, por cuantas razones hemos expuesto, es nulo, con las consecuencias que para tal acto legalmente se establecen, y que consisten en la readmisión en las mismas condiciones que existían antes del despido, con satisfacción de los salarios de tramitación.

En relación con éstos últimos, hemos de recordar que la trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal al tiempo del despido, permaneciendo posteriormente en la misma situación en la cual, como es sabido, no existe derecho a percibir salarios de tramitación, debiendo percibir la prestación de Seguridad Social. La trabajadora, sin embargo, reclama el complemento correspondiente hasta alcanzar el 100% de su salario.

Se plantea, si bien sin impugnación concreta por parte de la empresa, la cuestión de si la solicitud del tan referido complemento es pretensión de Seguridad Social y de si la misma puede o no formularse en procedimiento por despido. Respecto a la primera cuestión, la STS de 18 de septiembre de 2006 expresamente señala que la pretensión de abono del complemento a la prestación por incapacidad temporal es pretensión de seguridad social, cuya acumulación a la pretensión de despido viene prohibida por el art. 27.2 y 3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Sin embargo, la STS de 4 de abril de 2006 recoge una doctrina contraria en lo que concierne a la consideración de la pretensión de reclamación del complemento como pretensión de seguridad social, señalando expresamente que lo reclamado en concepto de Incapacidad Temporal no es sino un mero complemento voluntario a cargo exclusivo de la empresa y amparado en Convenio Colectivo que, por más que incida en una prestación de Seguridad Social, no puede merecer la catalogación de tal y si, en cambio, la de una contraprestación empresarial que mejora el verdadero subsidio o prestación previstos legalmente para los casos de incapacidad temporal. Aun en el supuesto, no expresamente planteado, de una discordancia en orden a la base reguladora de dicha prestación de Seguridad Social, tampoco la litis, en los términos que aparece planteada, extravasaría el ámbito de la relación jurídica que la trabajadora demandante de autos vino manteniendo con la empresa hoy recurrente.

Esta última doctrina debe ser puesta en relación con aquella otra relativa a la naturaleza de los salarios de tramitación (recurso 996/05 y 256/05), conforme a la cual los mismos, atendiendo a su naturaleza indemnizatoria, tratan de resarcir al trabajador del perjuicio que supone la pérdida del salario desde que es despedido por una decisión injusta del empresario. Por ello, si el complemento de incapacidad temporal es, en definitiva, como señala el TS en su Sentencia de 4 de abril de 2006, una simple contraprestación empresarial derivada de la relación jurídica entre trabajador y empresa, esta Sala entiende que no existe inconveniente para que la misma pueda ser reclamada en un proceso por despido, como ya declaramos en los recursos 996/05 y 256/05, al ser precisamente un efecto reflejo del contrato de trabajo, que tiende a aproximar la cuantía de la prestación de incapacidad temporal con el salario, sea cual fuere la fuente de la obligación asumida (convenio, contrato o liberalidad).

En definitiva, el trabajador, como consecuencia del despido ilegítimo, no puede verse perjudicado por la pérdida del salario, extendiéndose la obligación del empresario al cumplimiento de todas sus obligaciones contractuales, cualesquiera que fuesen su origen, entre las que se encuentra la de satisfacer el complemento, por cuanto el art 45 ET exime exclusivamente de la obligación de trabajar y de remunerar el trabajo, pero no de aquella. El empresario debe, por tanto, tras un despido declarado ilegítimo, resarcir al trabajador del perjuicio que supone la pérdida del salario o de aquellas cantidades destinadas a aproximar la cuantía de la prestación de i.t. con el salario. Cualquier otro entendimiento llevaría a que el despido declarado ilegal (y con mayor razón en el considerado nulo), irroque mayores perjuicios al trabajador obligándole a formular reclamación independiente, lo que iría en contra de la propia concepción indemnizatoria de los salarios de tramitación y, como consecuencia, de la ficción legal de vigencia de la relación laboral para el caso del despido declarado improcedente establecida por el art 56 de ET y, aún más, en contra de los efectos derivados de la declaración de nulidad del acto de despido, que determinan la desaparición de la decisión extintiva con restitución íntegra

a la situación precedente como si aquella no hubiera tenido lugar, es decir, la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

Así, el complemento de i.t. aun no siendo estrictamente salario sino mejora voluntaria de la acción protectora del sistema asumida por el empresario como consecuencia del contrato de trabajo, puede ser reclamado en proceso por despido, porque el mismo no es ajeno a los términos del proceso, ni supera los límites del art 27 de la LPL, sino que forma parte del perjuicio que, si se produce, el empresario está obligado a resarcir como consecuencia de su acto ilegítimo.

UNDÉCIMO.- Finalmente, se solicita por el recurrente una indemnización adicional derivada de los daños morales sufridos como consecuencia de la ilegítima actuación de la empresa, que ha vulnerado los derechos fundamentales antes reseñados.

Considera el recurrente que los daños sufridos y que deben ser indemnizados son de naturaleza moral, derivados de la importante repercusión que la actuación empresarial ha tenido en su proceso patológico, que ha culminado en una baja médica por depresión que está siendo prolongada. Solicita por ello la cifra de 40.000 euros, atendiendo a la magnitud de la empresa, con cientos de trabajadores e importantes ingresos, la importancia del daño causado y su gravedad por su persistencia y, finalmente, su nivel retributivo.

El fundamento jurídico séptimo, párrafo séptimo, de la reciente STCO de 24 de julio de 2006 (247/06), efectúa una serie de declaraciones que consideramos de perfecta aplicación al supuesto de autos. Dice así: resulta patente que un trabajador que, como el recurrente, es sometido a un trato discriminatorio, derivado del ejercicio de funciones sindicales en defensa de sus compañeros de trabajo, de la intensidad y duración en el tiempo del que ha quedado acreditado en el relato de hechos probados, sufre un maltrato o daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole.

En el caso examinado, resulta evidente el maltrato o daño psicológico sufrido por la trabajadora quien, tras constantes modificaciones en sus condiciones laborales, y padeciendo una enfermedad de larga duración como consecuencia de su trabajo, denunciando su situación a través de sus representantes y solicitando la ayuda de la empresa, se ve expulsada por ésta, por el simple hecho de haberse considerado (razonablemente desde un punto de vista subjetivo atendidas las circunstancias objetivas externas), como víctima de acoso y por no haber expresado su sufrimiento ni descrito su situación con la asepsia e imparcialidad que la empresa consideraba adecuada.

Como en el supuesto contemplado por el TC, el relato de hechos probados ha puesto de manifiesto una situación intensa y duradera en el tiempo, que ha repercutido en la salud de la trabajadora y en la que se han visto implicados importantes derechos fundamentales que, como hemos indicado, se proyectan sobre la comunidad trabajadora. Los daños morales son así evidentes y, dada su índole en el presente caso, resulta ciertamente difícil por no decir imposible, la prueba concreta del perjuicio específico sufrido y de su cuantificación monetaria.

Pero ello no es obstáculo, porque la efectividad de los derechos fundamentales nos exige dar paso, sin especiales trabas, a la respuesta indemnizatoria, a la que tan renuentes hemos sido en otras ocasiones. Como nos recuerda la antes citada STCO 247/06, de 24 de julio, "la Constitución protege los derechos fundamentales ... no en sentido teórico e ideal, sino como derechos reales y efectivos" (STC 176/1988, de 4 de octubre, FJ 4). Así, los arts. 9.1, 1.1 y 53.2 CE impiden que la protección jurisdiccional de los derechos y libertades se convierta en "un acto meramente ritual o simbólico" (STC 12/1994, de 17 de enero, FJ 6), declaración que, en nuestra opinión, nos obliga a no considerar como suficiente para la efectividad del derecho fundamental, la sola declaración de su excelencia, pues se agotaría en este simple acto.

Debemos, en consecuencia, superar el sencillo ritualismo de la desnuda declaración del excepcional valor de los derechos fundamentales y proteger los mismos como derechos reales y efectivos, otorgando la indemnización por los daños morales acreditados que ha sufrido la trabajadora demandante, considerando el importe solicitado, por cuantos factores se han expuesto y atendidas las circunstancias concurrentes, razonable.

Se revoca la sentencia de instancia que, por todo lo expuesto, ha incurrido en las infracciones denunciadas y así

FALLAMOS

Estimando el recurso de suplicación nº 8/07, formulado por DÑA Catalina contra la sentencia nº 387/06 de fecha 20 de octubre de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4, en autos 701/06, seguidos a su instancia frente a MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILÍSTICA, SOCIEDAD DE SEGUROS A PRIMA FIJA, debemos revocar y revocamos la citada resolución. Declaramos la nulidad del despido de la trabajadora demandante por lesivo de sus derechos fundamentales, y condenamos a la empresa a la readmisión, así como al pago de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido, deducido el período de incapacidad temporal de la trabajadora, debiendo abonar la diferencia hasta completar el 100% del salario durante esta situación. Igualmente, condenamos a la empresa a satisfacer a la trabajadora una indemnización por daños y perjuicios morales de 40.000 euros (cuarenta mil euros).

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, previsto en los artículos 216 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 219, 227 y 228 de la citada Ley.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, y por lo que respecta a los dos últimos preceptos dichos (227 y 228), que el depósito de los 300 euros deberá ser efectuado ante la Sala Cuarta o de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de personarse ante ella y en su cuenta número 2410, abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal de la calle de Barquillo, nº 49, oficina 1006, de Madrid, mientras que la consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá acreditarse, cuando así proceda, por el recurrente que no goce del señalado beneficio de justicia gratuita ante esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso de casación para unificación citado, para lo cual deberá presentar en el tiempo dicho resguardo acreditativo de haber efectuado la indicada consignación en la cuenta corriente número 2827000000807 que esta Sección tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1026 sita en C/ MIGUEL ÁNGEL, 17, de Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval bancario en el que, expresa y necesariamente, habrá de hacerse constar la responsabilidad solidaria de la entidad bancaria avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista.

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

En el supuesto de que la parte recurrente hubiere efectuado las consignaciones o aseguramientos necesarios para recurrir, así como los depósitos precisos a igual efecto, procédase de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 201, 202.1 y 202.3 de la citada Ley de 1.995, y siempre en atención a la parte dispositiva de esta sentencia.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.