

Comentada en "Aspectos procesales relativos a la extinción de la relación laboral en el contexto de la vulneración de los derechos fundamentales"

RESUMEN

El TSJ desestima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada frente a sentencia que declaró la nulidad del despido por mobbing con condena al abono de una indemnización. La Sala señala que queda más que acreditado el acoso moral sufrido por la actora durante más de seis años, en los que tuvo que soportar numerosos cambios de funciones y departamentos carentes de condiciones para la prestación de servicios y, además, sin que se le asignase ocupación efectiva, determinando causar varias bajas por IT, son razones más que suficientes para considerar que la indemnización fijada en la sentencia recurrida resulta razonable y proporcionada a los daños irrogados.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.20
 CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española art.10.1 art.15
 RD de 24 julio 1889. Código Civil art.1902

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Despido disciplinario

Calificación y efectos

Despido nulo

Violación de derechos fundamentales

ESTRÉS LABORAL

MOBBING

Supuestos de apreciación

Ámbito privado

Indemnización

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

RESOLUCIONES RECURRIBLES

Sentencias siempre recurribles

Despido

SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS

OFICINAS Y DESPACHOS

TRABAJADOR

DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Intimidad y dignidad

Intimidad personal y familiar

En general

Actuaciones atentatorias contra la dignidad del trabajador

Modificaciones sustanciales de condiciones en general

De la mujer trabajadora

FICHA TÉCNICA

Favorable a: *Trabajador*; Desfavorable a: *Empresa/Empresario*

Procedimiento: *Suplicación; despido disciplinario*

Legislación

Aplica art.20 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Aplica art.10.1, art.15 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Aplica art.1902 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Cita art.216 de Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC
Cita RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
Cita art.24.1 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido STSJ Navarra Sala de lo Social de 30 abril 2001 (J2001/11342)
Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Despido disciplinario - Calificación y efectos - Despido nulo - Violación de derechos fundamentales STS Sala 4ª de 23 marzo 2000 (J2000/5341)
Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 28 febrero 2000 (J2000/2272)
Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 31 marzo 1993 (J1993/3234)

Bibliografía

Comentada en "Aspectos procesales relativos a la extinción de la relación laboral en el contexto de la vulneración de los derechos fundamentales"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos 754/06, del Juzgado de lo Social núm. 17 de los de Madrid, se presentó demanda por Dª Teresa, contra ACCENTURE, S.L., habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL, en reclamación por DESPIDO, 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, se dictó sentencia con fecha VEINTISIETE DE NOVIEMBRE DE 2006, en la que se estima parcialmente la demanda formulada.

SEGUNDO.- En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes HECHOS en calidad de expresamente declarados PROBADOS:

PRIMERO.- La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 3-6-80, con la categoría profesional de Técnico Administrativo y devengando un salario mensual de 2.986'11 euros con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- Con fecha 7-7-06 la actora recibió una carta comunicándola el despido disciplinario con efectos del mismo día, con el siguiente contenido: "Procedemos por la presente a participarle que, lamentablemente, esta empresa se ve obligada a adoptar la decisión de proceder a su despido con efectos del día de hoy por los motivos que a continuación se relacionan.

Como Vd. sabe, en los últimos años se ha intentado, no sin esfuerzo, su encaje en diferentes responsabilidades y trabajos de esta compañía, y así, concretamente, desde junio de 2004 se la adscribió al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en un puesto creado para Vd. y en el que ha venido desempeñando la actividad de comunicación con el personal asignado a proyectos en clientes. Sin embargo, ni dicha actividad justifica el mantenimiento de un puesto de trabajo como el que Vd. ocupa ni, por otra parte, la realización de dicha actividad constituye para Vd. un trabajo satisfactorio, lo que se ha traducido en ocasiones en una falta de motivación por considerar que está capacitada para realizar tareas de mayor responsabilidad.

En esta situación y ante la imposibilidad de encaje de su perfil profesional en el actual proyecto empresarial, se hace inevitable la decisión adoptada de poner fin a la relación que la une a esta compañía".

TERCERO.- La actora no ostenta ni ha ostentado cargo representativo alguno.

CUARTO.- Hasta el año 2000 la demandante estaba bajo las órdenes directas de la encargada general para los departamentos de catering, Helpdesk y Eventos Madrid. En marzo de 2000 la empresa nombra a Dª Julieta superior inmediata de la demandante, para coordinar y supervisar su trabajo, y a veces hacerlo.

QUINTO.- Con fecha 24-10-01 la demandante inicia situación de IT, en la que permanece hasta el 6-6-02. Durante su situación de IT, la empresa presenta un escrito ante la Inspección Médica solicitando la revisión de la baja de la actora dada su duración. La Inspección médica contesta que "en la actualidad existe causa clínica que justifica su permanencia en baja laboral"

SEXTO.- El 26 de abril de 2002 la demandante remite un burofax a la empresa, a D. Lucio, Presidente de la compañía, con el siguiente texto: "Como he intentado hablar contigo en repetidas ocasiones desde nuestra conversación del pasado día 5 de octubre y no ha sido posible - me hago cargo de lo ocupado que estás - tengo que comunicarte de alguna manera, como máximo responsable de Accenture España, la lamentable situación en que me encuentro.

En marzo de 2000 se me apartó sin ninguna otra alternativa de las funciones que venía desempeñando de "Catering y Organización de Eventos Externos", que suponían el 80% de mi trabajo; la explicación que se me dio fue la sobrecarga de trabajo que tenía a pesar de que nunca me había quejado

del trabajo y siempre lo había sacado adelante, no sólo eficazmente, sino poniendo en ello todo mi entusiasmo y horas extras que fueran necesarias, como todos vosotros los Socios, usuarios directos de mis servicios, muy bien conocéis.

En octubre de 2001, se me comunica que con motivo de una reducción de personal se ha considerado conveniente prescindir de mis servicios en la Empresa, y que ya me lo comunicarían formalmente. Pero, en septiembre se había contratado a otra persona nueva que se hace cargo del trabajo que yo venía desempeñando, quedando yo bajo su supervisión.

Pasados unos días me llaman de personal para la comunicación formal, me presentan unos documentos en los que me indican una cantidad en concepto de indemnización y me aconsejan firme allí mismo un preacuerdo de Conciliación. Cuando pido la carta de despido me dicen que no la necesito y que la tramitación que la empresa está utilizando es igualmente válida. Al mismo tiempo que a mí, y en los mismos términos, fue comunicado a otras personas de Servicios Generales, las cuales después de resolver la situación están incorporadas a su trabajo.

En mi caso, finalmente no se me entregó carta de despido pero todos estos hechos unidos al trato vejatorio que venía recibiendo por parte de mi jefe directo, llegaron a afectar a mi salud psíquica y desde finales de octubre estoy de baja por incapacidad temporal. Necesito salir de esta situación de abandono e inseguridad después de 22 años trabajando en esa Empresa.

Lucio, espero poder hablar contigo, lo que al menos moralmente me ayudaría y, en todo caso, necesito clarificar mi situación de futuro".

No consta contestación.

SEPTIMO.- Cuando se reincorpora en junio de 2002, se le traslada durante 4 meses a un cuarto sin ventanas donde se almacena material de oficina, sola, al principio sin teléfono, apoyando al departamento de compras y se le asigna otra supervisora; luego la fueron cambiando de departamento haciendo diferentes funciones, ante la solicitud de la demandante a su responsable por falta de ocupación. Según su responsable, le cambiaron de departamento por que no tenía ocupación efectiva.

OCTAVO.- El 25 de agosto de 2003 la demandante inicia nueva situación de IT hasta el 23 de junio de 2004. Ha estado en tratamiento en el centro de salud mental desde abril de 2002 hasta el 24-5-05

NOVENO.- El 14 de abril de 2004 la actora remite nuevamente un burofax al Sr. Lucio del siguiente tenor: "Tras nuestra conversación del 12 de enero de 2004 una vez más me veo obligada a exponerte como máximo responsable de la Empresa la situación de acoso y maltrato a la que sigo siendo sometida, por parte de la Empresa.

Volví a trabajar, recuperada, ilusionada y con mi mejor predisposición para aceptar cualquier puesto alternativo, como se me prometió a mi regreso después de los hechos detallados en mi carta de 26 de abril de 2002.

En estos 14 meses, no se me asignó ni puesto ni ocupación alguna. Después de pasar días y días sin realizar ningún trabajo y tras pedir reiteradamente que necesitaba algo que hacer, en lo único que a ratos se me mantenía ocupada era en tareas totalmente degradantes y orientadas a aburrirme y desestabilizarme.

Prácticamente mi trabajo, ha consistido en ensobrar cartas.

Todo esto unido a las evasivas cada vez que pedía un puesto de trabajo, me llevó en septiembre de 2003 a recaer en la depresión de la que me estoy tratando y voy superando. Como mi médico me indica debo aclarar esta situación, y para ello necesito de la Empresa un puesto de trabajo -el que sea- pero digno y acorde en categoría al que durante años he desempeñado. Creo que es un derecho que me asiste después de 24 años trabajando en la Empresa".

La directora de Recursos Humanos contesta, el 10-5-04 que: " Lucio me ha hecho llegar la carta remitida por ti de fecha 14 de abril, con las instrucciones de que, tras las averiguaciones oportunas, te dé cumplida respuesta a la misma. Innecesario se hace manifestarte que Lucio me ha transmitido gran interés en conocer con exactitud cuál es tu situación en la Empresa y, por consiguiente, el grado de veracidad de las manifestaciones que en tu carta realizas. Dada la gravedad de las mismas, he acometido estas tareas de manera inmediata, hablando con tus superiores e informándome de tu situación actual. Tras estas gestiones y con el fin de clarificar la situación, paso a realizar las siguientes precisiones:

- Te manifiesto mi sorpresa por tus manifestaciones con respecto a la "situación de acoso y maltrato a la que sigues siendo sometida", no sólo por la gravedad de tus imputaciones sino por el hecho de que, según he podido comprobar, estás de baja médica ininterrumpidamente desde el mes de agosto de 2003.

-No existe el más mínimo indicio en la conducta de tus superiores con relación a tu persona de acoso o maltrato bien al contrario, según he podido constatar, durante el período comprendido entre tu reincorporación- y tu nueva baja se te ha cambiado en una ocasión de puesto de trabajo a petición tuya.

-El último puesto desempeñado hasta tu baja por enfermedad, que conllevó también un cambio de tu responsable, ha sido en el área de Business Support", realizando tareas administrativas de localización y actualización de bases de datos" dando soporte al departamento de marketing y a secretarías de socios.

Es probable que ninguno de dichos cambios haya colmado tus expectativas personales y/o profesionales, pero no es menos cierto y, desde luego, tras las averiguaciones realizadas, puedo y quiero afirmar categóricamente, que nunca se te ha mantenido sin realizar ningún trabajo, ni se te han asignado tareas degradantes o con el ánimo de "aburrirte y desestabilizarte", como manifiestas. Bien al contrario, con más o menos acierto y dentro de las posibilidades que la organización de los trabajos supone, se han buscado tareas acordes con tu nivel y bajo la supervisión de personas que en todo momento se han ocupado de ti.

Finalmente quiero manifestarte que lamentamos sinceramente tu enfermedad y asegurarte tan pronto como te reincorpores serás asignada a un puesto de trabajo digno- lo son todos- y acorde con tu categoría.- como hasta la fecha.

Esperamos y deseamos tu pronta mejoría".

DECIMO.- Al ser dada de alta médica se incorpora a la demandante al departamento de Prevención de Riesgos Laborales, bajo las órdenes directa de la Dra. Rebeca, médico de empresa, pero ubicada en otro departamento, separada del resto del personal perteneciente a Prevención de Riesgos Laborales, estando con personal de otros departamentos.

UNDECIMO.- En la evaluación de la demandante en diciembre de 2004, se hace constar que la misma ha comenzado a trabajar con el Servicio de Prevención de riesgos laborales en julio de 2004 desarrollando su actividad en la parte de coordinación de actividades empresariales de acuerdo a la legislación actual; que se ha adaptado bien a su nueva tarea, que hasta ahora no se había puesto en marcha en la compañía, trabajando para todas las empresas que está integradas en el Servicio de Prevención; que es organizada y recuerda puntualmente las tareas pendientes y sobretodo conoce muy bien el funcionamiento interno de la compañía en los distintos departamentos; que está capacitada para realizar trabajos de responsabilidad, como lo venía haciendo hasta su baja laboral; que ha realizado puntualmente todo lo encomendado y que solicita actualizarse con los cursos de formación necesarios para ello (doc. 19 de la actora y 15 de la empresa).

En la evaluación de diciembre de 2005 se señala que la actora conoce muy bien el funcionamiento interno de la compañía en los distintos departamentos, que tiene mayor capacidad para realizar su trabajo, aunque no está muy motivada, que en los últimos meses ha mejorado su actitud, con una mejor supervisión, interesándose mas por su trabajo, que solicita realizar un curso de Excell necesario para su trabajo diario, y que manifiesta su predisposición a realizar otras tareas. (Doc. 20 de la actora y 15 de la empresa).

DUODECIMO.- Desde prácticamente el año 2000 a la demandante no se le ha subido el salario (doc. 14 de la empresa).

DECIMOTERCERO.- En fecha 14-7-906 la actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, en cuyo acto, celebrado el día 28-7-06, la parte demandada manifiesta que el día 21-7-06 consignó 118.698?78 euros en concepto de indemnización y salarios de tramitación, no obstante ello no se logra la avenencia.

TERCERO.- En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimando parcialmente la demanda formulada por D^a Teresa contra ACCENTURE, S.L., en los que ha sido citado el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro nulo el despido acordado por la demandada, condenando a ésta a que readmita inmediatamente a la actora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta que la readmisión tenga lugar, y a que le indemnice con 50.000 euros por los daños y perjuicios sufridos."

CUARTO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO.- 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 de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 4/6/2007, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO.- Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 18/7/2007 señalándose el día 5 de septiembre de 2007 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación se han producido las siguientes incidencias: (ninguna)

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos, y dirigida contra la empresa Accenture, S.L., siendo también parte el Ministerio Fiscal, tras acoger parcialmente la demanda que rige las presentes actuaciones, declaró la nulidad del despido enjuiciado en autos, por lo que acabó condenando a la mercantil traída al proceso a "que readmita inmediatamente a la actora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta que la readmisión tenga lugar, y a que le indemnice con 50.000 euros por los daños y perjuicios sufridos". Recurre en suplicación la parte demandada instrumentando seis motivos, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que el primero se ordena a obtener la nulidad de determinadas actuaciones, entre ellas la resolución combatida, mientras que los tres siguientes lo hacen a revisar la versión judicial de los hechos, y los dos últimos al examen del derecho aplicado en dicha sentencia.

SEGUNDO.- Como dijimos, el motivo inicial, amparado en el artículo 191 a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de abril, se encamina a que se declare la nulidad de actuaciones, incluida la propia sentencia recurrida, con retroacción de las mismas al momento inmediatamente anterior a celebrarse el juicio, pues, según él, la demanda rectora de autos adolece de diversos defectos que le impiden satisfacer debidamente el requisito formal previsto en el artículo 80.1 c) de la Ley Procesal Laboral, por lo que, siempre a su entender, la Juez a quo debió suspender aquel acto para obrar en consecuencia con lo que dispone el artículo 81.1 del mismo texto legal, procediendo, en caso contrario, "el desistimiento del petitum indemnizatorio", queja que funda en las siguientes alegaciones: "(...) no expresaba en ninguna parte de la demanda ni en ningún otro escrito complementario o aclaratorio ni la consistencia ni la entidad ni el carácter de ninguno de los de adverso pretendidos 'daños y perjuicios' cuyo resarcimiento y reparación económica se reclamaba", premisa de la que extrae la conclusión de que la condena relativa a esta específica petición económica le situó en indefensión y vulneró, por ende, su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que proclama el artículo 24.1 de la Constitución.

TERCERO.- Desde luego, no es así. Aunque fuese, que no lo es, como la recurrente sostiene, cuestión a la que luego tendremos ocasión de volver, esto es, que la pretensión indemnizatoria acumulada a la acción de despido ejercitada con carácter principal carecía realmente de bases fácticas precisas y de la necesaria apoyatura jurídica, lo procedente habría sido, en todo caso, su desestimación por no haber quedado acreditados los presupuestos constitutivos de dicha reclamación. Por contra, si la Magistrada de instancia entendió que unas y otra se daban cita en el caso de autos hasta el punto de acoger en parte la referida petición, lo único que entonces cabe es alzarse contra este pronunciamiento por el cauce del artículo 191 c) de la Ley Adjetiva Laboral, que, precisamente, es lo que ha hecho la empresa en el último motivo de su recurso, sin perjuicio de formular, como soporte de su tesis, algún otro dirigido a revisar los hechos probados. Mas, lo que no puede aceptarse es la nulidad de actuaciones interesada, por cuanto que el criterio de la Juzgadora a quo no tenía por qué doblegarse ante el que en este extremo mantiene la empresa, ni tampoco estaba obligada la actora a desistir de su pretensión indemnizatoria si consideraba que la misma se sustentaba en elementos fácticos y jurídicos suficientes. Por tanto, este primer motivo tiene que decaer.

CUARTO.- El siguiente, dirigido ya a denunciar errores in facto, propugna la modificación del hecho probado primero de la resolución impugnada, que dice así: "La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 3-6-80, con la categoría profesional de Técnico Administrativo y devengando un salario mensual de 2.986'11 euros con prorrata de pagas extras", redacción que, en su opinión, ha de completarse con la adición de un párrafo final, a cuyo tenor: "(...) Dicho salario se compone de un salario mensual de 2.178.-euros por catorce pagas más una Gratificación anual Aplicada al Plan de Pensiones de la actora de 5.333,33.-euros, que se abona por la empresa en el mes de diciembre mediante su ingreso en el Fondo de Pensiones de la demandante", para lo que se apoya en los documentos que figuran a los folios 99 y 137 de autos. Tal petición novatoria no puede prosperar.

En efecto, como tiene declarado la doctrina jurisprudencial, únicamente se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren las circunstancias que siguen: "a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según la misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, pues: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se, sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990).

QUINTO.- Pues bien, el dato que se quiere añadir a la versión judicial de los hechos carece de toda relevancia para el signo del fallo. Lo realmente trascendente sobre el particular relativo a la evolución cuantitativa de la remuneración de la trabajadora a lo largo del tiempo consta con precisión en el hecho probado duodécimo de la sentencia de instancia, también atacado, y que después tendremos ocasión de examinar. Por ello, adicionar que, aparte del salario global u ordinario que percibía en catorce mensualidades, formaba también parte de su estructura retributiva la aportación empresarial a su plan personal de pensiones, lo que no era sino consecuencia obligada, como el propio motivo reconoce, de sus años de permanencia en la empresa, no tiene ninguna trascendencia para la suerte del recurso. Tratándose de una aportación anual, podría haberla tenido si constase en autos el monto

satisfecho por tal concepto en los años anteriores, para de este modo conocer la suerte que siguió su cuantía, mas esta circunstancia no se deduce de los documentos aportados por los litigantes, por lo que mantener que una parte de la retribución estaba integrada por dicha aportación empresarial, sin perjuicio de su carácter salarial, nada añade al hecho probado discutido, ni en nada desmerece el contenido del ordinal duodécimo del relato fáctico, al que volveremos después, por lo que este motivo debe correr igualmente suerte adversa.

SEXTO.- El que le sigue, con el mismo designio que el anterior, postula la revisión del hecho probado duodécimo de la sentencia combatida, según el cual: "Desde prácticamente el año 2000 a la demandante no se la ha subido el salario (doc. 14 de la empresa)", cuyo contenido pide que se sustituya por este otro: "Es cierto que desde el año 2000 a la demandante apenas se le ha incrementado su salario ordinario, (doc. 14 de la empresa), pero es igualmente cierto que la actora además del mismo (el subrayado es suyo) percibe una Gratificación anual en forma de aportación a su Plan de Pensiones personal de 5.333,33 euros, (Doc. 14 de la actora y folio 137 de autos, prueba de la empresa), que elevan su salario a (2.986,11.-euros x 12 => 35.833,32.- euros anuales (el resaltado es suyo). Dicha cifra salarial anual representa el 200% del salario anual asignado por el aplicable Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría Informática (folios 138 y ss. de autos, copias de los correspondientes B.O.E. de 25.5.2005 y 25.6.2004), a un Oficial Primera Administrativo, (la categoría laboral más alta no investida del carácter de 'Jefe'), con la antigüedad de la actora", para lo que se basa esta vez en los documentos que la propia redacción propuesta trae a colación, petición que tampoco puede tener éxito por varias razones.

SEPTIMO.- Son éstas: 1.- Porque lo auténticamente importante es que, haciendo abstracción de la aportación empresarial al plan de pensiones de la actora como consecuencia obligada de su prolongada prestación de servicios por cuenta y orden de la demandada que inició en 3 de junio de 1.980, esto es, algo más de veintiséis años antes de la decisión extintiva frente a la que ahora se alza, desde septiembre de 2.000 la misma no experimentó ningún aumento en su sueldo global anual, cifrado por su empleador en 30.075 euros al año, tal como consta en el hecho probado en cuestión y se desprende con toda evidencia de los documentos obrantes a los folios 155 a 158 de autos, contrariamente a lo sucedido en años precedentes -folios 159 a 164-, lo que, cuando menos, causa cierta sorpresa; 2.- Porque, como expusimos, la cantidad satisfecha por quien hoy recurre en diciembre de 2.005 como aportación al plan de pensiones de la trabajadora, si no consta el importe abonado por tal concepto en ejercicios anteriores, carece de cualquier relevancia para la suerte del recurso, habida cuenta que no permite conocer la evolución cuantitativa de tan repetida aportación empresarial, y finalmente, 3.- Porque la conclusión que se trata de introducir en relación con la retribución que lucraría la demandante si se le aplicara estrictamente el Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, para lo que el motivo se remite al XIV Convenio del sector, y al acta sobre revisión de tablas salariales y constitución del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación de 17 de febrero de 2.005, que obran, respectivamente, a los folios 142 a 152 y 138 a 141, amén de apoyarse en conjeturas, parte de un patente error de base, cual es tomar en consideración como elemento referencial la categoría de Oficial Primera Administrativo, que no es la que ostenta la demandante, quien, en realidad, ocupa la de Técnico Administrativo, sin que razón alguna avale la equiparación que la recurrente hace de una y otra, para lo que tiene que acudir nuevamente a hipótesis respecto de los cometidos que son propios de la que realmente tiene asignada, de los que, apodícticamente, excluye cualquier función de mando o jefatura.

OCTAVO.- Por tanto, este motivo tiene asimismo que claudicar, no sin antes señalar que no es de recibo la argumentación que luce en su parte final, conforme a la cual: "(...) es igualmente trascendente este hecho por cuanto, como se argumentará más adelante, proporciona una explicación objetiva, extraprocesal y, en opinión de esta parte, no atentatoria ni a la dignidad profesional ni a la estima de la actora, del despido evidentemente no disciplinario de la misma: La desproporción entre su coste objetivo y su mejor aportación profesional posible, per se y sobre todo, comparativamente con el objetivo 'ejército' de Oficiales o Técnicos Administrativos 'a Convenio' que podrían o pueden realizar una igual aportación con un coste muchos menor". Lo anterior obliga a la Sala a señalar, en primer lugar, que la llamada carta de despido adolece efectivamente de una manifiesta imprecisión en cuanto a la causa legal que sirve de sustento a la decisión extintiva que en ella se plasma, pues entremezcla innegables reproches, siquiera genéricos, a la conducta laboral de la demandante, tales como su falta de motivación en el trabajo, con razones que se acomodan más a lo que se entiende por extinción de la relación laboral basada en razones de índole objetiva, bien organizativas, bien debidas a su falta de adaptación al último puesto que se dice creado específicamente para ella. Mas, como es natural, la confusión creada en modo alguno puede achacarse a la actora y, lo que es más, se erige en elemento útil, como con acierto razona la Juez a quo, para desentrañar el auténtico móvil que presidió la conducta de la empresa. Además, resulta injusto valorar la prestación de servicios de la trabajadora en términos puramente economicistas y de mercado, desdénando, de un lado, el período tan prolongado de tiempo que abarcó y, de otro, olvidando que es precisamente la recurrida quien se queja de los sucesivos cambios operados en las tareas profesionales que tenía asignadas, lo que, si bien se mira, es uno de los actos que entiende constitutivos del largo proceso de acoso moral en el trabajo a que dice haber estado sometida. En suma, este motivo ha de rechazarse.

NOVENO.- El siguiente -ordenado como cuarto-, también con el mismo propósito que los dos precedentes, postula la revisión del inicio"del segundo párrafo del Fundamento Jurídico Quinto, del tenor que seguidamente citamos, a saber: 'En el caso de autos, el hecho de que la demandante, coincidiendo con los hechos que se alegan en la demanda y que han quedado acreditados, y como consecuencia de los mismos haya estado por dos veces en situación de IT de larga duración, con tratamiento psicológico...' -el subrayado y el resaltado son suyos-, interesando que dicha redacción se sustituya por ésta: "En el caso de autos, la actora ha estado en dos ocasiones en situaciones de IT, de ocho meses y medio, (de 24.10.2001 a 6.6.2002), y diez meses, (de 25.10.2003 a 23.6.2004), de duración, respectivamente, recibiendo tratamiento psicológico en el 'Servicio, (que no 'Centro'), de Salud

Mental Tetuán' de la Comunidad de Madrid con los siguientes Informes Clínicos", transcribiendo después textualmente, salvo los subrayados y frases en cursiva, el contenido de los informes del citado Servicio de Salud Mental de esta Administración Autonómica datados en 14 de mayo de 2.004 y 17 de noviembre de 2.006, los cuales figuran a los folios 86 y 87 de autos, respectivamente, para lo que se ampara, obviamente, en dichos documentos. Tampoco esta pretensión revisoria puede acogerse por diferentes razones.

DECIMO.- Ante todo, porque el supuesto a que hace méritos el artículo 191 b) de la Ley de Ritos Laboral guarda relación de manera exclusiva con la revisión de los hechos probados de la sentencia impugnada, mas no con la eventual alteración de los fundamentos que, con base en aquellos presupuestos fácticos, pudieron conducir al pronunciamiento judicial que luce en su parte dispositiva, cualquiera que fuese su sesgo, máxime cuando lo que insta la recurrente es, ni más ni menos, que se modifique la redacción que, a la hora de exteriorizar la argumentación que sirve de soporte al fallo, empleó la Juez de instancia para concluir como, al cabo, hizo. Además, la redacción que se trata de revisar no constituye, a despecho de lo que el motivo defiende, una conclusión fáctica, sino que es el resultado de valorar los diversos elementos probatorios aportados al proceso. A mayor abundamiento, ya los ordinales quinto y octavo de la versión judicial de los hechos describen con pormenor los procesos de incapacidad temporal por la contingencia de enfermedad común en que permaneció la actora, siendo de destacar que el primero de estos informes, que se nos antoja esencial, en todo momento anuda la sintomatología ansioso-depresiva que entonces presentaba a la existencia de "un cuadro reactivo a una conflictiva laboral" (sic), añadiendo, a renglón seguido, que "la paciente llevaba 23 años trabajando en la empresa en puesto de Administrativo responsable de departamento y previamente le habían ido retirando responsabilidades en su puesto", a lo que no es óbice el hecho de que también haga mención, al efectuar la anamnesis, a otros antecedentes traumáticos como la ocurrencia de un hecho de la circulación o la intervención quirúrgica que se le practicó a causa de un mioma. Por ende, también este motivo debe claudicar.

UNDECIMO.- El quinto, dentro ya del capítulo destinado a poner en evidencia errores in iudicando, señala como infringidos los artículos 55.5 y 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo. Su discurso argumentativo es sencillo, y puede resumirse en que los indicios que la sentencia recurrida considera suficientemente demostrativos de la existencia de un acoso laboral dirigido contra la actora, lesivo, pues, de sus derechos constitucionales a la dignidad y a la integridad física y moral -en suma personal- que consagran los artículos 10.1 y 15 de nuestra Carta Magna, no son tales y responden, a su entender, a una actuación de la empresa objetiva y razonable, para lo que no duda en desgajar múltiples argumentos, todos ellos de legalidad ordinaria y presididos por su particular visión de la situación creada y, por si esto fuera poco, ignorantes por completo del panorama indiciario que, sin duda, luce en la versión judicial de los hechos, que permanece incólume.

DUODECIMO.- Precisamente por ello, no es ocioso recordar ahora lo que la Magistrada de instancia razona al respecto, al argumentar que: "(...) En el caso de autos la parte demandante ha acreditado que desde el año 2000 su relación laboral se ha visto modificada, primero designando la empresa a una persona para coordinar, supervisar y realizar parte de las funciones que antes venía desarrollando sola y sin esa supervisión, después, cuando causa baja médica, la empresa presenta un escrito ante la Inspección Médica solicitando la revisión de la baja de la actora dada su duración; luego cambiándole de departamento, ubicándola en un almacén, que en un primer momento carecía de teléfono y donde no se le da ocupación efectiva, aunque se le cambia de departamento al denunciar esa falta de ocupación efectiva; tras ello la actora causa nueva baja médica y, al ser dada de alta médica, se le asigna al departamento de Prevención de Riesgos Laborales, bajo las órdenes directas de Doña. Rebeca, médico de empresa, pero ubicada en otro departamento, separada del resto del personal perteneciente a Prevención de Riesgos Laborales, estando con personal de otros departamentos; desde el año 2000 no ha tenido incremento salarial". Se trata, como se ve, de una mera síntesis de lo que con mayor profusión narran los hechos probados cuarto a duodécimo de la resolución combatida, en cuyo contenido no es menester insistir, aunque su lectura completa resulte más clarificadora. Así, por ejemplo, el ordinal séptimo pone de manifiesto que: "Cuando se reincorpora en junio de 2002, se le traslada durante 4 meses a un cuarto sin ventanas donde se almacena material de oficina, sola, al principio sin teléfono, apoyando al departamento de compras y se le asigna otra supervisora; luego la fueron cambiando de departamento haciendo diferentes funciones, ante la solicitud de la demandante a su responsable por falta de ocupación. Según su responsable, le cambiaron de departamento por que (sic) no tenía ocupación efectiva".

DECIMOTERCERO.- Dicho esto, cualquiera que se sea el alcance que se quiera atribuir al poder de dirección y organización que compete a la empresa y prevé el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, lo que tal precepto, desde luego, no autoriza es a proceder de la forma descrita en la premisa histórica de la sentencia recurrida, careciendo de cualquier justificación -en realidad, ni en la instancia, ni en esta sede, se ofrece explicación alguna que pueda considerarse plausible-, tan enjundiosa reducción como la llevada a cabo en el contenido funcional del puesto inicialmente desempeñado por la actora como Técnico Administrativo en los departamentos de "catering, Helpdesk y Eventos Madrid"; sus múltiples cambios posteriores de departamento y, por consiguiente, de ocupación laboral; sus períodos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y el tratamiento a que hubo de someterse en uno de los Servicios de Salud Mental de esta Comunidad Autónoma por causas psicológicas directamente vinculadas a su situación laboral; su traslado a un local carente de las mínimas condiciones para la adecuada prestación de servicios y, además, sin que se le asignase entonces ocupación efectiva alguna; su ulterior adscripción a un servicio como el de Prevención de Riesgos Laborales que ninguna relación guarda con las responsabilidades que, según el hecho probado cuarto, asumió durante tanto tiempo hasta 2.000; y por último, que desde este mismo año su salario

global no experimentara ningún incremento, lo que, no es menester insistir, no fue el resultado de una política global de la empresa, como se colige de que no haya ninguna constancia de que también afectara al resto de su personal, ciertamente numeroso.

DECIMOCUARTO.- Como en ocasiones anteriores hemos dicho, tales actos, considerados en su conjunto o, en otras palabras, desde un prisma global a la luz del contexto en que acontecieron, revelan una indiscutible conducta empresarial dirigida a menoscabar la dignidad de la actora y atentar, al mismo tiempo, contra su integridad personal, tanto moral como psíquica, por lo que deben entenderse constitutivos del acoso moral que la demanda rectora de autos denuncia y la sentencia de instancia acogió. Como razona la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en su sentencia de 30 de abril de 2.001 : "Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (...). Pues bien, además de esta parca regulación de una de las variantes de la violencia en el trabajo, hoy día estudios recientes sobre esa violencia en el trabajo emplean diferentes términos designados con los nombres de Bullying, como sinónimo de violencia física, y Mobbing, que literalmente significa atacar o atropellar, término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra y otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. La doctrina especializada en esta materia incluye en esta categoría de Mobbing las siguientes conductas: 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia de ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataques a la vida privada. 4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores; criticar y difundir rumores contra esa persona. Como síntomas de las personas sometidas a Mobbing se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, y depresión".

DECIMOQUINTO.- En suma, acreditado debidamente un panorama indiciario contrario a la dignidad e integridad personal de la trabajadora, atinó la Juez a quo al acordar la inversión de la carga probatoria. Y en este punto nos encontramos no sólo con la falta de justificación objetiva y razonable de los diversos actos integrantes del largo proceso de acoso moral en el trabajo a que la misma se vio sometida, sino que también el que constituye su culminación, esto es, el despido frente al que se alza, que le fue notificado en comunicación escrita que reproduce íntegramente el ordinal segundo de la versión judicial de los hechos, carece igualmente de cualquier explicación mínimamente defendible desde la perspectiva de la razonabilidad. Ya analizamos anteriormente el contenido de dicha comunicación extintiva, cuya ambigüedad resulta patente. Aun así, debemos hacer hincapié en que, pese a la insistencia del motivo en alegar razones puramente economicistas de relación coste-resultado, no se acogió la demandada al recurso que le brinda el legislador para la extinción contractual basada en alguna causa de índole objetiva, por lo que tal decisión extintiva no puede valorarse sino como un acto más de acoso. Lo único que se desprende de la citada comunicación de la empresa es que ésta procedió a extinguir el contrato de trabajo de la actora sin causa alguna que pudiese justificar su decisión, por lo que también este motivo debe correr suerte adversa.

DECIMOSEXTO.- Con carácter subsidiario, se articula el último motivo censurando como vulnerado el artículo 1.902 del Código Civil , al igual que el 216 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , razonando, al efecto, que se concedió a la demandante "una indemnización de 50.000.-euros, por causas y hechos que, además de no haber sido explicitados expresamente en la demanda de adverso como causa petendi de tal pretensión, no tiene el exigido nexo causal con la actuación de esta parte, ni ésta constituye ningún acto injusto, culpable ni culposo del que puedan derivarse". Tampoco podemos compartir el criterio expuesto, que, como se ve, enlaza en parte con la denuncia contenida en el motivo inicial del recurso, y trata de soslayar por completo el contenido de la premisa fáctica de la sentencia de instancia. Es cierto que la argumentación esgrimida en pro del monto indemnizatorio que se reclama en el hecho quinto del escrito de demanda no es extensa, sino, antes bien, parca y escueta, mas también lo es que, postulándose únicamente el resarcimiento de los daños morales que le fueron irrogados -ninguno de carácter material se pide-, los razonamientos que le sirven de base resultan suficientes. Así, se argumenta que: "(...) Es por motivo de todo lo anteriormente expuesto por lo que podemos concluir, que el despido recibido el día 5 de julio de 2006, es decir, una semana después de haber sido felicitada por su trabajo, no es sino un episodio más de la serie de lesiones a su dignidad personal y profesional, cuando no auténticas vejaciones que D^a Teresa ha sufrido desde hace seis años en esta empresa", añadiendo, a renglón seguido, que: "(...) Y es por motivo del trato inhumano y degradante que D^a Teresa ha sufrido de Accenture, S.L., la empresa en la que ha trabajado en los últimos veintiséis años, por lo que consideramos necesaria una indemnización (...)". Pero es que, además, a lo largo de todo el hecho cuarto de la demanda late con claridad la razón en que la trabajadora basa su pretensión indemnizatoria por daños morales. Así lo entendió la Juez a quo al argumentar como hace al final del fundamento quinto de su sentencia. Por ello, no es de recibo defender que no consta acreditada la relación de causalidad entre la actuación de la empresa mantenida durante tan largo período de tiempo y el sufrimiento que, sin la menor duda, la misma causó a la trabajadora en diversos órdenes de su vida, entre ellos los de promoción profesional y económica, consideración y respeto debidos por sus compañeros, autoestima y salud mental.

DECIMOSEPTIMO.- Por supuesto que la Sala no desconoce la doctrina jurisprudencial que rige en esta materia, que, por cierto, viene aplicando de forma reiterada y se recoge, entre otras, en las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de febrero y 23 de marzo de 2.000, dictadas en función unificadora, conforme a la cual la simple constatación de la lesión de un derecho calificado como fundamental, no sólo el de libertad sindical, no genera, sin más, derecho a indemnización, siendo necesario que "el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en segundo lugar, que queden acreditados, cuando menos, indicios

o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase", doctrina que -insistimos- debe ponerse en conexión con el tipo de daños que la demandante pretende.

Lo que sucede es que en esta ocasión no observamos ninguna razón consistente para privar de indemnización a la actora por los daños morales que pide, y ni siquiera para atemperar el importe de la establecida por tal concepto en la resolución judicial impugnada. En efecto, una situación de acoso moral en el trabajo que se ha extendido más de seis años, durante los cuales la demandante tuvo que soportar numerosos cambios de funciones y departamentos, así como otras situaciones ciertamente estresantes, todo ello encaminado a quebrantar su firme voluntad de permanecer en la empresa, lo que, al cabo, determinó que por dos veces hubiera de permanecer varios meses en situación protegida de incapacidad temporal con motivo del cuadro ansioso-depresivo que le sobrevino, son razones suficientes para considerar que la indemnización fijada en la sentencia recurrida en cuantía de 50.000 euros resulta razonable y proporcionada a los daños irrogados, de lo que se sigue el rechazo de este último motivo y, con él, del recurso en su totalidad, debiendo imponerse las costas causadas a la parte recurrente, y decretarse, a su vez, la pérdida del depósito y de la consignación del importe de la condena que como presupuestos de procedibilidad de la suplicación hubo de efectuar.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa ACCENTURE, S.L., contra la sentencia dictada en 27 de noviembre de 2006 por el Juzgado de lo Social núm. 17 de los de MADRID, en los autos núm. 754/06, seguidos a instancia de D^a Teresa, contra la empresa recurrente, siendo también parte el MINISTERIO FISCAL, sobre despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución judicial recurrida. Se decreta la pérdida del depósito realizado por dicha empresa como requisito de procedibilidad de la suplicación, al que se dará el destino legal, así como de la consignación del importe de la condena. Se imponen las costas causadas a la parte recurrente, que incluirán la minuta de honorarios del Letrado impugnante, que la Sala fija en 300 euros (TRESCIENTOS 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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

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 de 7 de abril de 1.995, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid 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 de 7 de abril de 1.995. 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 300,51 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 1006 de la calle Barquillo, núm. 49, 28004-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 de Madrid 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 2826000000 (seguido del núm. de recurso) que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal número 1026 sita en la Calle Miguel Angel, núm. 17, 28010-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.

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 7 de abril 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.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el, por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

Número CENDOJ:28079340012007100555