

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 el rec. de suplicación interpuesto por la empresa demandada contra sentencia que declaró la nulidad del despido de la trabajadora accionante. Señala la Sala que la recurrente ha practicado actuaciones que vulneran el derecho a la integridad moral de la trabajadora, pues habiéndose subrogado en su contrato como consecuencia de la adjudicación de una contrata, la traslada a un centro en el que todos los demás trabajadores adscritos a la correspondiente contrata prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, produciendo así su aislamiento y dejándola durante meses sin ocupación efectiva, intentando obtener que la trabajadora renuncie a sus derechos aceptando una extinción supuestamente voluntaria de su contrato de trabajo a cambio de indemnizaciones no cuantificadas, amenazando a la misma simultáneamente con el traslado geográfico.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.54 art.55
CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española art.14

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

TRABAJADOR

DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Intimidad y dignidad

Intimidad personal y familiar

En general

FICHA TÉCNICA

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

Procedimiento: *Recurso de suplicación*

Legislación

Aplica art.54, art.55 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Aplica art.14 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.19 de Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC

Cita art.108.2, art.191, art.202, art.233, art.240, art.245 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita art.56 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.10, art.15, art.35.1, art.38 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.1124 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 27 octubre 2003 (J2003/108861)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 30 diciembre 1997 (J1997/21325)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 23 mayo 1996 (J1996/4803)
Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 2 junio 1995 (J1995/3095)
Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 2 noviembre 1993 (J1993/9794)
Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 30 junio 1993 (J1993/6486)
Cita en el mismo sentido STC Pleno de 2 julio 1981 (J1981/22)

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.- Con fecha, 20 de julio de 2007 se presentó en el Juzgado de lo Social, demanda formulada por la parte actora, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:"PRIMERO.- La actora DOÑLA Maribel con DNI NUM000, ha venido prestando sus servicios por cuenta y a las ordenes de la empresa demandada IBM GLOBAL SERVICES ESPAÑA, S.A. como analista, desde el 9-7-71, percibiendo un salario mensual de 3.117,82 euros mensuales con prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La relación laboral se inició para IVECO PEGASO en Valladolid, subrogándose IBM Global SERVICES ESPAÑA en las obligaciones frente a la trabajadora y cuando dejó de prestar servicios para IVECO, a la hoy demandante se le adscribió a la fábrica de Michelín que tenía contratados los servicios de IBM. La demandada se dedica a actividad informática y muchos de sus empleados prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

Desde que la actora fue destinada a Michelín prácticamente ha carecido de trabajo efectivo y desde aproximadamente hace seis meses, la empresa, a través de su superior jerárquico, ha pretendido que causara baja voluntaria, bien por propuestas dinerarias o bien por amenazas de traslado, habiendo generado todo ello en la demandante un proceso ansioso-depresivo que ha precisado de tratamiento psiquiátrico.

TERCERO.- La actora causó baja por IT el 1 de junio de 2006, situación en la que continua en la actualidad.

CUARTO.- Con fecha 15 de junio de 2006, la demandada IBM GLOBAL SERVICES ESPAÑA, S.A. comunica a la actora mediante burofax su despido, mediante carta del siguiente tenor literal: Por medio de la presente carta, le comunicamos su baja en la empresa por despido disciplinario basado en los siguientes HECHOS. Desde el pasado día 1 de julio falta usted a su puesto de trabajo sin previo aviso ni justificación de ningún tipo. Cuantos intentos han realizado sus superiores por ponerse en contacto con usted han resultado infructuosos. Los

Hechos anteriormente descritos constituyen una falta consistente en ausencias injustificadas al trabajo, tipificada en el art. 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores como falta muy grave, merecedora de la máxima sanción. Por todo ello, y en relación con dichos hechos, le comunico que, con efectos desde la recepción de la presente carta causa Vd. Baja en la Compañía por despido disciplinario. Con carácter inmediato, deberá hacer entrega a sus superiores de la documentación, herramientas, tarjetas y útiles de la empresa que obren en su poder. Firmado: Salvador.

QUINTO.- La actora no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores. Está afiliada aun sindicato y no se notificó a sus representantes el despido. No consta que la empresa tuviera conocimiento de la afiliación.

SEXTO.- Con fecha 6-7-07 se presentó papeleta de demanda de conciliación, habiéndose celebrado el preceptivo acto de conciliación con fecha 17-7-07 con resultado SIN AVENENCIA y en el mismo acto la empresa reconoció la improcedencia del despido y opta por ofrecer 135.713,06 euros netos como indemnización y 3.325,68 euros brutos como salarios de tramitación y 4.975,03 euros brutos como liquidación y finiquito proponiendo hacer el pago de las cantidades anteriores, que ascienden a 142.078,82 euros netos, mediante entrega de talón nominativo en el plazo de 24 horas.

SEPTIMO.- Con fecha 17-7-07 la empresa IBM GSE consignó ante el Juzgado de los Social núm. 2-autos 805-07- 138,609 Euros en concepto de indemnización por despido y SALARIOS DE TRAMITACION, que fue puesta a disposición de la trabajadora".

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte demandada, fue impugnado por la parte demandante. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al amparo de la letra c del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral se esgrime en primer lugar un motivo de suplicación en el que se denuncia la vulneración por la sentencia de instancia del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 19 de la Ley de Enjuiciamiento Civil . Se basa dicho motivo en que la empresa IBM Global Services S.A. había reconocido el 6 de julio de 2007 la improcedencia del despido y ofrecido a la trabajadora una determinada cantidad por indemnización y salarios de tramitación, que fue consignada ante el Juzgado de lo Social, habiendo sido comunicado todo ello a la trabajadora, resultando que con posterioridad a dictarse la sentencia que aquí es recurrida la trabajadora aceptó la indemnización y percibió el importe de la misma a cargo del depósito efectuado en la cuenta del Juzgado. Sostiene la recurrente que el cobro de dicha cantidad ha de ser considerado como la aceptación de una transacción y, por tanto, el litigio habría quedado sin objeto.

En primer lugar ha de matizarse la naturaleza jurídica de la consignación de la indemnización y su eventual aceptación. No debe olvidarse que la estructura del proceso de despido es ciertamente peculiar, puesto que la configuración histórica del mismo ha debido partir de la aceptación de que la resolución unilateral del contrato por voluntad del empleador basada en un incumplimiento contractual del trabajador no requiera del ejercicio de acciones judiciales, como sería normal en el campo del Derecho Civil (artículo 1124 del Código Civil), sino que al empresario se le confiera una facultad de autotutela que le permite despedir por sí mismo al trabajador incumplidor de sus obligaciones laborales, pero equiparando en cierta manera el papel procesal de la carta de despido con el que en el proceso civil tendría la demanda de resolución del contrato y, por tanto, exigiendo a la misma una serie de formalidades e incluso, en determinados supuestos, una serie de trámites de audiencia que eviten la indefensión del trabajador. Por ello la demanda de despido del trabajador está sometida a un plazo de caducidad y no de prescripción, ya que tal plazo viene a equipararse procesalmente al de contestación de la demanda, sujeto a preclusión. Por ello también el orden de intervención en el juicio se invierte para que sea el empresario demandado quien primero exponga sus argumentos y pruebas como quien sostiene una pretensión y no una mera oposición. Además, en el mismo sentido, es el empresario quien ha de acreditar los hechos constitutivos de su pretensión resolutoria, esto es, aquéllos alegados en la carta de despido como justificantes de la resolución contractual.

Quiere ello decir que en esta peculiar configuración del proceso por despido, una parte sustancial de las actuaciones del empresario que resuelve el contrato se sitúan antes de que se inicie propiamente el proceso judicial y por tanto no puede extrañar que el legislador haya situado en esos momentos previos al proceso otro tipo de actos con relevancia procesal, como es el del reconocimiento de improcedencia y consignación de la indemnización al que aquí nos referimos.

En este sentido no puede equipararse la consignación a una oferta de contrato, puesto que, a diferencia de lo que ocurre con éstas, que carecen de efectos jurídicos sobre la posición de la contraparte salvo en caso de aceptación, la consignación, de ser efectuada conforme a las formalidades y con el contenido prescrito legalmente, que pasan necesariamente por un trámite judicial, produce de forma inmediata efectos en la esfera jurídica de la otra parte de cara al proceso. Se trata por tanto de un acto o negocio jurídico unilateral de relevancia procesal, equivalente en su contenido a un allanamiento frente a ciertas pretensiones del trabajador despedido. Lo peculiar es que ese acto se sitúa antes del inicio del proceso, cuando ni siquiera se han manifestado todavía las pretensiones del trabajador mediante una demanda o papeleta de conciliación, pero ello no implica que haya de darse a tal acto unas consecuencias jurídicas de fondo distintas a las que tendría el allanamiento, aún con importantes peculiaridades procedimentales. De esta manera, cuando lo único que se pide en el proceso por el trabajador es la declaración de improcedencia del despido con la consiguiente indemnización, tal pretensión se habrá satisfecho antes del inicio del mismo proceso, dejando a éste sin objeto, con la consecuencia de que, al haberse obtenido el resultado antes de iniciarse éste, no correrían los salarios de tramitación o lo harían solamente hasta el momento de la consignación.

Hay que tener en cuenta que en los casos como el presente en que se sostenga una pretensión de despido nulo, la estimación de la demanda daría lugar a la readmisión y no al abono de indemnización alguna, por lo que la cantidad consignada en el Juzgado no podría ser entregada al trabajador, sino que, una vez ejecutada la sentencia con la readmisión, habría de ser devuelta a la empresa depositante, con los descuentos en su caso procedentes para hacer efectivos los salarios del tiempo transcurrido desde el despido hasta la readmisión. Por tanto, la expresa aceptación y cobro de la cantidad, cuando ésta ha sido consignada en el Juzgado y posteriormente se produce una solicitud expresa de retirada de la misma por su beneficiario, implica, como sostiene la empresa recurrente, la declaración tácita de voluntad por parte de éste de desistir de la pretensión de nulidad del despido. En otro caso el trabajador habría de mantener su acción y la percepción de la cantidad consignada no se producirá hasta que, firme la sentencia, se proceda a su ejecución. Solamente sería pensable el abono de la cantidad cuando la pretensión que se mantenga en sede judicial sea la relativa a la elevación de las cantidades que deben ser abonadas como indemnización o salarios de tramitación, puesto que en esos casos el cobro de la indemnización ya depositada sería equivalente a una ejecución parcial (artículo 240 de la Ley de Procedimiento Laboral) de lo que ya es, por mor del anticipado allanamiento empresarial realizado con el trámite de consignación ante el Juzgado, una declaración firme de improcedencia.

En los supuestos en los que el trabajador solicita del Juzgado el abono de la indemnización consignada no estamos por tanto ante una transacción, pero sí ante un desistimiento por parte de éste de toda pretensión de declaración de nulidad del despido, puesto que es completamente contradictorio percibir unas cantidades a las que no se va a tener derecho de obtenerse y ejecutarse una sentencia en la cual, conforme a las pretensiones mantenidas por la propia parte, el despido se declarase nulo.

Sin embargo hay que tomar en consideración que el recurso de suplicación tiene por objeto revisar la corrección jurídica, en los términos legalmente establecidos, de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social y esa corrección no puede condicionarse a hechos procesales posteriores a que la misma fuese dictada. Por tanto del hecho de que se haya solicitado el abono por el Juzgado de la cantidad consignada y que dicha conducta haya de equipararse a un desistimiento de la pretensión, nada se deduce en relación con la sentencia que es recurrida, puesto que tales actuaciones son posteriores a la misma y no afectan a su legalidad y corrección. Se tratará en todo caso de incidencias que producirán sus efectos en el trámite de ejecución provisional o definitiva de la sentencia de despido y habrá que resolver conforme a la regulación de dichos procesos ejecutorios, teniendo en cuenta, como dice el escrito de impugnación del recurso, que el artículo 245 de la Ley de Procedimiento Laboral prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, pero también valorando la buena o mala fe procesal de las partes, debiendo recordarse que en el caso de readmisión, conforme al tenor de la pretensión acogida en el fallo, habrán de ser reintegradas a la empresa las cantidades que correspondan a la indemnización por despido. En todo caso, como se ha dicho, todas estas circunstancias son posteriores a la sentencia objeto de recurso y en nada afectan a la misma, que por este motivo no puede ser anulada ni revocada, lo que conduce a la desestimación de este motivo de recurso.

SEGUNDO.- El siguiente motivo de recurso, con carácter subsidiario del anterior, se ampara en la letra c del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral y denuncia la vulneración de los artículos 14 y 15 de la Constitución y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores . No se viene a defender por la empresa la procedencia del despido disciplinario practicado, posibilidad que le está vedada desde el momento en que mediante el reconocimiento de improcedencia del mismo y la consignación judicial de la indemnización se allanó a la eventual pretensión de idéntico contenido que pudiera ejercitar la trabajadora. Esa improcedencia constituye un punto de partida del litigio. Lo que se discute en este motivo es que el despido haya de reputarse nulo, como ha estimado la sentencia de instancia y, para resolver sobre dicha cuestión, es preciso partir de los hechos probados de dicha sentencia y no de otros distintos que pudieran ser alegados por las partes.

Ateniéndonos por tanto a lo que resulta de los incombatisos hechos probados resulta que la actora venía prestando servicios para la demandada como analista informático en las instalaciones de Iveco España para atender la contrata entre ambas empresas, habiéndose subrogado su actual empleadora en la relación laboral al asumir dicha contrata. Posteriormente a la subrogación fue trasladada por su empresa y destinada a prestar servicios en las instalaciones de la empresa Michelin para atender otra contrata semejante, pero para cuya atención la mayor parte de los empleados no tienen una obligación presencial, que sí tiene la actora, sino que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo. Durante todo el tiempo de prestación de servicios en la empresa Michelin la trabajadora dejó de tener ocupación efectiva durante su jornada. Al mismo tiempo durante varios meses, encontrándose en dicha situación de aislamiento laboral y falta de ocupación efectiva, se le venía insistiendo en que debía causar baja voluntaria aceptando una indemnización ofertada por la empresa con amenazas de que en caso contrario sería objeto de traslado geográfico. El 1 de junio de 2007 la trabajadora comenzó una incapacidad temporal derivada de un proceso ansioso-depresivo reactivo a su situación laboral y el día 15 de junio fue despedida disciplinariamente alegando la falta al trabajo desde el día 1 de junio.

Las partes centran toda su discusión en determinar si ha existido o no acoso laboral o "mobbing", cuestión perfectamente irrelevante a los efectos que nos ocupan. Los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral vinculan la nulidad del despido disciplinario a los casos en los que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como a los supuestos en los que el despido se produzca en determinadas situaciones laborales del trabajador vinculadas a causas de naturaleza familiar, que aquí no son objeto de discusión. Por consiguiente del hecho de que el despido venga precedido por actuaciones de acoso laboral no se deduce legalmente la calificación del mismo como nulo. Para que tal calificación resulte procedente ha de ser imputable al propio despido, en sí mismo considerado, la vulneración del artículo 14 de la Constitución o de algún derecho fundamental o libertad pública de la sección primera del capítulo segundo del Título Primero de la Constitución.

En el presente supuesto no aparece causa de discriminación del artículo 14 de la Constitución , puesto que el hecho de que se haya dado un trato diferenciado y negativo a la trabajadora por causa de provenir de una subrogación con ocasión de asumir una contrata de servicios no es tal. El motivo de la diferencia de trato no tiene encaje entre los previstos en el artículo 14 de la Constitución y por tanto no puede justificar la declaración de nulidad del despido. De la misma manera los actos de acoso laboral sobre los que se viene a discutir están desvinculados de una eventual discriminación prohibida por razón de sexo, raza, religión, ideología, afiliación sindical o cualesquiera otras de las causas prohibidas por la Constitución.

Lo que aquí ha ocurrido es que la empresa, de acuerdo con el criterio del Juzgado de lo Social que esta Sala comparte, ha practicado actuaciones que vulneran el derecho a la integridad moral de la trabajadora (artículo 15 de la Constitución), interpretando el mismo con arreglo a los principios de dignidad de la persona y libre desarrollo de la personalidad (artículo 10 de la Constitución). Habiéndose subrogado en su contrato como consecuencia de la adjudicación de una contrata, la traslada a un centro en el que todos los demás trabajadores adscritos a la correspondiente contrata prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, produciendo así su aislamiento y además la deja durante meses sin ocupación efectiva, sin que aparezca acreditado en autos la necesidad de su traslado, que es contradictoria además con el hecho de que en su nuevo destino no tenga funciones que desarrollar. Durante este periodo intenta obtener que la trabajadora renuncie a sus derechos mediante aceptando una extinción supuestamente voluntaria de su contrato de trabajo a cambio de indemnizaciones no cuantificadas, amenazando a la misma simultáneamente con el traslado geográfico, que no se llega a ejecutar. Tal conducta ha de relacionarse necesariamente con el hecho de que la trabajadora tuviese una antigüedad en el contrato que se remonta a 9 de julio

de 1971, de forma que la indemnización para el caso de despido improcedente, que finalmente se llegó a consignar, es de 138609 €. Por tanto en la sentencia de instancia se da por probado que la empresa IBM, carente de causa alguna que legitimase la extinción contractual de la trabajadora en cuyo contrato se había visto obligada a subrogarse al asumir la contrata de informática en IVECO, e intentando evitar un despido improcedente por la cuantía que alcanzaría la indemnización por tal causa, decidió trasladar a la trabajadora a un centro en el que se encontrase aislada y dejarla allí sin ocupación efectiva durante meses. En tal situación, contraria a su derecho de integridad moral y a la dignidad humana inherente, le vino realizando ofertas de firma de bajas voluntarias indemnizadas, las cuales fueron rechazadas por la trabajadora, a la cual se presionaba adicionalmente con amenazas de traslado geográfico. Tal situación terminó produciendo daño en la salud psíquica de la trabajadora, en forma de trastorno ansioso-depresivo reactivo, que dio lugar a una baja médica iniciada el día 1 de junio de 2007, ante la cual la empresa reaccionó mediante su despido disciplinario alegando una causa totalmente inexistente, como era la ausencia de la trabajadora, justificada precisamente por la baja médica originada por la conducta empresarial.

En estas condiciones hay que valorar, por una parte, la probada carencia absoluta de causa legítima del despido practicado. No se trata de que la empresa haya alegado una causa para justificar el despido disciplinario y que la misma haya sido considerada insuficiente o no se hayan demostrado plenamente los hechos alegados en la misma, sino que lo que se entiende probado es que no existe causa legítima de despido y los hechos alegados en la carta de despido son inciertos, puesto que no solamente la trabajadora no se ausentó de manera injustificada al trabajo, dado que se encontraba en situación de baja médica, sino que las causas de dicha baja se han originado, precisamente, por la conducta de la empresa vulneradora de sus derechos fundamentales.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en una consolidada doctrina sentada hace más de diez años, ha dicho que el calificativo de despido improcedente no es exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse a cualquier despido causal en el que el empresario alega en la carta de despido una determinada causa de extinción de la relación laboral aunque ésta no sea un incumplimiento contractual comprendido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra parte, que la falta de validez, vigencia, operatividad o eficacia de la causa alegada acarrea la improcedencia y no la nulidad del despido, puesto que el acto del despido, para ser declarado nulo, habría de estar comprendido dentro del supuesto del artículo 55, número 3, segundo párrafo o en alguno de los previstos en el número 2 del artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral, preceptos ambos que se complementan, por lo que la comunicación escrita prevista en el artículo 55 número 1 del Estatuto es aplicable tanto al despido disciplinario como a cualquier extinción de la relación laboral en que se alegue una causa legítima, sea ella o no cierta. Cuando esta comunicación cumple los requisitos legales es garantía para el trabajador despedido a efectos de posibilitar su defensa, siendo en el procedimiento judicial donde ha de acreditarse si concurre o no la causa alegada dependiendo del éxito de la prueba la calificación de procedente o improcedente del despido, mientras que la nulidad está reservada a que éste sea subsumible en alguno de los supuestos prevenidos el número 2 del artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral (sentencias entre otras de 30 de junio de 1993 -RCUD 2613/1992-, 2 de noviembre de 1993 -RCUD 3669/1992-, 2 de junio de 1995 -RCUD 3083/1994-, 23 de mayo de 1996 -RCUD 2369/1995- ó 30 de diciembre de 1997 -RCUD 1649/1997 -).

Sin embargo dicha doctrina ha de ser matizada en el sentido señalado por la sentencia del Tribunal Constitucional número 192/2003, de 27 octubre :

"Tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales hacen que rijan entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad «ad nutum» de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los artículos 35.1 y 38 de la Constitución Española y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra sentencia 22/1981, de 2 de julio que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (artículo 35.1 de la Constitución) se concreta en el «derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa».

En este sentido ha de recordarse que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente por el Acuerdo de 7 de diciembre de 2000 del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, y de nuevo el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, nos dice en su artículo 30, bajo el epígrafe de "Protección en caso de despido injustificado", que "todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales". El artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, tal y como quedará rectado a partir de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007, nos dice que "la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados".

Todo ello en definitiva, impide en nuestro Derecho el despido acausal y condena el mismo como contrario al orden constitucional, por cuanto el despido sin causa es, en sí mismo, vulnerador del derecho constitucional al trabajo, aunque esto no significa necesariamente que la consecuencia necesaria desde un punto de vista constitucional de un despido sin causa haya de ser la readmisión del trabajador, como resultaría de una declaración de nulidad.

En este contexto resulta esencial valorar la unidad del conjunto de la conducta de la empresa. Siendo su objetivo la extinción de la relación laboral con la trabajadora en cuyo contrato se ha subrogado, el conjunto de actos que ha venido a realizar (el traslado, aislamiento y falta de ocupación efectiva, etc.) forman una unidad de intención y conducta, en la cual se incluye como elemento final el despido practicado, con el que se obtiene el resultado pretendido, aún cuando se venga finalmente a asumir el coste económico propio del despido improcedente. El reproche de inconstitucionalidad que ha de hacerse a la conducta de IBM Global Services, en cuanto vulneradora de la dignidad e integridad moral de la trabajadora, se extiende así también al acto del despido, que por tanto es vulnerador de derechos fundamentales de la trabajadora. No puede sostenerse una autonomía del acto del despido que permita separar el mismo del resto de la conducta de acoso, precisamente por cuanto, como se ha dicho, el mismo ha sido totalmente acausal, no porque no se haya probado la causa alegada del mismo, sino porque ésta resulta falsa.

En este mismo sentido hay que tener en cuenta que, aunque la baja médica por sí misma no constituye un elemento de discriminación prohibida, en este caso dicha baja, que es la que finalmente causa el despido de la trabajadora, ha sido originada por un deterioro de la salud mental causado por la conducta de la empresa, siendo dicha conducta vulneradora de derechos fundamentales. Por tanto, si unimos la acreditada falta de causa del despido, la inserción de éste en una cadena de actos vulneradores de derechos fundamentales de la trabajadora y el que finalmente la causa real del despido sea una baja médica originada por una enfermedad causada por la indicada conducta de la empresa, se impone como consecuencia la nulidad del mismo.

El recurso, por tanto, ha de desestimarse.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral , procede imponer las costas del recurso a la parte vencida, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 300 euros. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 202 de la Ley de Procedimiento Laboral , debe decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir conforme al artículo 227 de la misma Ley y disponerse la pérdida de las consignaciones y el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado conforme al artículo 228 de la misma Ley, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso,

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLO

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por IBM Global Services España S.A. contra la sentencia de 28 de septiembre de 2007 del Juzgado de lo Social número dos de Valladolid (autos núm. 805/2007), confirmando el fallo de la misma. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 300 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe.

Número CENDOJ:47186340012008100175