

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

RESUMEN

La Sala desestima el recurso de suplicación instado frente a sentencia que rechazó la pretensión deducida por el actor sobre resolución contractual, pues no se puede considerar que el cambio de puesto del actor suponga una modificación de las condiciones de trabajo, ya que, si bien el actor lo percibe como de peor categoría, no se puede determinar que se haya perjudicado su formación profesional y dignidad. Por otro lado, según doctrina constitucional, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable la decisión; ahora bien, para imponer al empresario esta carga probatoria se hace necesario que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. Aportación de inicios que en este supuesto no se ha llevado a cabo.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.4.2 art.50.1

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Causa de extinción

Mobbing

SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS

BANCA Y CAJAS DE AHORRO

Cajas de ahorros

Otras cuestiones

TRABAJADOR

DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Intimidad y dignidad

Intimidad personal y familiar

Mobbing

Actuaciones atentatorias contra la dignidad del trabajador

Modificaciones sustanciales de condiciones en general

FICHA TÉCNICA

Favorable a: *Banca/Caja de Ahorros*; Desfavorable a: *Trabajador*

Procedimiento: *Recurso de suplicación*

Legislación

Aplica art.4.2, art.50.1 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita art.4.g, art.22, art.50 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.238.3 de LO 6/1985 de 1 julio 1985. Poder Judicial

Cita art.41 de LO 2/1979 de 3 octubre 1979. Tribunal Constitucional

Cita art.14, art.24.1, art.35 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidad y dignidad - Intimidad personal y familiar - Mobbing STS Sala 4ª de 7 marzo 2007 (J2007/21166)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidación y dignidad - Actuaciones atentatorias contra la dignidad del trabajador - Modificaciones sustanciales de condiciones en general STSJ Valencia Sala de lo Social de 20 octubre 2005 (J2005/297828)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidación y dignidad - Intimidación personal y familiar - Mobbing STSJ Murcia Sala de lo Social de 23 junio 2003 (J2003/60582)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 29 octubre 2001 (J2001/41615)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 22 octubre 2001 (J2001/38145)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 26 marzo 2001 (J2001/2663)

Cita en el mismo sentido STC Pleno de 17 marzo 2001 (J2001/1270)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 14 febrero 2000 (J2000/1143)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 31 enero 2000 (J2000/412)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 31 enero 2000 (J2000/407)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 20 diciembre 1999 (J1999/40212)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 20 diciembre 1999 (J1999/40207)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 11 octubre 1999 (J1999/29968)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 22 julio 1999 (J1999/19196)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 22 julio 1999 (J1999/19192)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 31 mayo 1999 (J1999/11266)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 21 julio 1998 (J1998/10003)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 16 junio 1998 (J1998/6506)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 21 abril 1998 (J1998/2938)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 31 marzo 1998 (J1998/1487)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 4 diciembre 1997 (J1997/8340)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 6 mayo 1997 (J1997/2617)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 25 febrero 1997 (J1997/144)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 28 octubre 1996 (J1996/6722)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 15 enero 1996 (J1996/15)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 11 septiembre 1995 (J1995/4413)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 29 noviembre 1993 (J1993/10814)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 29 noviembre 1993 (J1993/10808)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 18 octubre 1993 (J1993/9178)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 20 septiembre 1993 (J1993/8039)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 15 febrero 1993 (J1993/1413)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 14 diciembre 1992 (J1992/12342)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 2 abril 1992 (J1992/3211)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 14 febrero 1992 (J1992/1403)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 16 septiembre 1991 (J1991/8642)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 10 julio 1991 (J1991/7633)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidación y dignidad - Intimidación personal y familiar - Mobbing STS Sala 4ª de 15 marzo 1991 (J1991/2909)

Cita en el mismo sentido STC Pleno de 15 febrero 1990 (J1990/1571)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 21 diciembre 1989 (J1989/11624)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 22 junio 1989 (J1989/6389)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 20 febrero 1989 (J1989/1853)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 14 febrero 1989 (J1989/1562)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidación y dignidad - Intimidación personal y familiar - Mobbing STS Sala 4ª de 4 noviembre 1988 (J1988/8751)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidación y dignidad - Intimidación personal y familiar - Mobbing STS Sala 4ª de 17 marzo 1988 (J1988/2276)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 30 septiembre 1987 (J1987/149)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 25 septiembre 1987 (J1987/147)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 3 junio 1987 (J1987/92)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 4 febrero 1987 (J1987/12)

Cita en el mismo sentido sobre TRABAJADOR - DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO - Intimidad y dignidad - Intimidad personal y familiar - Mobbing STS Sala 4ª de 17 marzo 1986 (J1986/2021)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 1 julio 1986 (J1986/89)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 21 mayo 1986 (J1986/64)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 23 abril 1986 (J1986/48)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 20 febrero 1986 (J1986/30)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 15 noviembre 1985 (J1985/130)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 13 diciembre 1983 (J1983/118)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 7 diciembre 1983 (J1983/116)

Cita en el mismo sentido STC Sala 1ª de 31 mayo 1983 (J1983/48)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 23 marzo 1983 (J1983/22)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 20 octubre 1982 (J1982/63)

Cita en el mismo sentido STC Sala 2ª de 23 noviembre 1981 (J1981/38)

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 la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que desestimando la demanda formulada por D. Juan Ramón, contra CAJA RURAL DE CIUDAD REAL, absuelvo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra".

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO: El actor viene prestando servicios para la demandada, desde el 1-1-1965, percibiendo un salario anual de 58.085,39 euros.

SEGUNDO.- Desde las elecciones sindicales de 20-12-06 el actor forma parte de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical del CSI-CSIF, sindicato mayoritario en el Comité de Empresa.

TERCERO.- El actor desde su ingreso en la entidad, ha desempeñado diferentes puestos de trabajo.

En diciembre de 1987 fue nombrado Jefe de Auditoría Interna y Organización.

Con efectos de 2-9-91 se le reconoce la categoría profesional de Jefe de 1ª A.

En 1995, se efectúan cambios organizativos en la entidad y se acuerda que el actor quede al frente del Departamento de Organización, asignando el departamento de Auditoría Interna a otra persona.

Con fecha 12 de julio de 1996, se comunica al actor que a partir de 15 de julio deja de desempeñar el cargo de Director del Área de Planificación y Organización, pasando a formar parte del Área de Organización y Medios.

En noviembre de 1997, la entidad acordó el traslado del actor a la sucursal de Campo de Criptana por necesidades organizativas y del servicio, decisión frente a la que el actor formuló demanda de conciliación ante el Servicio de Mediación, quedando sin efecto el traslado a Campo de Criptana, siendo su incorporación a la sucursal de Abenojar y Fontanosas, el 12 de diciembre de 2008. Durante este periodo el actor percibió en nómina retribuciones por quebranto de moneda, según refiere la empresa por realizar funciones de cajero.

En marzo de 1999 la Comisión Ejecutiva de la demandada diseña un nuevo organigrama y se estructura un área de Control del Gasto, de nueva creación, que no forma parte del Comité de Dirección, con dependencia de la Dirección General, que tendrá como responsable a D. Juan Ramón.

En el año 2006, la entidad elabora un plan estratégico, que incluye la implantación de nuevas oficinas.

En enero de 2007, se elabora una reestructuración del Área de Medios, y se propone contratar a Edmundo para dirigir el departamento de Control de Gasto y Calidad, y se propone que las vacantes que quedan en el Área, la del actor y la del Sr. Florian se cubran como GSAC.

CUARTO.- El 27-7-07, por correo electrónico se notifica al actor, por María Consuelo, responsable de RRHH de la entidad, mediante correo electrónico, en respuesta a otro remitido por el actor, en el que solicitaba que se le comunicara por escrito el traslado a una oficina bancaria, lo siguiente:

"Que tal y como fue informado ampliamente en la reunión que mantuvo con esta Dirección el pasado día 25 de los corrientes, la Empresa, en el marco del proceso organizativo del Area de Medios y como consecuencia de las necesidades operativas derivadas del proceso de expansión en la Red de Sucursales, ha resuelto nombrarle GSAC ante las nuevas sucursales de próxima apertura en el último trimestre del año.

Que en base a lo anterior y a sus conocimientos profesionales actuales, se hace necesario que participe en un proceso de formación y puesta al día en los requerimientos de la responsabilidad de GSAC, por lo que se ha estimado oportuno que tal proceso se desarrolle a partir del próximo lunes en nuestra sucursal 110 de Ciudad Real....".

Con fecha 12 de septiembre se designa al actor para desarrollar el puesto de GSAC en la sucursal de nueva apertura 126 de Ciudad Real.

QUINTO.- También han sido designados como GSAC, otros dos trabajadores de similar antigüedad, mismo grupo y nivel profesional que la que ostenta el actor, D. Maximino para una oficina de Manzanares, y D. Florian para la oficina 110 de Ciudad Real.

SEXTO.- Las funciones de un GSAC en la entidad son las que constan en el profesiograma aportado por la entidad a las actuaciones, y en el doc.22 de su ramo de prueba, cuyo contenido por su extensión se da por reproducido.

SEPTIMO.- La entidad otorgó poderes notariales entre otros a favor del actor por escrituras de 24-6-1988, 5-7-1990, y 27-5-92, que fueron revocados por escritura de 22-4-1996. En la actualidad por escritura de 19-6-98, figura en la relación como apoderado Grupo B (Directores e Interventores-GESAC de sucursales).

OCTAVO: El actor realizó diferentes cursos Superiores de Formación en Auditoría Interna, Gestión de Empresa y Cajas Rurales, en centros como el Instituto de Empresa.

NOVENO: Por D^a María Consuelo RRHH, se ofreció al actor su jubilación parcial con contrato de relevo, oferta que fue contestada por el demandante por correo electrónico de 24-12-07, con el siguiente contenido:

"En relación a su oferta del día 18 de los corrientes relativa a mi jubilación parcial con contrato de relevo y una vez realizados los cálculos pertinentes, me veo en la necesidad de rechazarla toda vez que la misma conlleva el que deje de percibir en el próximo año 2008 la cantidad de 20.451,81 euros brutos,...En cualquier caso, y aunque en la mencionada reunión me anticipó que la Caja no se planteaba ningún tipo de "ayuda" o contraprestación para resarcir estos quebrantos, debo participarte mi disposición a estudiar cualquier oferta siempre que reduzca, muy sustancialmente, este perjuicio económico.

DECIMO: El actor inició un proceso de Incapacidad Temporal derivado de enfermedad común, con diagnóstico inicial de Reacción Depresiva Breve, está en tratamiento en la Unidad de Salud Mental del Hospital General de Ciudad Real, con diagnóstico en el Servicio de Psicología de Reacción depresiva secundaria a estrés laboral. Según informe de la USM de 25-8-08, presenta un Trastorno adaptativo con ánimo ansioso y depresivo reactivo conflicto laboral. Episodios depresivos mayores.

UNDECIMO: El actor presentó demanda de conciliación, con fecha 29-8-07, por la que solicitaba la resolución de su contrato de trabajo, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, atentatorias a la formación profesional y menoscabo de dignidad, que no obedece a ningún criterio organizativo o de producción".

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que desestimó la demanda de la parte actora en solicitud de resolución de su contrato por vulneración de derechos fundamentales (mobing), con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, se alza el presente recurso el cual con correcto amparo procesal en el art. 191 a,b,c) de la L.P.L., solicita nulidad, revisión y denuncia infracción de normas sustantivas.

SEGUNDO.- Se plantea como cuestiones previa la nulidad, por no haber sido traído al proceso a D. Dionisio y D^a María Consuelo, Director General de la Entidad y Directora de Recursos Humanos.

TERCERO.- El mismo debe desestimarse ya que hay que admitir que la figura procesal del litis consorcio pasivo necesario tiene como finalidad garantizar el principio de contradicción o de oportunidad de audiencia a quien pudiera resultar afectado por la resolución que se dicte y no hubiera sido parte en el proceso a fin de evitar la indefensión que proscriben el art. 24.1 de la Constitución, pero esta afectación requiere que el tercero o terceras

no traídos al proceso tengan un marcado y definitivo interés en el asunto (Sentencias del TS de 29-5-1982) o con más precisión que puede recaer sobre ellos una potencial responsabilidad cuyas consecuencias e desencadenarían una vez firme la resolución recaída (Sentencia del TS de 21-1-1984), siendo evidente que en el caso de autos es impensable que concorra ninguna responsabilidad directa ni indirecta de las personas que participaron al no resultar ninguno de ellos obligado a hacer efectivo el derecho cuya declaración se postula en la demanda y, por tanto, su traída al proceso, aunque pudiera resultar aconsejable, carece de virtualidad.

CUARTO.- En un segundo motivo se pide la nulidad por defecto de forma intrascendente y el mismo debe ser desestimado ya que la presunción de validez de los actos administrativos y el principio de economía procesal exigen que el defecto formal desvirtúe por completo el fondo y contenido del acto y que (de nuevo se insiste) produzca la indefensión del interesado (STS 25-2-1981 y 13-4-1981; ésta es la situación en que queda el titular de un derecho o interés discutido cuando se ve imposibilitado para obtener o ejercer los medios legales suficientes para su defensa (STS 26-1-1979) y es requisito indispensable para que se produzca la anulabilidad mencionada (STS 23-4-1985. La Jurisprudencia exige, finalmente, que el vicio de forma haya incidido en la decisión de fondo, alterando su sentido en perjuicio del interesado, es decir, que si se estimase que el resultado de no concurrir defectos formales, no procede la nulidad, y ello en aras del principio general de economía procesal que exige no repetir actuaciones procedimentales inútiles y en todo caso innecesarias (STS 18-2-1983).

QUINTO.- En un tercer motivo se pide la nulidad por no haberse aportado prueba pedida, alegándose infracción de la doctrina establecida por esta Sala en diversas sentencias.

SEXTO.- El motivo debe desestimarse ya que como ha puesto de manifiesto esta Sala:

A) Corresponde a los Jueces y Tribunales el examen sobre la legalidad y pertinencia de las pruebas, no pudiendo este Tribunal Constitucional sustituir o corregir la actividad desarrollada por los órganos judiciales, como si de una nueva instancia se tratase. Por el contrario, este Tribunal sólo es competente para controlar las decisiones judiciales dictadas en ejercicio de dicha función cuando se hubieran inadmitido pruebas relevantes para la decisión final sin motivación alguna o mediante una interpretación y aplicación de la legalidad arbitraria o irrazonable o cuando la falta de práctica de la prueba sea imputable al órgano judicial (SSTC 233/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; 351/1993, de 29 de noviembre, FJ 2; 131/1995, de 11 de septiembre, FJ 2; 35/1997, de 25 de febrero, FJ 5; 181/1999, de 11 de octubre, FJ 3; 236/1999, de 20 de diciembre, FJ 5; 237/1999, de 20 de diciembre, FJ 3; 45/2000, de 14 de febrero, FJ 2; 78/2001, de 26 de marzo, FJ 3).

B) Es necesario asimismo que la falta de actividad probatoria se haya traducido en una efectiva indefensión del recurrente, o lo que es lo mismo, que sea decisiva en términos de defensa" (SSTC 1/1996, de 15 de enero, FJ 2; 219/1998, de 17 de diciembre, FJ 3; 101/1999, de 31 de mayo, FJ 5; 26/2000, de 31 de enero, FJ 2; 45/2000, de 14 de febrero, FJ 2). A tal efecto, hemos señalado que la tarea de verificar si la prueba es decisiva en términos de defensa y, por tanto, constitucionalmente relevante, lejos de poder ser emprendida por este Tribunal mediante un examen de oficio de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, exige que el recurrente haya alegado y fundamentado adecuadamente dicha indefensión material en la demanda, habida cuenta de que, como es notorio, la carga de la argumentación recae sobre los solicitantes de amparo (SSTC 1/1996, de 15 de enero; 164/1996, de 28 de octubre; 218/1997, de 4 de diciembre; 45/2000, FJ 2).

C) La anterior exigencia se proyecta en un doble plano: de una parte, el recurrente ha de razonar en esta sede la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas inadmitidas (SSTC 149/1987, de 30 de septiembre, FJ 3; 131/1995, de 11 de septiembre, FJ 2); y, de otra, quien en la vía de amparo invoque la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes deberá, además, argumentar de modo convincente que la resolución final del proceso a quo podría haberle sido favorable, de haberse aceptado y practicado la prueba objeto de controversia (SSTC 116/1983, de 7 de diciembre, FJ 3; 147/1987, de 25 de septiembre, FJ 2; 50/1988, de 2 de marzo, FJ 3; 357/1993, de 29 de noviembre, FJ 2), ya que sólo en tal caso, comprobado que el fallo pudo, acaso, haber sido otro si la prueba se hubiera admitido, podrá apreciarse también el menoscabo efectivo del derecho de quien por este motivo busca amparo (SSTC 30/1986, de 20 de febrero, FJ 8; 1/1996, de 15 de enero, FJ 3; 170/1998, de 21 de julio, FJ 2; 129/1998, de 16 de junio, FJ 2; 45/2000, FJ 2; 69/2001, de 17 de marzo, FJ 28)» (FJ 2)."

D) En el caso de autos la documental que dice el actor que debe incorporarse (el arquero de caja) consta en los folios 432 al 535).

SEPTIMO.- Se vuelve a solicitar la nulidad en un cuarto, quinto y sexto motivo, porque considera que se le denegó una prueba que le produce indefensión, y que en la vista, se le prohibió interrogar a un testigo, causándole igualmente indefensión, por la celebración de una prueba médica.

OCTAVO.- El motivo debe desestimarse y ello en base a las siguientes consideraciones

A) Según reiterada doctrinal del TC no toda infracción de las reglas procesales provoca por sí misma una infracción del art. 24.1 CE CE (STC 48/1986, fundamento jurídico 1.). Este resultado sólo puede alcanzarse cuando la acción u omisión de los Tribunales ha producido una indefensión con trascendencia material al afectado por ellas (SSTC 63/1982, 48/1983, 22/1983, 118/1983, 93/1987, 30/1986 (RTC 35/1989 ó 154/1991, entre otras). Esto equivale, por una parte, a afirmar que sólo se produce la indicada vulneración cuando se ha privado al justiciable de medios de defensa efectiva en el curso del proceso (en los términos y condiciones en que autorice a hacerlo el cauce procesal utilizado). Es preciso que, a consecuencia de estas infracciones, la parte haya experimentado o pueda experimentar un perjuicio real y efectivo en los intereses materiales deducidos en el proceso. De

otro modo, la invocación del art.24,1 CE tendría un alcance puramente ritual y degeneraría en un mero formalismo, estrategia procesal abiertamente inapropiada en esta sede, diseñada para la tutela frente a violaciones efectivas de los derechos fundamentales. (art. 41 LOTC).

B) Ello nos lleva a la necesidad de delimitar el concepto de indefensión a la vista de la doctrina del Tribunal Constitucional que ha tenido ocasión de pronunciarse con respecto al motivo de quebrantamiento de forma previsto en el art. 238.3 LOPJ . Ciertamente se ha producido un uso abusivo del concepto de indefensión como mecanismo para obtener nulidades de actuaciones, y por ello es conveniente fijar claramente el mismo a los efectos de este incidente. En tal sentido la STC de 2 de abril de 1992 señala expresamente que"Este Tribunal ha repetido en numerosas ocasiones (SSTC 156/1985, 64/1986, 89/1986, 12/1987, 171/1991 y ATC 190/1983), que la indefensión es un concepto fundamentalmente procesal que se concreta en la posibilidad de acceder a un juicio contradictorio en el que las partes, alegando y probando cuanto estimen pertinente, puedan hacer valer en condiciones de igualdad sus derechos e intereses legítimos...". A su vez la STC de 15 de febrero de 1993, termina de completar el concepto con la necesidad de la diligencia de la parte, al señalar"que el concepto constitucional de indefensión tiene un contenido eminentemente material, lo cual impide apreciar lesión del art. 24.1 de la CE cuando, por las circunstancias del caso, pueda deducirse que el afectado tuvo la oportunidad de defender sus derechos e intereses legítimos (STCC 215/1989)...". A la vista de las dos sentencias anteriores se delimita la indefensión sin un contenido general, pues habrá que acudir al concreto y específico supuesto para examinar la existencia o no de la indefensión denunciada, y por otro se exige a la parte una diligencia adecuada en la defensa de sus derechos. Estos parámetros de interpretación constitucional de la indefensión son perfectamente aplicables al presente incidente como delimitadores de la indefensión que constituye una de sus bases.

Aplicando la doctrina más arriba comentada la Sala no aprecia que existe vicio de nulidad, y que se le haya producido indefensión a la parte.

NOVENO.- En un séptimo motivo se solicita la nulidad por vulneración del principio de igualdad (art. 14 de la C.E .), con otro asunto de un trabajador que fue trasladado de Ciudad Real, Alexander.

El motivo debe ser desestimado ya que no puede existir vulneración del principio de igualdad entre dos asuntos judiciales con pruebas distintas, aunque son la misma acción.

DECIMO.- En un octavo motivo se pide la nulidad por defecto de forma en diligencias para mejor proveer y el motivo debe desestimarse por los mismos argumentos que constan en el Fundamento de Derecho núm. Cuarto de esta Sentencia.

UNDÉCIMO.- En un motivo dedicado a la revisión de hechos, se solicita la adición de un hecho probado décimo según el tenor literal que aquí damos pro reproducido, y el motivo debe desestimarse por intrascendente.

DUODÉCIMO.- En el motivo décimo se dice:

La sentencia de origen conculca el art. 50.1 a) del ET , art. 50.1 c) ET .

La sentencia de origen conculca los arts. 50.1 a) del ET , art. 50.1 c) del ET y 50.2 ET.

La cuestión que exponemos en este Recurso la retomamos al amparo de la legalidad constitucional y de la legalidad ordinaria. La empleadora y la sentencia conculca los arts. 50.1 a) del Et y art. 50.1 c) del ET .

El actor ha sido menoscabado profesionalmente y el actor ha sido vetado en su derecho a la promoción profesional, toda vez que ha sufrido una promoción profesional inversa y descendente, lo que contraviene el art. 50.1 a) del ET . El incumplimiento lineal de la empleadora supone la conculcación por parte de la empleadora y de la sentencia del art. 50.1 c) del ET . Así las cosas, se pide la indemnización del despido improcedente en el tema de la legalidad ordinaria y concurrentemente la indemnización sobre infracción legalidad constitucional que se cita en la sentencia.

La sentencia de origen infringe el art. 50.1 a) del ET y art. 50.1 c) del ET , alegato jurídico que se plantea tanto en el motivo de infracción de legalidad constitucional como en el motivo reinfracción de legalidad ordinaria.

El tema retributivo nos lleva directamente a la discriminación que ha sufrido el actor. La sentencia de origen conculca los arts. 8 y 10 del Convenio Colectivo XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito BOE 15/01/2008 e igualmente conculca el anexo.

DECIMOTERCERO.- El motivo debe desestimarse y ello en base a las siguientes consideraciones, no desconoce esta Sala la doctrina que en base a las siguientes consideraciones nos dice que la primera cuestión práctica que se plantea con la aplicación de este precepto es, por consiguiente, determinar cuándo ha de entenderse que una determinada conducta del empleador afecta de modo negativo a la profesionalidad o a la dignidad de trabajador, y para ello es un presupuesto imprescindible descender aún más en el detalle, y tratar de perfilar qué ha de entenderse por profesionalidad o dignidad.

Como valor que, si es dañado por la modificación sustancial, contribuye a perfilar el supuesto de hecho extintivo, dio origen, en los primeros intérpretes del ET, a dudas sobre su significado. Desde luego, dada la redacción del precepto, resultaba muy fácil vincular la idea de profesionalidad con la vulneración de los derechos que para asegurar su formación profesional se le reconocen al trabajador en el art. 22 ET , pero pronto se soslayó esta equiparación dada la amplitud que el art. 50 alcanzaría, cuando se trata de una norma de alcance efectivamente restrictivo. La idea de profesionalidad,

pues, no tiene por qué referirse a ningún derecho concreto de los enunciados en el ET; es una noción más amplia, que se vincula con el derecho reconocido a los trabajadores por el art. 35 CE, a sus posibilidades de promoción generales y dentro de la empresa.

Esas posibilidades de promoción se centra, (aunque la jurisprudencia sea escasa porque el supuesto de hecho que la origina también lo es) en las modificaciones que impiden al trabajador adquirir conocimientos específicos de su profesión, sea porque le estorban la asistencia a clases, sea porque le impiden sin justificación desarrollar tareas de mayor avance tecnológico, presumiéndose una especie de incapacidad para el avance con lo que parece crearse cierto nexo entre el "perjuicio a la formación profesional" y los derechos reconocidos en el art. 22 ET.

El supuesto con mucho más frecuente está constituido, sin embargo, por una presunción: que la profesionalidad del trabajador queda afectada desde el momento en que no se le encomienda función alguna o no se le permite desarrollar tareas propias de su categoría profesional, o equivalentes a éstas (esto es, desde el momento en que se produce la modificación sustancial a que hace referencia el art. 50 ET).- Es evidente que, si se prueban las alteraciones en el desarrollo de sus funciones, una presunción de esta naturaleza -prácticamente iuris et de iure- cierra el paso a toda necesidad de probar que la propia formación profesional queda afectada. La formación profesional a que hace referencia el art. 50 ET, para nuestros Tribunales es, básicamente, el enriquecimiento profesional derivado del desarrollo de una carrera profesional coherente, que no se da, evidentemente, cuando se trata de encomendar tareas todo terreno, porque, al final, la generalización impide la adquisición de una especie de "oficio"; lo más parecido a un oficio que puede caber en nuestros días.

Las mismas dudas interpretativas iniciales se han producido en relación con la noción de "menoscabo de la dignidad del trabajador". Entre los primeros comentaristas del ET se trató, nuevamente, de anudar la noción de menoscabo de la dignidad con la idea de violación de aquellos preceptos que en la norma se inspiraban en la defensa de estos mismos valores (por ejemplo, arts. 17, 18 ó 20.3).

Pero resultado de la evolución jurisprudencial ha sido distinto, más amplio en su alcance: la dignidad del trabajador equivale al respeto que merece ante sus compañeros de trabajo y ante sus jefes como persona y como profesional, no pudiéndosele situar en una posición en que, por las circunstancias que se da en ella, se provoque un menoscabo en ese respecto, -un menoscabo innecesario, cabría añadir, o especialmente evidente- privándole de posibilidades de acción, o aún en casos extremos de signos externos del cargo, que puedan crear en los demás una impresión de caída en desgracia, combinada con el hecho de la degradación efectiva.

Ahora bien, en el caso de autos no ha quedado probado que se infringiere el art. 50 ya que:

a) La doctrina constitucional (S.T.C. 44/1989, de 20 de febrero -R.T. Const. 1989,44 -) tiene señalado por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los Jueces y Tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del Órgano Judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (S.T.C. 175/85, de 15 de febrero (R.T. Const. 1985, 175) que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas. Ahora bien, el Juez o Tribunal de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que se libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (S.T.C. 24/1990, de 15 de febrero (R.T. Const. 1990,24)), lo cual quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho, a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano judicial. La vigente Ley de Procedimiento Laboral ha recogido expresamente esta doctrina en su artículo 97.2, al disponer que la sentencia, apreciando los elementos de convicción, habrá de declarar expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia a los fundamentos de derecho "a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión". Y puesto que en el presente caso, habida cuenta de las invocaciones de hechos efectuadas por los demandantes a que ya se ha hecho referencia, y la también señalada contestación dada por la demandada, el magistrado de instancia ha efectuado el razonamiento acerca del proceso lógico que le ha conducido a sentar las afirmaciones -que respecto a la problemática sustancial y de fondo planteada- integran el relato fáctico de la sentencia.

b) No estimándose la revisión Resta incólume la apreciación del juzgador que sirvió de antecedente amparador al basamento jurídico que la sentencia impugnada se precisó y al efecto es reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo -Sentencias de 6 de diciembre de 1.979 y 10 de mayo de 1.980 -asi como la doctrina del T.C.T. (Sentencias de 25 y 27 de noviembre de 1.985, continuada por los TSJ de que no podrá prosperar la revisión en derecho cuando no se hayan alterado los supuestos de hechos que en la resolución se constaten y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación de ambos presupuestos circunstancia que concurre en el supuesto de autos lo que incide en consecuencia y en definitiva a la desestimación del motivo.

c) Como acertadamente dice el juzgador no se puede considerar acreditado que el cambio operado suponga una modificación de las condiciones de trabajo, en términos que perjudiquen su formación profesional y menoscaben su dignidad. Si bien es cierto que el actor desempeñó con anterioridad puestos de mayor responsabilidad en la entidad demandada, tampoco se constata que los puestos de trabajo que ha desempeñado últimamente en el Departamento de Control de Gasto, sean equiparables a los que ocupó con la anterior directiva, de hecho se le revocaron los poderes de representación que le fueron otorgados en 1996, durante más de un año 97-98 ya desempeñó otro puesto en una oficina bancaria de la localidad de Abenójar, y la decisión adoptada es en principio, no se ha desvirtuado, fruto de un plan organizativo de la entidad, dentro de la cual se toma la decisión de poner a

otro profesional al cargo del Area de Medios/Gasto, no solo afecta al actor de entre los trabajadores de su nivel profesional y antigüedad, sino que también otros empleados como D. Florian y Maximino, que en su momento desempeñaron puestos de responsabilidad, ahora ocupan vacantes de GSAC, categoría profesional esta dentro de la que se encuadran las tareas de Gestión y Administración bancaria que le son propias, y que con mayor o menor responsabilidad dentro del organigrama empresarial, ha venido desarrollando, siendo significativo que se le ha mantenido por la demandada el nivel retributivo que ya tenía, luego no existe perjuicio económico acreditado. El hecho de que el actor perciba el nuevo puesto como de peor categoría, y de que en efecto ya no sea responsable de un departamento, no puede determinar que se haya perjudicado su formación profesional y dignidad. La cuestión concreta relativa al hecho de si debe o no realizar funciones de caja, obligación que podría cuestionar el actor en un proceso ordinario, no puede entenderse como menoscabo profesional o a la dignidad, ya que la entidad entiende es acorde con su profesiograma, y viene siendo cumplida de forma ocasional cuando las necesidades del servicio bancario al cliente lo requieren, tanto por GESAC, como por Directores de oficina, como manifestaron otros empleados de la entidad.

DECIMOCUARTO.- En el motivo undécimo se denuncia violación de los art. 41.b), 4.2 c), 4.2 d), 4.2 e), 4.2 g) del ET .

El motivo debe desestimarse y ello en base a las siguientes consideraciones:

A) Es preciso tener presente como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional desde la TC S 38/1981, de 23 nov., la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación. Por ello ha establecido que, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, la decisión y que dichas causas han de explicar la conducta de la empresa, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (TC S 90/1997, de 6 may, FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido). En el entendimiento de el Tribunal no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (TC SS 266/1993, de 20 Sep., FJ 2, 144/1999, de 22 jul. FJ 5, 29/2000, de 31 de ene. FJ 3), sino de que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (TC S 114/1989, de 22 Jun., FJ 6), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (TC SS 74/1998, de 31 mar.; 87/1998 de 9 jul, FJ 3; 144/1999, de 22 jul, FJ 5 y 29/2000, de 31 ene., FJ 3). Se requiere la necesidad de aportar una "prueba verosímil" (TC S 207/2001, de 22 oct., FJ 5) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, TC SS 87/1998, de 21 abr., FJ 3; 293/1993, de 18 Oct., FJ 6; 140/1999, de 22 jul., FJ 5; 29/2000, de 31 ene., FJ 3; 214/2001, de 29 oct., FJ 4).

Ahora bien, como recordaron las TC SS 21/1992, de 14 feb. (FJ 3) y 266/1993, de 20 sep. (FJ 2), para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación de la existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación haya de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de la realidad de aquella discriminación o lesión. Se hace necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión. Se hace necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que deberá aportar algún elemento que, aun cuando no pueda servir para formar de una manera plena la convicción del juez sobre la existencia de hechos normalmente constitutivos de la vulneración del derecho, permita alcanzar una creencia racional sobre su certeza.

B) Ello implica, que quien impute trato discriminatorio de los previstos en la CE o en la Ley, o violación de la libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental, habrá de acreditar indicios suficientes de dicha violación, en cuyo caso se invierte la carga de la prueba, correspondiendo al empresario, no la voluntad discriminatoria, por cuanto dicha exigencia se convertiría en una prueba diabólica, sin la razonabilidad y proporcionalidad de su conducta.

C)"La doctrina constitucional (S.T.C. 44/1989, de 20 de febrero -RT Const. 1989,44 -) tiene señalado por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los Jueces y Tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del Órgano Judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (S.T.C. 175/85, de 15 de febrero (R.T. Const. 1985, 175)) que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas.- Ahora bien, el Juez o Tribunal de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que se libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (S.T.C. 24/1990, de 15 de febrero (R.T.- Const. 1990,24)), lo cual quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho, a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el Órgano Judicial. La vigente ley de Procedimiento Laboral ha recogido expresamente esta doctrina en su artículo 97.2, al dispone que la sentencia, apreciando los elementos de convicción,

habrá de declarar expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia a los fundamentos de derecho" a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión". Y puesto que en el presente caso, habida cuenta de las invocaciones de hecho efectuadas por los demandantes a que ya se ha hecho referencia, y la también señalada contestación dada por la demandada, el magistrado de instancia ha efectuado el razonamiento acerca del proceso lógico que le ha conducido a sentar las afirmaciones -que respecto a la problemática sustancial y de fondo planteada- integran el relato fáctico de la sentencia y concretamente el segundo de los hechos declarados probados; que al mantenerse y no admitirse le conlleva la desestimación del recurso.

D) Partiendo de los hechos probados resta incólume la apreciación del Juzgador que sirvió de antecedente amparador al basamento jurídico que la sentencia impugnada se precisa y al efecto es reiterada la Jurisprudencia del TS -Sentencias de 6 de diciembre de 1979 y 10 de mayo de 1980 -así como la doctrina del TCT (Sentencias de 25 y 27 de noviembre de 1985, continuada por los TSJ de que no podrá prosperar la revisión en derecho cuando no se hayan alterado los supuestos de hecho que en la resolución se constaten y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación de ambos presupuestos circunstancia que concurre en el supuesto de autos lo que incide en consecuencia y en definitiva a la desestimación del motivo, pues como consta en la sentencia se advierte que en ningún momento se han aportado por la parte actora indicios. La actora pretende que la existencia del mobbing quede acreditada mediante aquellos informes médicos que al diagnosticarle ansiedad, depresión u obsesión fóbica de persecución indican que esta deriva de mobbing o problemas laborales.

En primer lugar hemos de determinar qué entiende la doctrina científica y jurisprudencial por mobbing: En castellano, se podría traducir dicho término como "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo", según entiende la N.T.P. 476 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que la define como: "la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prologado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann"; y de las que la doctrina científica y los Tribunales, principalmente de lo Social, ha elaborado, podemos extraer los siguientes rasgos de la situación de mobbing:

Siguiendo a Candelaria "El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación? (revista de Derecho Social núm. 19, pág. 53 y ss)" morfológicamente, el "mobbing" puede ser muy variado porque se cualifica por el resultado de vejación para la persona que lo sufre más que por la definición exhaustiva de los comportamientos que lo producen: "mobbing" puede ser cualquier comportamiento -incluso si aparentemente lícito o jurídicamente irrelevante, como ciertas sonrisas, comentarios o gestos sistemáticos- de jefes o compañeros de trabajo que suponga "hacer el vacío" en las relaciones de grupo y/o degradación en las condiciones de trabajo".

"Lo que proporciona unidad a esta variada serie de comportamiento -que por lo demás están descritos en todos los estudios sobre el tema- es que consisten en conductas activas u omisivas que implican: a) Un desconocimiento de la dignidad del trabajador como persona y como profesional, b) rebajándola en la consideración que merece antes sus jefes y compañeros, y que en perseguir esa finalidad o en lograr ese resultado agotan su objeto".

..."Lo que caracteriza al comportamiento constitutivo de acoso no son tanto los hechos en sí, cuanto el contexto en que esos hechos se producen y el efecto que causan sobre el ambiente de trabajo en que la víctima se mueve, de modo que pueda apreciarse el menoscabo de sus status personal y profesional grave y perdurable".

La Sala de lo Social del TSJ de Murcia en su sentencia de 23 de junio de 2003 indica que el "mobbing" consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativo, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima.

Consciente la Sala de la dificultad probatoria que pesa sobre el trabajador sometido a mobbing, no puede dejar de hacer suyas la opinión doctrinal mantenida por la Catedrática de la Universidad de Sevilla D^a Candelaria en el artículo antes referenciado: "...ha de destacarse que, por el origen psicológico de las primeras definiciones de "mobbing", se suele hacer un especial hincapié en el momento subjetivo de la víctima lo vive así, y por sufrirlo se le deparan las consecuencias patológicas que el "mobbing" suele llevar aparejadas y en consideración a las cuales surgió el interés por la figura. Dicho esto, y tratando de trasladar la relevancia de estos comportamientos al ámbito del Derecho laboral, no parece adecuado centrarse exclusivamente en las vivencias de la víctima: la simpatía, la antipatía, el desprecio o la admiración y su impacto sobre quien sufre estos sentimientos ajenos es probable que no se puedan eliminar en las relaciones humanas, aún en la organización más perfecta. Y resultaría desmedido que el derecho se centrara en una versión sólo subjetiva del "mobbing", que convertiría las denuncias al respecto en un arma arrojada de efectos incalculables. El efecto exagerado creo que puede evitarse, en buena parte, con el recurso a técnicas ya apuntadas en el análisis del acoso sexual (Del Rey), en el sentido de que es preciso que los comportamientos sean objetivamente humillantes - o alcancen resultados humillantes - para la víctima como persona o profesional, y que ello sea perceptible por cualquier persona conforme a las reglas de la sana crítica. Cierto es que a través del esquema interpretativo que se propone se endurece el entorno en que opera el "mobbing", que se trata de un endurecimiento necesario, para alcanzar un mínimo nivel de consistencia jurídica del comportamiento en aras del principio de seguridad jurídica. Todo lo más -siguiendo esta pauta analógica respecto del acoso sexual- la especial sensibilidad

de la víctima, de existir, debe ser puesta de manifiesta por esta al acosador, señalando las molestias o los problemas que le originan determinados comportamientos, pero aún así, será preciso que el comportamiento denunciado sea idóneo para alcanzar el objeto o el resultado de humillación que es característica del "mobbing".

Con tales premisas debe afrontarse el estudio de la cuestión debatida, a la luz de la prueba practicada en las presentes actuaciones.

Entiende el que resuelve que los informes médicos a los que hace referencia la parte no constituyen prueba adecuada para acreditar la existencia del mobbing y de los concretos y numerosos hechos e incidentes que lo conforman y que la actora renuncia en su demanda, siendo sólo prueba adecuada para acreditar los trastornos psicológicos o psiquiátricos de la actora.

Lo dicho deriva de la propia naturaleza del mobbing que no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral. Además esta precisión que distingue entre lo que es el objeto propio del diagnóstico médico (quedando en consecuencia acreditado con él) y lo que no constituye objeto propio del diagnóstico resulta de la prueba pericial practicada en juicio con el psiquiatra D. Javier (profesor asociado de psiquiatría de la Universidad de Zaragoza) y la doctora D^a María Milagros especialista en medicina del trabajo (profesora titular de la cátedra de medicina legal y forense de la Universidad de Zaragoza y Directora de la Escuela Profesional de Medicina del Trabajo en dicha localidad).

El mobbing como se dijo es una agresión moral protagonizada por terceras personas (compañeros de trabajo, superiores en el trabajo, empresario) que sufre el trabajador en su entorno laboral. Esta agresión se caracteriza por su carácter sistemático, por su persistencia temporal, por consistir en una presión psicológica que a través de diversos mecanismos (humillaciones, críticas hirientes, desprecios, encomienda de tareas degradantes o inútiles, burlas, aislamiento en el trabajo, etc.) incide en la dignidad personal y profesional del trabajador persiguiendo que éste abandone por propia iniciativa su trabajo.

Este acoso, cuando existe, puede ser causa de ansiedad, estrés, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni toda ansiedad, estrés, depresión o cualquier otra alteración psicológica o psiquiátrica del trabajador deriva del mobbing, ni todo mobbing causa estos efectos morbosos en el trabajador. De lo que se deduce que probado un trastorno de ansiedad o la existencia de una depresión en el trabajador mediante una prueba adecuada como es un informe médico no por ello queda acreditada la existencia de mobbing.

En definitiva lo que venimos en llamar mobbing es un conjunto de conductas, de hechos. La existencia de estos hechos o conductas, su concreto contenido, sus circunstancias y su autor ha de ser acreditada mediante prueba adecuada capaz de dar razón de la existencia, bien de cada uno de los hechos concretos que por su naturaleza, finalidad podemos incluir en el concepto de mobbing o bien en términos generales de una serie de conductas o comportamientos que sufre el trabajador y que por su habitualidad y reiteración puedan ser referidas con carácter general y este conocimiento de los hechos tan solo puede adquirirse de quien los presenció o conoció estos hechos o partiendo de los vestigios materiales que dejan las acciones de los hombres (instrucciones escritas, advertencias, sanciones etc) y que son manifestación concluyente de su existencia.

DECIMOQUINTO.- El motivo núm. 12, debe desestimarse por las mismas razones alegadas al analizar el motivo núm. 10, ya que como acertadamente dice el recurrido el "motivo Duodécimo" del recurso, en lo básico, abunda en las cuestiones planteadas por el "Motivo Décimo", hasta el punto que las primeras páginas del mismo tienen exactamente el mismo tenor literal y son mera copia de las del "Motivo Décimo" (Folios 120 a 123 y 182 a 186 del recurso). Tras incorporar al recurso copia literal de innumerables sentencias descontextualizadas viene a concluir que la Sentencia dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciudad Real debe ser rechazada en virtud de la comparación de sus términos con otras de diferentes Juzgados y Tribunales, habiendo especial mención de una de la Sala a quien tenemos el honor de dirigirnos, de hace casi 12 años, que se basaba en presupuestos fácticos muy distintos, por más que el actor también fuera empleado de Caja Rural de Ciudad Real. A esta cuestión ya nos hemos referido en la impugnación del "Motivo Séptimo", por lo que damos por reproducidos los argumentos expuestos ut supra.

DECIMOSEXTO.- En el motivo núm. 13 se manifiesta que la sentencia de origen conculca la de TS 15/3/91, TS 7/3/2007, TS 21/3/98, el art. 4.2.a) del ET, art. 4.2.b), del ET, la de TS de 17/3/86, TS 4/11/88, art. 50.1 a) ET, art. 50.1 c) ET y 50.2 ET.

La sentencia de origen aplica indebidamente la de TSJ de Valencia de 20/10/2005.

La sentencia de origen conculca la de TS 17/3/88. Es elocuente el paralelismo paralimbo de este supuesto con el caso contemplado por el TS en su sentencia de 17/3/88.

DECIMOSEPTIMO.- El motivo debe desestimarse, ya que como acertadamente dice el recurrido aunque este "motivo" se sustenta en argumentos similares a los de los números 10º y 12º, a nuestro entender merece una atención aparte. El grueso de la argumentación pretende describir la existencia de supuestas y abismales diferencias entre los hechos enjuiciados por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciudad Real y referidos en la Sentencia recurrida y otra del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 20.10.05 (AS 820), que es mencionada -de manera puntual- por el juzgador a quo, para así sostener la ilegalidad de la decisión adoptada por mi representada y el supuesto error en la apreciación de los hechos de la Sentencia dictada en la instancia.

Sin embargo, nada más lejos de la realidad. La similitud entre ambas es palmaria, más allá de algunos mínimos detalles fácticos que no ensombrecen el fono de la cuestión.

Se trata, en los dos casos de trabajadores de Cajas Rurales, integrados ambos en el "grupo profesional administrativo y de gestión" y sometidos a idéntico Convenio Colectivo.

En la Sentencia del TSJ valenciano el trabajador, que era director de sucursal, había desempeñado ese cargo durante muchos años en distintas oficinas y tenía concedidos poderes por la entidad, es removido de su puestos y se le comunica el traslado a una sucursal de otra localidad, donde había una plantilla compuesta por otros tres trabajadores y el director de la misma. El trabajador mantenía su nivel salarial, siéndole revocados los poderes que tenía. Asimismo, constata la STSJ de la Comunidad Valenciana que las funciones a desempeñar en la nueva oficina eran fundamentalmente las de cajero. También se incluye entre los hechos probados que decisión similar se adoptó con relación a algún otro director de sucursal. El trabajador inicia un proceso de IT por depresión y reclama la extinción del contrato alegando modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El TSJ de Valencia, desestima la demanda y ratifica la legalidad de la decisión empresarial, que estaría comprendida dentro del ius variando y del poder directivo, en los términos permitidos por el Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y especial aplicación.

FALLO

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D. Juan Ramón, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Ciudad Real, de fecha 2 de diciembre de 2008 y auto de aclaración de sentencia de fecha 22 de diciembre de 2008, en los autos número 459/08, en virtud de demanda formulada contra CAJA RURAL DE CIUDAD REAL, sobre resolución de contrato, debemos confirmar y confirmamos, en todos sus aspectos la sentencia de instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete), haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Albacete), dentro de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación de la Sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 219 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral . La consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por la parte recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente núm. 0044 0000 66 0248 09, que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete) tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Oficina número 3.001, sita en la calle Marques de Molins, número 13, de Albacete, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de TRESCIENTOS EUROS (300 €), que deberá ingresar en la Cuenta número 2410 del BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Sucursal de la calle Barquillo, núm. 49 (clave oficina 1.006) de Madrid, que tiene abierta la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de dicha Sala IV del Tribunal Supremo al tiempo de personarse en ella.

Expídanse las Certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

Publicación.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha veintiuno de julio de dos mil nueve. Doy fe.

Publicación.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.

Número CENDOJ:02003340012009100637