

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª).**  
**Sentencia núm. 616/2008 de 21 julio**

[AS\2008\2475](#)

**DERECHOS FUNDAMENTALES:** derecho a la vida, integridad física y moral: vulneración: acoso moral o «mobbing»: cambio de funciones, hostigamiento y privación de los medios de infraestructura y materiales básicos para poder desempeñar su trabajo, después de una readmisión provisional; reparación de las consecuencias derivadas del acto ilícito: indemnización: compatibilidad con la derivada de la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial; cuantía: según la duración del «mobbing» o acoso moral: 4 años.

**Jurisdicción:** Social

Recurso de Suplicación núm. 1614/2008

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. ignacio moreno gonzález-aller

El TSJestima el recurso de suplicación interpuesto por la actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de los de Madrid, de fecha 03-09-2007, en proceso seguido sobre reclamación de cantidad, que es revocada, en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.

En la Villa de Madrid, a veintiuno de julio de dos mil ocho, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978,

EN NOMBRE DE SM EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación número 1614/08 interpuestos por el Sr. Letrado Fernando Veiga Conde en nombre y representación de ABYSAL SYSTEMS, SA y MESENA 19 S.L, así como por el Sr. Letrado Florentino Gómez Campoy en nombre y representación de Dña. Maite contra la sentencia de fecha 3 de septiembre de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social número 27 de MADRID, en sus autos número 67/07, seguidos a instancia de la trabajadora recurrente frente a la empresa que igualmente recurre y MINISTERIO FISCAL, en reclamación por cantidad, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. IGNACIO MORENO GONZALEZ ALLER, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO

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

PRIMERO.- La actora Maite, con DNI nº NUM000, prestó servicios laborales por cuenta y órdenes de las empresas Abysal Systems, SA y Mesena 19, SL con antigüedad de 14-2-89, ostentando la categoría profesional de Jefe de Administración y percibiendo un salario bruto mensual de 3.976,7 euros con inclusión del prorrateo de pagas extraordinarias compuesto por la cantidad de 2.604,39 euros de retribución dineraria y de 1.372,31 euros de retribución en especie.

SEGUNDO.- Con fecha 10-3-03 las empresas demandadas comunicaron por carta a la trabajadora su

despido disciplinario imputándole transgresión de la buena fe contractual por realizar actividades privadas durante el período de baja por incapacidad temporal incompatibles con los padecimientos sufridos.

TERCERO.- Con anterioridad al despido, el 27-1-03, formuló la actora contra las empresas demandadas demanda de extinción del contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo alegando que le habían retirado parte de sus funciones, que le obligaban desde octubre de 2002 a informar de las tareas que realizaba a la hija del Administrador y a fichar la entrada y salida. Asimismo alegaba que el 20-12-02 fue requerida para entregar el vehículo y el teléfono móvil que disfrutaba por retribución en especie y que, las demandadas dejaron en el mes de enero de 2003 de abonarle la cuota del seguro médico.

CUARTO.- Impugnando judicialmente el despido, ambas demandadas se acumularon en procedimiento único seguido ante el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid que dictó Sentencia nº 175/03 con fecha 28-7-03 por la que desestimó la demanda sobre extinción de contrato y estimó la demanda de despido declarando el causado a la actora el 10-3-03 improcedente, condenando a ambas empresas a las consecuencias inherentes a tal declaración, fijando el salario-día en 86,81 euros.

QUINTO.- En la Sentencia a que se ha hecho referencia en el hecho probado anterior, se declaraban los siguientes hechos probados:

"Segundo.- Que según se dice en la demanda con motivo de unas desavenencias con el el Administrador General Unico de la empresa D. Ismael, a partir del mes de octubre de 2002, como se trató de imponer a la trabajadora una reducción de jornada a 5 horas diarias, con la consiguiente reducción salarial a lo que la actora se negó, así como la obligación de informar de todas las gestiones y tareas que realiza a la hija del Administrador Unico, además de obligarla a fichar la entrada y salida del centro de trabajo, que anteriormente tampoco realizaba. También en fecha 20-12-02 la empresa requirió a la trabajadora mediante comunicación escrita para que le entregase el coche y los teléfonos móviles, lo que se efectuó el 26-12-02 haciendo entrega de los mismos al Director de operaciones de la empresa Sr. Gabino. Finalmente a partir de enero de 2003 la empresa ha dejado de abonar la cuota de seguro médico de Adeslas.

Octavo.- Que la demandante ha permanecido en situación de Incapacidad Temporal por síndrome ansioso-depresivo desde el 13-12-02, siendo dada de alta en 05-05-03, habiendo sido tratada por los servicios médicos de Fraternidad-Muprespa; Area 5 del Insalud (Servicios de Salud Mental) y Servicio de Salud Mental de Fuencarral de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, siéndole recomendado hacer vida normal, salir y viajar, según consta en los documentos obrantes a los folios 550 a 575 de los autos que se da por reproducidos.

Noveno.- Que tras la baja por Incapacidad Temporal de la actora en 13-12-02, la empresa le requirió la entrega del vehículo y de los teléfonos móviles, mediante telegrama de fecha 20-12-02 -folio 655-, lo que cumplimentó la trabajadora en 26-12-02, según consta en el documento obrante al folio 549 de los autos dándose por reproducidos ambos documentos a efectos de incorporación a los presentes hechos probados.

Undécimo.- Que la actora siempre ha desempeñado actividades de administración consistentes en llevar la contabilidad, facturas, nóminas, seguros sociales y funciones de secretaria de dirección".

SEXTO.- La Sentencia en cuestión dictada el 28-7-03 fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en [Sentencia de 23-3-04 \( PROV 2004, 238271\)](#). Dicha Sentencia devino firme el 12-5-04.

SEPTIMO.- Al margen de la retribución dineraria de la actora por la prestación de servicios, hasta diciembre de 2002, vino la actora disfrutando de otros beneficios a cargo de la empresa consistentes en vehículo de empresa, teléfono móvil y abono de cuotas de seguro médico con la entidad Adeslas para ella y 3 miembros de la familia y vales de comida.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 34 en procedimiento de despido recogió en el Fundamento de Derecho 4º los argumentos por los que no se consideraba salario en especie los conceptos ambos mencionados.

Por demanda de 3-8-04 la actora reclamó la cantidad de 18.478,39 euros por conceptos de Adeslas Sociedad Médica, viaje anual, comidas, teléfono móvil y automóvil más seguro referido al período de 1-1-03 a 31-1-05 y que se le siguiera abonando.

Turnada al Juzgado de lo Social nº 6 de esta capital, Autos 790/04, dictó Sentencia con fecha 2-3-05 estimando la excepción de cosa juzgada positiva en tanto sobre dichos conceptos ya se resolvió por el Juzgado Social nº 34 en el sentido de no considerarlos salario en especie. Dicho pronunciamiento fue confirmado y firme por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25-10-05 .

OCTAVO.- La actora estuvo de baja por incapacidad temporal de 13-12-02 hasta 5-5-03 con diagnóstico de trastorno adaptativo con síntomas de ansiedad y depresión.

NOVENO.- La actora instó la ejecución provisional de la Sentencia de despido dictada por el Juzgado Social nº 34 al haber optado la empresa por la readmisión que tuvo lugar el 19-9-03 por Auto de 17-11-03 se desestimó la petición de irregular readmisión.

DECIMO.- Una vez firme la Sentencia de despido, la actora instó el 20-5-04 ejecución definitiva de Sentencia firme de despido interesando la extinción de la relación laboral por readmisión irregular, que fue desestimada por Auto de 22-7-04. Dicho Auto fue revocado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 31-5-05 que declaró extinguida con dicha fecha la relación laboral existente entre las partes, condenando además a las empresas a abonar conjunta y solidariamente a la trabajadora la cantidad de 97.166,48 euros y a los salarios dejados de percibir a razón de 3.976,7 euros mensuales.

Mediante [Auto del Tribunal Supremo de fecha 7-6-06 \( PROV 2006, 216029\)](#) se declaró la inadmisión del recurso de casación contra la Sentencia de la Sala del Tribunal Superior de Justicia declarando su firmeza.

UNDECIMO.- Durante el período de baja de la actora iniciado el 13-12-02 las empresas contrataron un investigador privado para conocer cuál era la actividad de la actora durante ese período de tiempo.

DUOCEDIMO.- Sobre los meses de octubre-noviembre 2002 el Sr. Gabino -Director de operaciones- propuso a la actora reducir su jornada laboral a 5 horas para que pudiera mejor dedicarse a sus actividades privadas.

DECIMOTERCERO.- La actora con anterioridad al despido ostentaba la categoría profesional de Jefe de Administración, realizando funciones consistentes en llevanza de contabilidad, facturas, nóminas, seguros sociales y funciones de secretaria de dirección.

Desde la readmisión provisional el 19-9-03 la actora ha venido realizando como única función el grabado de datos de la contabilidad de los años anteriores, suprimiéndole el acceso a determinados programas informáticos así como a la base de datos de clientes y personal de la empresa.

A la actora se ubicó en el despacho que antes ocupaba el Director de operaciones, Sr. Gabino, donde carecía de teléfono por estar estropeado, debiendo usar su móvil particular.

Desde que causara baja la actora por incapacidad temporal el 13-12-02 la empresa le retiró el vehículo y teléfono móvil de los que venía disfrutando, dejando de abonársele la cuota del seguro médico y de entregarle vales de comida.

DECIMOCUARTO.- Causó la actora nueva baja por incapacidad temporal el 23-12-04 con diagnóstico de trastorno adaptativo del que fue dado de alta el 22-6-06.

Ha venido siendo tratada en el Servicio de Salud Mental de la Sanidad Pública con tratamiento psicológico y farmacológico.

DECIMOQUINTO.- Se agotó la vía administrativa previa.

#### TERCERO

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que desestimando la excepción de prescripción de la acción y la excepción de cosa juzgada y Estimando parcialmente la demanda interpuesta por Maite contra ABYSAL SYSTEMS, SA, MESENA 19, SL y MINISTERIO FISCAL, condeno a ABYSAL SYSTEMS, SA y MESENA 19, SL a que abonen conjunta y solidariamente a la actora la cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales".

#### CUARTO

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada y demandante, formalizándolo posteriormente; ambos recursos fueron 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 de abril de 2008, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

#### SEXTO

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 2 de julio de 2008 señalándose el día 16 de julio de 2008 para los actos de votación y fallo.

#### SÉPTIMO

En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

##### PRIMERO

Contra sentencia que estimó en parte la demanda, previa desestimación de las excepciones de cosa juzgada y prescripción, condenando solidariamente a las empresas codemandadas a abonar a la actora la

suma de 30.000 euros, en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales por violación de derechos fundamentales, interpone recurso de suplicación tanto la actora como Abysal Systems S.A y Mesena 19 SL.

#### SEGUNDO

El recurso de las empresas comienza, en su primer motivo, por pedir la revisión fáctica, con adecuado amparo en el apartado b) del art. 191 [LPL \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#), en concreto, para modificar el ordinal primero, en orden a fijar un nuevo salario mensual, dejando invariable el resto del ordinal, proponiendo la siguiente redacción:

"La actora DOÑA Maite, con D:N:I. NUM000, prestó sus servicios profesionales por cuenta y órdenes de las empresas Abysal (...) percibiendo un salario bruto mensual de 2.604,39 euros, con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias".

El motivo ha de merecer favorable acogida, ya que tiene apoyo en la sentencia firme del despido dictada por el Juzgado de lo Social núm. 34 (folios 67 a 76), al excluir, entre otros conceptos, la retribución en especie derivada de la utilización del vehículo de la empresa, teléfono móvil, vales de comida, seguro médico, y viaje anual de vacaciones, fijando una indemnización de 55.017,66 euros y salarios de trámite en razón de 86,81 euros día, lo que arroja, en efecto, tal como proponen las empresas, un salario bruto mensual de 2.604,39 euros, error que se obtiene de los documentos invocados de manera diáfana, patente y directa, contundente e incuestionable, fuera de meras suposiciones o conjeturas más o menos lógicas, y con incidencia en la cuantificación de la indemnización resultante para el caso de estimarse la violación de los derechos fundamentales.

#### TERCERO

En el siguiente, con el mismo designio que el precedente, interesa, con apoyo en los documentos que cita, por juzgar constituye una omisión trascendental con relevancia en la apreciación de la cosa juzgada, incorporar como nuevo párrafo al ordinal décimo los datos determinantes en cuya virtud se solicitó la extinción de la relación laboral, para su redactado en la forma propuesta, a lo que no es posible acceder, toda vez que en los presentes autos se trata de determinar si se han violado o no los derechos fundamentales que sustentan la demanda, no el despido, y si se produjo la readmisión irregular, estando ante acciones distintas, puesto que una cosa es valorar la concurrencia de la causa imputada en la carta de despido y si ante la decisión de optar por la readmisión ésta se produjo, y otra bien distinta es si concurre la violación de la integridad física y moral, que no entra en el radio de acción del incidente de readmisión irregular.

#### CUARTO

En el siguiente, también sobre error in facto, postula incorpora al hecho décimo un nuevo y último párrafo en el que se refiera que "la demandante fue baja en la empresa con efectos del 9-6-2005, en virtud de resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, que estableció la fecha correcta y en resolución de 16-1-2007 estimó la reclamación de la empresa y la devolución de las cotizaciones indebidamente percibidas".

Debe decaer la modificación propuesta por no trascender a los afectos del fallo.

#### QUINTO

En el siguiente, propone adicionar al hecho probado decimocuarto, con apoyo en el documento obrante al folio 187 de autos, que "la demandante solicitó prestación incapacidad permanente, que le fue denegada por resolución del INSS. registrada de salida el 29-8-2006".

El motivo ha de alcanzar éxito, por tener respaldo en el documento citado, y con relevancia para la resolución de la litis

#### SEXTO

Ya sobre error in iudicando, en el siguiente motivo, denuncia infracción por violación del art. 59.1 y 2 del [ET \( RCL 1995, 997\)](#) con relación al 1969 del [Código Civil \( LEG 1889, 27\)](#) y jurisprudencia que estima de aplicación.

Sostiene que la acción ejercitada en los presentes autos lo ha sido fuera del plazo de un año, por el hecho de que la Seguridad Social acordó la devolución a la recurrente de las cotizaciones ingresadas indebidamente con posterioridad a la Sentencia del TSJ de Madrid de 31-5-2005, y que desde entonces pudo ejercitar la pretensión, y como interpuso la papeleta de conciliación el 19-1-2007 ha prescrito.

Este planteamiento de la empresa no enerva sin embargo el razonamiento de que se sirve la sentencia de instancia para denegar la prescripción. En efecto, si no fue hasta el 31-5-2005 cuando el auto del TSJ de Madrid declara extinguida la relación laboral existente entre las partes, hay que partir del dato de que hasta el 7-6-2006 el Tribunal Supremo no dicta auto acordando inadmitir el recurso de suplicación interpuesto por las empresas, y como la demanda se presenta el 19-1-2007, y la papeleta de conciliación previa tuvo

entrada el 22-12-2006 (folio 11 de autos) es claro que no ha transcurrido el plazo de un año desde que la acción pudo ejercitarse contando, como dies a quo, el del auto de inadmisión dictado por el TS

#### SÉPTIMO

En el siguiente motivo, también sobre error in iudicando, denuncia infracción de los artículos que cita de la [Constitución \( RCL 1978, 2836 \)](#), de la [LECiv \( RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892 \)](#) y jurisprudencia que estima de aplicación. Para ello centra su discurso argumental en que los mismos hechos que sirven para sustentar el acoso moral ya fueron valorados, debatidos y resueltos, fijándose la correspondiente indemnización, en el correspondiente incidente por readmisión irregular, desestimándose, además, la indemnización adicional solicitada por la actora, lo que, a su criterio, debió conducir a apreciar la excepción de cosa juzgada, por actuar el auto de extinción como elemento prejudicial, si no se quiere producir el efecto de conculcar la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva.

Reiteramos, como ya se dijo más arriba, que en los presentes autos se trata de decidir si se han violado o no los derechos fundamentales que sustentan la demanda, no el despido, ni tampoco si se produjo la readmisión irregular, estando ante acciones distintas, puesto que una cosa es valorar la concurrencia de la causa imputada en la carta de despido, y si ante la decisión de optar por la readmisión ésta se produjo regularmente, y otra bien distinta es si concurre la violación de la integridad física y moral, que no entra en el radio de acción del incidente de readmisión irregular, y para tales efectos deviene decisivo partamos de los datos firmes que configuran el ordinal decimotercero de la sentencia recurrida: La actora con anterioridad al despido ostentaba la categoría de Jefe de Administración realizando funciones consistentes en llevanza de contabilidad, facturas, nóminas, seguros sociales y funciones de Secretaria de Dirección. En cambio, desde la readmisión provisional el 19-9-2003, vino realizando como única función el grabado de datos de la contabilidad de los años anteriores suprimiéndola el acceso a determinados programas informáticos así como a la base de datos de clientes y personal de la empresa, y no solo eso, sino que la ubicaron en un despacho que carecía de línea de teléfono, además de privarle de los bonos de comida dejándole de abonar la prima de seguro médico.

Sobre estas premisas la Magistrado de instancia entiende se ha producido una conducta empresarial de hostigamiento laboral con el ánimo de perjudicar a la trabajadora, lo que le ha obligado a precisar de tratamiento psicoterapéutico.

Dicho lo anterior no es ocioso recordar que el proceso de tutela de derechos fundamentales es el adecuado, aun cuando la lesión invocada no sea actual ( [STS 20-6-2000 \[ RJ 2000, 5960 \]](#) ), bastando invocar el derecho fundamental infringido ( [STS 26-7-95 \[ RJ 1995, 6342 \]](#) ). Extinguida la relación laboral, es posible presentar ante el Juzgado de lo Social, como aquí ha acontecido, demanda por vulneración de derechos fundamentales denunciando el acoso, y así lo viene declarando reiteradamente esta Sección de Sala -por todas [sentencia de 7-4-2008 \( AS 2008, 1398 \)](#)- de manera que lo procedente en estos casos será entrar a conocer del fondo del asunto sin apreciar las excepciones de falta de acción, inadecuación del procedimiento y cosa juzgada. Y es que, si bien como norma general las indemnizaciones prevenidas en el [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997 \)](#) (art. 40, 41, 50 y 56) parecen diseñadas para cuando está viva la relación laboral, ello tiene como excepción la materia de protección de derechos fundamentales.

#### OCTAVO

En efecto, como razona la [STS de 20-6-00 \( RJ 2000, 5960 \)](#):

" (...)Recuerda nuestra sentencia de 14 de julio de 1993 (recurso 3354/1992 ) que «la acción de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales tiene sin duda, a la vista del art. 179.1º [LPL \( RCL 1990, 922, 1049 \)](#) (hoy [180.1 \[ RCL 1995, 1144, 1563 \]](#)), un contenido complejo ordenado al "cese inmediato del comportamiento antisindical", a "la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo", y a "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera". Como consecuencia de ello, la sentencia que pone fin a este proceso especial será normalmente, si se reconoce la lesión del derecho fundamental, una sentencia declarativa y de condena, en la que, como ha dicho la doctrina científica, se lleva a cabo al mismo tiempo una tutela inhibitoria respecto del acto lesivo de la libertad sindical, una tutela restitutoria o de reposición del derecho vulnerado, y en su caso una tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador o trabajadores afectados». Y así será en todos aquellos supuestos en que la lesión del derecho fundamental se mantenga viva y actualizada en el momento de dictarse la sentencia, que fueron posiblemente los que el legislador tuvo presentes a la hora de regular el procedimiento preferencial y sumario que disciplinan los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Pero ello no obliga al trabajador o sindicato que sufre la lesión a reaccionar de inmediato frente a ella. No existe norma que así lo imponga, ni se compadecería tal exigencia con el carácter imprescriptible de los derechos fundamentales.

(-) Es cierto, no obstante, que como ha reiterado el Tribunal Constitucional «la imprescriptibilidad de los derechos fundamentales como derechos de la persona no es óbice para que, tanto en aras de la seguridad jurídica como para asegurar la protección de los derechos ajenos, el legislador establezca plazos de

prescripción determinados para las acciones utilizables frente a la vulneración concreta de uno de estos derechos ([SSTC 7/1983 \[ RTC 1983, 7\]](#) y [13/1983 \[ RTC 1983, 13\]](#)), teniendo siempre en cuenta que dicha prescripción «en modo alguno puede extinguir el derecho fundamental de que se trate, que el ciudadano podrá continuar ejerciendo y que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura, sino que significará tan sólo que ha transcurrido el plazo dentro del cual el ordenamiento le permite reclamar jurisdiccionalmente ante una presunta y determinada violación». ([STC 7/1989 \[ RTC 1989, 7\]](#)).

Pero el legislador laboral no ha sometido la acción de tutela a plazos breves y específicos de caducidad o prescripción, ni mucho menos ha exigido que la lesión sea actual. La demanda «habrá de interponerse -conforme al mandato del art. 177.2 [LPL \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#)- dentro del plazo general de prescripción o caducidad previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión de la libertad sindical». Desde esa decisión normativa, elevar a la categoría de presupuesto de adecuación procedimental de la pretensión de tutela -como hace la sentencia recurrida- la exigencia de que la lesión sea actual, supondría infringir frontalmente el art. 177.2. Y constituirá, en todo caso, una interpretación contraria al canon establecido por el Tribunal Constitucional (por todas [sentencia 51/1988 \[ RTC 1988, 51\]](#)) conforme al cual, la cuestión de la adecuación del procedimiento deberá ser ponderada por los Tribunales laborales «en el sentido más favorable a la efectividad del derecho fundamental a obtener un pronunciamiento sobre el fondo».

Y es que no cabe desconocer que la conducta lesiva de la libertad sindical no tiene por qué ser necesariamente continuada, y puede consumarse y agotarse en el mismo instante en que se produce la lesión del derecho fundamental (por ejemplo, la orden del empresario impidiendo a sus trabajadores que secunden una huelga convocada para un único día). Obviar tal realidad y reservar la modalidad procesal de tutela para las lesiones «actuales» esto es, frente a los comportamientos antisindicales que persisten en la fecha de interposición de la demanda, sería tanto como afirmar que las acciones contra las vulneraciones de la libertad sindical deben seguir distinto cauce procesal en función de su proyección temporal y al margen de su mayor o menor gravedad, que obviamente no está condicionada por aquélla. Cuando la defensa frente a cualquier acto de injerencia, impeditivo u obstativo de su ejercicio, por el mero hecho de atentar contra dicha libertad, debe gozar de la protección jurisdiccional reforzada que la [Constitución \( RCL 1978, 2836\)](#) otorga a todo derecho fundamental. Lo único que ocurrirá, caso de que la conducta lesiva haya cesado con anterioridad, es que la sentencia no podrá contener en su integridad el pronunciamiento complejo del art. 180.1 previsto sólo, como ya hemos dicho, para los casos en que el comportamiento antisindical persiste aun en la fecha en que aquélla se dicta. De ahí que esta Sala, en su sentencia de 26 de julio de 1995, afirmara que «la irrelevancia del agotamiento de los efectos de la lesión en el tiempo sobre el ejercicio de la acción de tutela, porque, aunque ésta pueda perder como consecuencia del transcurso de tiempo su finalidad de imponer el cese inmediato del comportamiento antisindical, ese transcurso del tiempo no altera el contenido declarativo de la acción ni su alcance resarcitorio en orden a la reparación de los efectos producidos por la lesión».

(...) Por consiguiente, salvo supuestos excepcionales en que se pueda apreciar, «prima facie», que en la demanda no se alega lesión alguna del derecho fundamental como exige el artículo 177.3 o que el acudimiento al proceso preferente y sumario del art. 175 se realiza en fraude de Ley -supuesto contemplado en la [STS/IV de 25-2-1988 \( RJ 1988, 950\)](#) -, no puede declararse una inadecuación de procedimiento cuando se ejercita formalmente una acción de tutela de un derecho fundamental, siendo obligado entrar a resolver sobre la lesión denunciada. Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional en sus [sentencias 12/1982 \( RTC 1982, 12\)](#) y [31/1984 \( RTC 1984, 31\)](#), que, aun dictadas en relación con otros derechos fundamentales, son de evidente aplicación al de libertad sindical y al proceso especial que la protege en el Orden Laboral. En ellas el Alto Tribunal afirma que «para deslindar el problema procesal y la cuestión de fondo, es preciso reconocer que basta con un planteamiento razonable de que la pretensión ejercitada versa sobre un derecho fundamental, lo que es bastante para dar al proceso el curso solicitado, con independencia de que posteriormente el análisis de la cuestión debatida conduzca o no al reconocimiento de la infracción del derecho constitucional invocado». En caso contrario, «la resolución judicial que ordena el cambio de procedimiento y el paso de la vía especial (...) al proceso ordinario, puede ser considerada como equivalente a una inadmisión y, por ende, a la frustración de la vía judicial, ya que al reconducir al recurrente al proceso ordinario, se le priva de la protección específica que se otorga a los derechos fundamentales».

En suma, en los supuestos de conductas empresariales vejatorias o discriminatorias es posible percibir, junto a la indemnización que pueda corresponder por la resolución del contrato por despido, otra indemnización por los perjuicios morales producidos por esas conductas, bien en el propio proceso por despido, o en procedimiento aparte, una vez extinguido el contrato, en el de tutela de derechos fundamentales para resarcir tales daños morales.

#### NOVENO

El moobing, como viene destacando esta Sección de Sala en reiteradas resoluciones, entre ellas la de [24-4-2006 \( AS 2006, 2280\)](#), es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la

psiquiatría, la sociología y, como no, el Derecho. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. El añadido al acoso del calificativo moral viene a incidir en que el acoso persigue conseguir el desmoronamiento íntimo, psicológico, de la persona. Cuando en la condición humana predominan los instintos, sin control por la razón, la perversión del hombre es capaz de generar los más abominables sufrimientos. Se ha demostrado hay ámbitos profesionales, especialmente propicios para el nacimiento y desarrollo de este fenómeno, como son el de la Administración Pública y el de la Enseñanza, en los que rigen, preponderantemente, principios de jerarquía, de rigurosa reglamentación y de acusado conservadurismo. En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente, de narcisismo. Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social. Efectos que trastocan el entorno familiar, laboral y social, del acosado.

La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, habla de "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo..." y la Comisión Europea, en 14 de mayo de 2001, señala, también, como característica esencial del acoso, "los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto...".

Las [Directivas de la Unión Europea, la 43/2000, de 29 de \( LCEur 2000, 1850\)](#) y la [78/2000, de 27 de noviembre \( LCEur 2000, 3383\)](#), al referirse al acoso moral, desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideran como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito este el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial (STSJ País Vasco 20-4- 02 , [STSJ Galicia 8-4-03 \[ AS 2003, 2893\]](#) , [STSJ Canarias/Las Palmas 28-4-03 \[ AS 2003, 3894\]](#) ) y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin.

Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador, (el concepto de integridad moral es distinto del de salud) requisito éste, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo importante es que el comportamiento sea objetivamente humillante, llevando así implícito el perjuicio moral, pues si se piensa que el acosador puede ser un enfermo y no por tanto responsable de sus actos, la búsqueda del resultado de humillación o vejación es un elemento normal de este comportamiento, pero no necesario. (Rojas Rivero).

Con todo, tanto el requisito de la intencionalidad como el de la duración en el tiempo parecen suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del [Consejo de 23 de septiembre de 2002 \[ LCEur 2002, 2562\]](#) ). Así, la duración o reiteración deberá determinarla el intérprete en cada supuesto concreto, y no resulta imprescindible que quienes acosan lo hagan por una intencionalidad u objetivo, es suficiente los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece o se haya creado un entorno hostil, degradante o humillante.

Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

En este orden de ideas, en definición a nuestro modo de ver muy clarificadora, Cavas Martínez define el acoso moral como "comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tiene como objetivo intimidar, apocar, amilantar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal".

El acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero -acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. A veces, las prácticas de acoso u hostigamiento suponen un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe o líder de la organización. (Molina Navarrete). Se trataría de

una forma de dominio sobre las personas, erradicado en el mundo civilizado, en la que el poder ha de ocultarse para poder seguir ejercitándose.

Intencionalidad y sistemática reiteración de la presión (Leymann, en términos generales lo concreta en una vez por semana durante al menos seis meses) son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo, en el que, a semejanza del reino animal, miembros débiles de una misma especie se coaligan contra un individuo más fuerte al que, por diversos motivos, se ataca y excluye de la Comunidad.

Pero no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador.

No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".

Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado.

Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral. Ello no obstante, algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Québec, Canadá, aceptan identificar el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No esta línea, sin embargo, la seguida en el reciente Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4-2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, el cual define el acoso como el que se produce cuando "uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo". La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo.

Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo.

En España, en el ámbito regulado por el Derecho de Trabajo, no puede decirse, con exactitud, que se carezca de una normativa que permita sancionar el acoso moral como atentado a la dignidad de la persona.

Este derecho a la dignidad personal aparece reconocido, en la Ley ordinaria, concretamente en el art. 4-2-c) del [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997\)](#) que reconoce como derecho básico del trabajador el del "respeto a la consideración debida a su dignidad". Este reconocimiento de la dignidad del trabajador se recoge, asimismo, en los arts. 18, 20-3 y 39-3 del Texto Estatutario Laboral.

Los arts. 180 y 181 del Texto Refundido de la [Ley de Procedimiento Laboral \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#) son sin duda un cauce procesal adecuado al ejercicio de acciones tendentes a la neutralización y reparación del acoso moral, como expresión que es de la vulneración de derechos fundamentales de la persona y de la dignidad personal como presupuesto de los mismos.

En el acoso moral lo que se advierte, en todo caso, es un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisibles y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se conectan también con el acoso moral.

Los comportamientos propios del acoso tienden, en todo caso, a minar la moral de persona acosada, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma. En el acoso siempre existe siempre violación de la dignidad personal que, como reconoce la [sentencia del Tribunal Constitucional 53/85 \( RTC 1985, 53\)](#), "es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás". Como señala la [sentencia de la Sección 2ª de esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 14-6-2005 \( PROV 2005, 176379\)](#), el mobbing se caracteriza por ser el bien jurídico protegido, el derecho a la dignidad personal del

trabajador y por la forma en que se produce la lesión de ese derecho -acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto-; reiteración en el tiempo de dicha conducta; finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

Ante tal situación, obviamente, la persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el art. 15 de la [Constitución Española \( RCL 1978, 2836\)](#) le proporciona base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el art. 24 del Texto Constitucional.

El art. 18-1 de la Constitución Española garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El honor, en cuanto concepto o apreciación que los demás pueden tener de uno mismo, es indudable que se resienten con el acoso moral.

La persona que es víctima del mismo no solo sufre en el interior de su psiquis dañada por el ataque acosador, sino que, también, desmerece en la consideración que los demás, el grupo social o laboral, tienen de ella.

Junto a esos derechos a la cesación y a la reparación del acoso moral, también, existe el derecho a criticar tal conducta de una forma pública, al amparo del art. 20 de la Constitución Española.

Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón al acoso moral, es una solución no excesivamente satisfactoria, pues produce, no obstante los efectos resarcitorios ya apuntados, una pérdida del puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador. Sin embargo, ésta parece ser la solución posible, si bien habría de ponderarse en términos adecuados por la Jurisprudencia Social no solo el perjuicio inherente a la forzada extinción contractual -«ex» art. 50-c) del [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997\)](#) -sino, también, el perjuicio material y moral que ocasiona al trabajador tener que extinguir la relación laboral que mantiene con la empresa.

Desde el punto de vista sancionador, el acoso moral merece distintas respuestas.

En primer término, cabría hablar de una responsabilidad administrativa -sanción- a imponer por la Inspección de Trabajo al empresario que desencadena o consiente el acoso del trabajador.

No cabe duda que, de acuerdo con la Ley de infracciones y sanciones del Orden Social - [RD 5/2000, de 4 de agosto \( RCL 2000, 1804, 2136\)](#) - el acoso moral ha de encuadrarse en su art. 8-11 que describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005, 77 a 90.151,82 euros "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

En segundo término, puede establecerse una responsabilidad empresarial con el recargo en las prestaciones económicas a satisfacer por la Seguridad Social en los casos de Incapacidad Temporal y de Invalidez Permanente derivadas del acoso moral.

En los supuestos de acoso moral horizontal, el empresario puede y debe ejercer el procedimiento disciplinario contra el acosador.

Finalmente, cuando la situación de acoso moral revista extraordinaria gravedad se puede utilizar, también, la vía penal.

Es de mencionar, asimismo, el Convenio Colectivo de la OIT, firmado en Ginebra el 26 de febrero de 2001 y relativo a la solución y prevención del acoso -se prevén órganos específicos como pueden ser el Defensor del Personal o el Comité Paritario-.

En el ámbito judicial se han empezado a dictar resoluciones que abordan directa y específicamente el problema del acoso moral y es oportuno recordar, también, el contenido de las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional relativas a la protección de los derechos fundamentales de la persona, las que pueden servir de base y de apoyo para la persecución del acoso moral, en cuanto éste constituye, sin género de duda alguna, una violación de derechos fundamentales y valores básicos de la persona.

Tal vez, la primera sentencia del Tribunal Supremo que aborda directa y precisamente el tema del acoso moral, no procede de la Sala de lo Social de dicho Tribunal, reticente a pronunciarse sobre la conceptualización del acoso moral, sino de la Sala Tercera del mismo. La [sentencia de 23 de julio de 2001 \( RJ 2001, 8027\)](#) de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, puede ser considerada como el primer pronunciamiento jurisprudencial respecto del acoso moral en España.

Obviamente, la misma se refiere al fenómeno de referencia en cuanto se produce en el ámbito de la relación pública funcionarial.

El Tribunal Supremo define al acoso moral como "actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante carente de toda justificación".

Destaca el Tribunal Supremo en esta resolución que el llamado mobbing, pese a no estar catalogado

como infracción disciplinaria, sin embargo, es incompatible con el respeto a los derechos fundamentales de la persona -la dignidad personal en particular- exigible en todo Estado Constitucional de Derecho.

En la Administración pública, el carácter más intensamente reglamentado de la organización del trabajo, junto a su mayor grado de homogeneidad, la prevalencia del principio de jerarquía y el mayor conservadurismo reinante, facilitan, sin duda alguna, la aparición del acoso moral como forma de sutil coacción psicológica.

El carácter estatutario y no laboral de la relación que une al funcionario con la Administración Pública, no puede impedir, en forma alguna, la persecución de las conductas acosadoras.

Además de esta sentencia del Alto Tribunal de Justicia, son de señalar como manifestaciones de contemplación del acoso moral, las siguientes resoluciones de los Juzgados y Tribunales del Poder Judicial integrantes del Orden Jurisdiccional Social.

Las [sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, números 201/2001 \( PROV 2001, 230916\) y 161/2001 \( AS 2001, 1821\)](#) de 15 de junio y 18 de mayo respectivamente, correspondientes a los recursos de suplicación 220/2001, referidas a acoso moral, definen a éste como aquel que origina una reacción mixta "ansiedad-depresión" que debe ser considerada como accidente de trabajo.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 12 de diciembre de 2001 - [recurso de suplicación 5495/2001 \( PROV 2002, 28976\)](#) - aborda el tema del acoso sexual en la conducta de un trabajador que utiliza, repetidamente, expresiones vejatorias y sexistas en el desarrollo de su función laboral, tanto respecto a compañeras de trabajo como a clientas de la empresa.

El Juzgado de lo Social n.º 2 de Pamplona en los procedimientos acumulados 319/2001 y 400/2001 dictó sentencia el 24 de septiembre de 2001 en la que afronta el tema del hostigamiento o acoso laboral. Entiende esta resolución que las formas de manifestarse tal irregular conducta laboral son el ataque mediante medidas adoptadas contra la víctima, el aislamiento, los ataques a la vida privada y la expansión de rumores. Las consecuencias del acoso son, a juicio de esta sentencia, la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual grave.

Esta Sección 1ª de la Sala del TSJ de Madrid, en [sentencia de 11-7-2005 \( PROV 2005, 185759\)](#), tiene dicho que la característica sustancial del denominado "mobbing" es que constituye una forma de ataque a la dignidad del trabajador, a través de una conducta desplegada por un sujeto (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) que se caracteriza por reiterar en el tiempo un acoso u hostigamiento a ese trabajador, mediante cualquier actuación vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, con el propósito de lograr una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente la resistencia del acosado, y lograr así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el hostigador.

Al margen de éstas, todavía, aisladas resoluciones judiciales sobre el acoso moral, conviene poner de relieve, también, la doctrina del Tribunal Constitucional en orden a la protección de los derechos fundamentales de la persona.

En este sentido y sin ánimo exhaustivo podrían citarse, entre otras, las siguientes sentencias:

- [Sentencia 57/1994 de 28 de febrero \( RTC 1994, 57\)](#) - recursos de amparo 2302/1990 y 1445/1991-.

Se refiere esta sentencia a la causación de tratos inhumanos y degradantes y dice que tal conducta la constituyen "los padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infringidos de modo vejatorio para quien los sufre ([sentencias del Tribunal Constitucional 120/1990 \[ RTC 1990, 120\]](#) y [137/1990 \[ RTC 1990, 137\]](#))". Sigue diciendo esta sentencia que "el derecho a la intimidad personal aparece configurado como un derecho fundamental vinculado a la propia personalidad y que deriva sin duda, de la dignidad de la persona. Entrañando la intimidad personal la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás necesario -según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de vida humana ([sentencias del Tribunal Constitucional 231/1998 \[ RTC 1998, 231\]](#), [179/1991 \[ RTC 1991, 179\]](#) y [20/1992 \[ RTC 1992, 20\]](#))".

-La sentencia del mismo Tribunal n.º 224/1999, de 13 de diciembre - [recurso de amparo 892/1995 \( RTC 1999, 224\)](#) -, referida a acoso sexual, especie del género del acoso moral, entiende que aquél ataca a los derechos fundamentales de igualdad, de intimidad personal y de la propia imagen. Dice esta sentencia, en referencia al acoso sexual, que es un "atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad en desdoro de la dignidad humana... comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador... no pretende, en absoluto, un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente, eliminar aquellas conductas que generen objetivamente y no solo para la acosada un ambiente de trabajo hosco e incómodo. Debe en consecuencia, ser ponderado objetivamente atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, como puede ser la intensidad de la conducta, la susceptibilidad de la víctima, el entorno laboral en que se desarrolla la actividad y su

desempeño por la víctima en relación con el resto de los compañeros de trabajo, puesto que en caso contrario nos encontraríamos que ante un término que normalmente ha sido bien recibido como "mobbing" se utilizaría de manera indiscriminada ante cualquier tipo de insatisfacción en el trabajo cuando incluso puede derivar de un comportamiento ajeno al propio empresario y porvenir del perfil psicológico del propio trabajador".

-La sentencia 186/2000, de 10 de julio - [recurso de amparo 2662/1997 \( RTC 2000, 186\)](#) -, señala los límites o modulaciones del derecho a la intimidad personal del trabajador.

El problema planteado y resuelto en esta sentencia se refería a la instalación de un circuito cerrado de televisión para controlar determinados puestos de cajeros de la empresa, en razón a una serie de irregularidades detectadas.

El Tribunal Constitucional no concede el amparo solicitado al entender que la medida adoptada por la empresa fue idónea, necesaria y proporcionada y que, por tanto, no se violó el derecho a la dignidad del trabajador -arts. 20, y 42-2-c) del [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997\)](#) -derecho que se halla en conexión con la intimidad y la libertad personal.

-La sentencia 81/2001, de 26 de marzo - [recurso de amparo 922/1998 \( RTC 2001, 81\)](#) - deniega el amparo solicitado y dice que el derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen no es equivalente al derecho económico a la explotación mercantil de la propia imagen, lo que no se halla amparado por el derecho fundamental de referencia.

-La sentencia del mismo Tribunal 156/2001, de 2 de julio - [recurso de amparo 4641/1998 \( RTC 2001, 156\)](#) -dice que el derecho a la propia imagen que no es un derecho absoluto, guarda estrecha relación con el derecho al honor y a la intimidad personal.

-La sentencia 136/2001 de 18 de junio, - [recurso de amparo 871/1997 \( RTC 2001, 136\)](#) - examina los derechos de igualdad, de no discriminación y de intimidad personal en relación con "un cese laboral por atentado a la intimidad personal" y dice que pese a no haber atendido a los requerimientos sexuales la trabajadora la conducta constitutiva de acoso sexual infringe los derechos fundamentales mencionados y que la carga de la prueba de los mismos se invierte haciéndola recaer sobre el empresario.

-La sentencia n.º 83/2002, de 22 de abril - [recurso de amparo 182/1998 \( RTC 2002, 83\)](#) - aborda el examen de los derechos fundamentales a la intimidad personal y a la propia imagen y señala, en relación a este último que es "el derecho de la personalidad, derivado de la dignidad humana y dirigido a proteger la dimensión moral de las personas". Dice el Tribunal Constitucional que es un derecho autónomo y que, por lo que hace a la intimidad, ésta, "tiene por objeto garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida vinculado al respecto de su dignidad como persona".

-Finalmente, la sentencia n.º 99/2002, de 6 de mayo del propio Tribunal Constitucional - [recurso de amparo 403/1997 \( RTC 2002, 99\)](#) - se refiere al derecho fundamental al honor y la intimidad y respecto del primero dice que "ampara...frente a expresiones o mensajes que lo hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio y que fueran tenidas en el concepto público como afrentosas". Y en orden a la intimidad expresa que hay "un derecho a poseerla", y que "garantiza... el secreto sobre nuestra propia esfera de la vida".

En la estimación y regulación del acoso moral, dice el Magistrado del TS Varela Autrán, -cuyos puntos de reflexión y de sistematización en el estudio del acoso en el trabajo nos hemos permitido seguir- ha de seguirse una línea equilibrada y cuidadosa que aleje de su concepto conductas simulatorias o que sean propias de anteriores enfermedades psíquicas del presunto acosado, como también deben ser excluidas de su concepto las normales y naturales desavenencias o contratiempos en el desarrollo del contrato de trabajo.

Decantado, con más o menos precisión, el concepto y contenido del acoso moral en el trabajo, se impone, ineludiblemente, su específica regulación tanto desde una perspectiva preventiva como represiva que incluya las consecuencias resarcitorias de todo orden y las sanciones administrativas y penales que se estimen pertinentes.

## DÉCIMO

En el concreto caso sometido a nuestra consideración es diáfano se ha producido, atendiendo a los datos del hecho probado decimotercero, un claro intento de la empresa de presionar psicológicamente a la trabajadora de manera sistemática desde que se produjo la readmisión provisional, para lo cual la afrenta privándola de realizar los cometidos inherentes a su categoría y puesto profesional, y por si esto fuera poco, le retira el acceso a los medios de infraestructura y materiales básicos para poder desempeñar su trabajo, en un claro proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma, en represalia por el ejercicio de la previa acción de despido declarado improcedente, y, consecuentemente, la violación de los derechos fundamentales citados en al demanda se ha producido, y como no es procedente apreciar la excepción de cosa juzgada atendiendo a todo lo razonado anteriormente es por lo que el motivo

se desestima.

Es conocida, por otra parte, la doctrina del Tribunal Constitucional en torno a la garantía de indemnidad, bastando con invocar al respecto, por todas, [Sentencia núm. 120/2006 \( RTC 2006, 120\)](#) (Sala Primera), de 24, (y las que en ella se citan), según la que:

"Planteándose una vez más ante este Tribunal un asunto en el que se invoca la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1), en su manifestación de garantía de indemnidad, habrá que comenzar reiterando la salvaguardia que consagra ese derecho. La reciente del Pleno de este Tribunal, hace referencia, precisamente, al doble plano en el que la demandante de amparo sitúa en esta ocasión su queja, a saber: la protección material que otorga la garantía de indemnidad y, en segundo lugar, la proyección de la doctrina constitucional sobre la distribución de cargas probatorias en el proceso laboral a supuestos en los que está comprometida esa garantía. En relación con esos aspectos, señala lo siguiente:

«2. la trasgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio, o de la realización de actos preparatorios o previos necesarios para el mismo, se siguen consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza [entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, F. 3]. En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 [CE \( RCL 1978, 2836\)](#) y art. 4.2 g) del, F. 2; [38/2005, de 28 de febrero \( RTC 2005, 38\)](#), F. 3; y, F. 2]».

La prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos se desprende también del art. 5 c) del de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1985, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de [29 de junio de 1985 \[ RCL 1985, 1548\]](#)), norma que ha de ser tenida en cuenta, por mandato del art. 10.2 de la [Constitución \( RCL 1978, 2836\)](#), a efectos de la interpretación de derechos fundamentales. Tal precepto excluye expresamente de las causas válidas de la extinción del contrato de trabajo "haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de Leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Esa restricción la hicimos extensiva en la [STC 14/1993, de 18 de enero \( RTC 1993, 14\)](#), F. 2, "a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho". En este sentido cabe citar también la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998 ([asunto C-185/97 \[ TJCE 1998, 207\]](#)), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la [Directiva 76/207 \( LCEur 1976, 44\)](#), declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales.

También es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales..."

#### UNDÉCIMO

En el último de los motivos desplegados por las empresas denuncian infracción de los preceptos que citan del [ET \( RCL 1995, 997\)](#) y del [Código Civil \( LEG 1889, 27\)](#) por considerar, en línea con la doctrina jurisprudencial que estiman de aplicación, ([SSTS 23-10-1990 \[ RJ 1990, 7709\]](#) y [25-11-2004 \[ RJ 2005, 1058\]](#), entre otras) no es legalmente posible, en función de un despido improcedente, pretender un incremento de las indemnizaciones que la Ley marca por daños y perjuicios, al tener la del despido un carácter tasado, estando incluidos en la misma todos los conceptos.

Mas la doctrina jurisprudencial a que hacen méritos las empresas recurrentes ya ha sido superada por una jurisprudencia ulterior y más moderna, de la que citaremos la [STS de 17-5-2006 \( RJ 2006, 7176\)](#) , según la que:

"CUARTO.- Aunque esta Sala no desconoce el criterio mantenido por la misma en su [sentencia de 11 de marzo de 2004 -rec. 3994/02 \( RJ 2004, 3401\)](#) -, dictada en Sala General, es lo cierto, sin embargo, que en el caso que hoy ocupa su atención enjuiciadora y según, manifiestamente, se desprende no solo del relato de hechos probados, sino más singularmente, de la propia demanda de autos y de su petitum y del escrito de interposición del recurso de suplicación no resulta, en modo alguno, rechazable el afirmar que junto al ejercicio de la acción extintiva del contrato de trabajo, conforme al art. 50.1.a) del [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997\)](#) , se invoca la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral en los términos previstos en los artículos 181 y 182 del vigente Texto Refundido de la [Ley de Procedimiento Laboral \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#) , que no es otro que el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la [Constitución Española \( RCL 1978, 2836\)](#) , la que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes.

Resulta del mayor interés resaltar que, en el presente caso, desde un principio, se invoca de forma clara y palmaria, la vulneración de un derecho fundamental, en base a lo que se postula la extinción del contrato laboral, debiendo significarse que el trabajador demandante aduce, como consecuencia de tal violación, una situación personal de trastorno adaptativo ansioso-depresivo, provocado por estrés laboral, cuya indemnización postula, juntamente, con la correspondiente a la extinción contractual planteada.

De aquí que no se modifique el criterio jurisprudencial recogido en la precitada [sentencia de Sala General, de fecha 11 de marzo de 2004 \( RJ 2004, 3401\)](#) , toda vez que, en la misma, se enjuició una situación de extinción contractual respecto de la que, además, de la indemnización tasada, prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se postulaba otra indemnización con base en el artículo 1101 del [Código Civil \( LEG 1889, 27\)](#) , sin que, en cambio, se solicitase, expresamente, la protección judicial por violación de un derecho fundamental.

La clara dicción del artículo 182 del Texto Refundido de la [Ley de Procedimiento Laboral \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#) y su interpretación sistemática no permiten establecer que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación derecho fundamental, sea la establecida en el artículo 50-2, en relación con el 56, del [Estatuto de los Trabajadores \( RCL 1995, 997\)](#) , pues, una cosa es que la tramitación procesal a seguir, con carácter inexcusable, sea la de la extinción contractual y, otra muy distinta, es que se indemnicen, separadamente, los dos intereses jurídicos protegibles, como, así, se infiere de lo establecido en el artículo 180.1 del texto procesal laboral mencionado.

La modificación operada en el artículo 181 de este último texto procesal por el artículo 40-Dos de la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre \( RCL 2003, 3093 y RCL 2004, 5, 892\)](#) , de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al incluir, expresamente, en el texto del mismo "la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso" no deja la menor duda de que la voluntad legislativa es la de proteger el derecho fundamental con independencia de la protección que merece el derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando concurre causa para ello, sin otro requisito que el de la expresión en la demanda del derecho fundamental conculcado".

En materia de acoso moral en el trabajo, y según ha quedado dicho, la pluriofensividad de las conductas típicas provoca la lesión de derechos del trabajador que se sitúan en diferentes parcelas de su personalidad, involucrando habitualmente a diversos derechos fundamentales, como el relativo a la integridad moral, el honor, la intimidad y la propia imagen o la igualdad y no discriminación. A pesar de ello, hasta ahora no se había reconocido la posibilidad de compatibilizar las indemnizaciones derivadas de la extinción causal del contrato (50, 2 ET) ni las del despido con las correspondientes a los daños causados por vulneración de derechos fundamentales (180,1 [LPL \[ RCL 1995, 1144, 1563\]](#) ). Ilustrativo al respecto en el pronunciamiento contenido en la [STS de 11 marzo 2004 \( RJ 2004, 3401\)](#) , donde, de forma tajante, se niega toda posible compatibilidad indemnizatoria, al entender que la indemnización laboral por extinción del contrato engloba todo tipo de daños producidos. Esta interpretación, por tanto, hace abstracción de la diversidad de daños de distinta naturaleza que, eventualmente, pueden derivarse de los supuestos de acoso, negando la autonomía de su respectivo título indemnizatorio.

Pero, volvemos a reiterar, la doctrina citada por las empresas ha quedado superada. Así, esta sala de lo Social del TSJ de Madrid tiene dicho en [Sentencia de 28-11-2006 \( AS 2007, 523\)](#) que, "en relación con la indemnización adicional solicitada por la lesión del derecho fundamental invocado, no existe obstáculo alguno para su confirmación, pues así lo ha establecido la [STS de 17 de mayo de 2006 \( RJ 2006, 7176\)](#) conforme a la cual no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de

su contrato laboral y que, por si mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental".

Lo que determina que el motivo deba desestimarse y con ello el recurso de las empresas.

#### DUODÉCIMO

La actora, en el recurso que instrumenta, en el primer motivo, interesa la revisión fáctica, para dar una nueva redacción al ordinal decimosexto, proponiendo la siguiente redacción:

"Ha quedado acreditado que la solicitada indemnización por daños y perjuicios materiales y morales de 548.838,38 euros, resulta de las diferencias que dejó de cobrar la actora a partir del desempleo de septiembre de 2006, más una revalorización anual del 3% y hasta que cumpla la edad de jubilación en noviembre de 2019, mas el importe aproximado de las cotizaciones a pagar por a la TGSS. por Convenio Especial hasta esa fecha, delimitándose en las siguientes cantidades: 445.764,14 euros por vulneración del derecho a la indemnidad, y 103.074,24 euros por daños morales derivados de acoso moral".

El motivo no ha de alcanzar éxito, por cuanto no puede reputarse la redacción propuesta de hecho o hechos entendidos como cosas que suceden, sino de un desglose de lo que entiende le correspondería por daños y perjuicios derivados de la vulneración de un derecho fundamental, lo que es más bien un juicio de valor deductivo que, como tal, forma parte de la fundamentación. Además, ya adelantamos, que acceder a la indemnización postulada nos parece desproporcionado y desorbitado, sobre la base de que las indemnizaciones por daños han de ser adecuadas y justas, para no producir un enriquecimiento injusto. Ni que decir tiene que la pérdida del empleo ya está resarcida o compensada con el importe de la indemnización del despido y salarios de trámite, y posteriormente con el auto de extinción de la relación laboral, con las cantidades que se reseñan en el ordinal décimo de la resultancia fáctica. Acceder a lo petitionado, aparte de duplicar las indemnizaciones, cuando existe un único daño a resarcir, supondría dar por cierto que la actora está incapacitada para trabajar, lo que no sucede, sino que la última baja por incapacidad temporal lo fue el 23-12-2004, con diagnóstico de trastorno adaptativo, del que fue dada de alta el 22-6-2006.

#### DECIMOTERCERO

En el siguiente motivo, postula revisar el ordinal decimoquinto, interesando la siguiente redacción:

"La demandante ha permanecido en situación de incapacidad temporal para su trabajo habitual desde el 13-12-2002 al 05-05-2003 y desde el 23-12-2004 al 22-06-2006 por agotamiento del plazo de IT, un total de 691 días. Y recibiendo asistencia médica, pero no impedida y compatible con el trabajo, los comprendidos entre el 1-10-2002 al 12-12-2002 y del 19-09-2003 al 22-12-2004, un total de 533 días no improductivos."

No cabe acceder a la revisión del ordinal, tal como se propone, al constar ya los períodos de baja en la resultancia fáctica, y porque como luego razonaremos el criterio de determinación de daños y perjuicios están en relación con la duración del acoso moral.

#### DECIMOCUARTO

En el siguiente, con carácter alternativo al precedente, interesa la revisión por adición de un nuevo hecho, el decimoséptimo, del siguiente tenor:

"Teniendo en cuenta la duración de la penosidad del acoso, el daño moral se cifran en 30.000 euros, a los que hay que añadir otros 49.426, 81, calculados tomando como referencia el baremo del seguro de vehículos a motor, resultantes de la aplicación (sin daño moral) de las indemnizaciones correspondientes a los días improductivos y a los no improductivos señalados en el hecho decimoquinto, por lo que la indemnización por daños y perjuicios materiales y morales asciende a la cifra de 79.246,81 euros".

Y, por último, en el mismo motivo, con carácter alternativo, interesa la siguiente redacción del ordinal decimoséptimo:

"Si se toma solo como referencia el baremo del seguro de vehículos a motor, la cantidad resultante en concepto de indemnización por daños y perjuicios materiales y morales ascendería a la cifra de 61. 558,51 euros, los cuales resultarían de la aplicación de las indemnizaciones correspondientes a los días improductivos y a los no improductivos señalados en el hecho decimoquinto".

Las revisiones han de fracasar, en primer término, por no basarse en documento o pericia de los que deducir el error de la Juzgadora de instancia. Segundo, porque el órgano judicial no está vinculada por la aplicación de baremos de tráfico, ya que, ante determinadas secuelas o daños, la falta de toda previsión legal específica en la materia y la factible aplicación analógica de otra normativa -«ex» art. 4.1 [CC \( LEG 1889, 27\)](#), han determinado que la doctrina unificada admita la aplicación orientativa del Anexo introducido por la DA Octava de la [Ley 30/1995 \( RCL 1995, 3046\)](#), cuyos módulos [cuantitativamente actualizados por Resoluciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones] pueden servir de ayuda para determinar la indemnización por daños y perjuicios derivados (en concreto, para la responsabilidad derivada de accidente de trabajo, así se han manifestado las SSTs 02/02/98 - [rcud. 124/97 \[ RJ 1998, 3250\]](#) -; 17/02/99 - [rcud. 2085/98 \[ RJ 1999, 2598\]](#) -; 02/10/00 [rcud. 2393/99 \[ RJ 2000, 9673\]](#) -; y 07/02/03, - [rcud.](#)

[1663/02 \[ RJ 2004, 1828 \]](#) -). En suma, una cosa es que puedan servir de ayuda con carácter orientativo dichos módulos o baremos y otra muy distinta su vinculación como criterio único.

#### DECIMOQUINTO

Ya en sede del Derecho aplicado, sobre error in indicando, denuncia infracción de los preceptos que reseña del [Código Civil \( LEG 1889, 27 \)](#) y jurisprudencia aplicable, para lo cual aduce, en resumen de su alegato, la vulneración de derechos fundamentales durante más de cuatro años ha de conducir a la indemnización principal o subsidiaria que postula.

La parte actora en su recurso parte de una premisa errónea: que el acoso moral duró cuatro años, cuando, según la resultancia fáctica de la sentencia, dicho acoso se produce a partir del momento de la opción por readmisión provisional por la empresa, el 19-9-2003, y concluye con la extinción de la relación laboral con efectos del 31-5-2005, si bien hay que dejar constancia de que el 23-12-2004 inicia baja por incapacidad temporal con el diagnóstico de trastorno adaptativo del que fue dada de alta el 22-6-06, de donde se infiere que el período de acoso moral con vulneración de derechos fundamentales perdura quince meses, sin que ninguna incidencia tenga a los efectos de esta litis el primer período de incapacidad temporal por síndrome depresivo en el interin 13-12-02 a 5-5-03, que es previo al desencadenamiento del acoso que obra como probado.

Bajo tales datos, esta Sala, en consonancia con otros casos similares al enjuiciado, juzga como parámetro adecuado y justo para calcular la indemnización de daños y perjuicios por acoso moral, en sintonía con el art. 181 de la [LPL \( RCL 1995, 1144, 1563 \)](#), -según el cual cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes- el del tiempo de duración del mismo, (quince meses y cuatro días) en relación con el salario percibido por la trabajadora, 2.604,39 euros, fijando como indemnización, al no quedar acreditadas secuelas del trastorno adaptativo depresivo, la de 40.000 euros, en la que se incluyen todos los aspectos del daño corporal, daño emergente, lucro cesante y daños morales.

Por lo expuesto, el recurso de la empresa se desestima, y el de la actora se estima en parte, revocando la sentencia a los únicos efectos de cuantificar la indemnización a la que se condena solidariamente a las empresas demandadas en 40.000 euros.

#### FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto la representación de la actora contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de los de Madrid de fecha 3-9-2007, en autos núm. 64/2007, en virtud de demanda interpuesta por Dña. Maite contra ABYSAL SYSTEMS S.L, MESENA 19, SL y MINISTERIO FISCAL y, con desestimación del recurso interpuesto por las empresas codemandadas, revocamos la sentencia a los únicos efectos de cuantificar la indemnización de la que han de responder solidariamente las empresas codemandadas en 40.000 euros. Condenamos en costas a ABYSAL SYSTEMS, SA, y MESENA 19 SL por importe de 400 euros por en concepto de honorarios del letrado de la parte contraria.

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 1995 \( RCL 1995, 1144, 1563 \)](#), 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 los establecido, más en concreto, en los artículos 219, 227 y 228 de la citada Ley de 7 de abril de 1995. 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, oficina 1006, sucursal de la calle Barquillo, núm. 49,28004 de Madrid, mientras que la consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá acreditarse, cuando así proceda, por el recurrente que no goce del señalado beneficio de justicia gratuita ante esta Sala de lo Social 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 núm. recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco Español Crédito, sucursal número 1026, sita en la calle

Miguel Angel 17, 28010 de Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval bancario en el que, expresa y necesariamente, habrá de hacerse constar la responsabilidad solidaria de la entidad bancaria avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista.

En el supuesto de que la parte recurrente hubiere efectuado las consignaciones o aseguramientos necesarios para recurrir, así como los depositos 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 1995 \( RCL 1995, 1144, 1563\)](#), 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.

PUBLICACION.- 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.