

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA  
SALA DE LO SOCIAL

**RECURSO N°:** 8321/2002

**Sala de lo Social: Setenncia de** 10 de febrero de 2003.

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Gregorio Ruiz Ruiz.

**Resolución recurrida: Sentencia de** 17/09/2002, **Juzgado de lo Social, n° 2** de Girona.

**Normativa aplicada:** LPL. art. 191 b) y c); ET. arts. 46.5, 50, 59; CE. art. 15..

**Síntesis:**

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR. ACOSO MORAL. MOBBING. DERECHOS FUNDAMENTALES.** La extinción del contrato no se produce hasta que por sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en causa de incumplimiento contractual, teniendo la sentencia que resuelve el procedimiento carácter constitutivo. El hecho de que el contrato de trabajo se encuentre en suspenso a consecuencia de la petición de excedencia formulada por la trabajadora, hace que haya de considerarse el supuesto de excepcional, partiendo –en el casus- de los “ constantes agravios, afectaciones psíquicas graves y ser la demanda de extinción la razón de ser de la propia excedencia” Se aprecia la existencia de una conducta de presión constante y denigrante tendente a que la trabajadora abandonase la empresa con coste 0 (por dimisión) y a cuyo fin resultaba indiferente la afectación psíquica de la trabajadora. **PRESCRIPCIÓN:** no se aprecia, dados los sucesos concurrentes en el plazo a que se contrae.

**Antecedentes de Hecho:**

- La trabajadora, presta servicios por cuenta de la demandada, con categoría de especialista en piezas de plástico, ostentando la condición de Delegada de Personal.
- A partir de 1994, la trabajadora ha tenido diversas confrontaciones con el Director de la empresa, que unido a diferencias por trato de favor respecto a determinadas trabajadoras, condujeron a una situación tensa ya en 1977, llegándose a encomendar a la actora funciones que no le correspondían por su categoría profesional.
- La trabajadora causó baja laboral por depresión como consecuencia de la conflictividad laboral en 1997. Reincorporada a la empresa, se intentó pasarla al turno nocturno.
- Durante los años 1999 y 2000 el Director y el Encargado de la sección advirtieron a un trabajador que evitara hablar con la actora. Asimismo el Director aleccionó a las trabajadoras de que la actora era una mala influencia para ellas.
- La actora causó nueva baja laboral con el diagnóstico de trastorno depresivo reactivo a conflicto laboral. Reincorporada a la empresa, solicitó el cambio de sección por el acoso recibido.
- Ha sido práctica constante en la empresa, entre otras, que a la actora no se la dejara hablar con nadie durante los minutos del café.
- La actora no ha tenido antecedentes psiquiátricos previos o ajenos a la relación laboral.
- Formulada demanda interesando la extinción del contrato de trabajo, el Juzgado de lo social la estima, condenando a la empresa demandada al pago de la indemnización que fija. Por la empresa demandada se formula recurso de Suplicación, que la Sala de lo Social del TSJC. desestima, confirmando aquella resolución.

**Fundamentos de Derecho**

**Primero**

Recorre en suplicación la empresa H. E. y de Precisión S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n°. 2 de los de Girona en fecha 17/9/02 y en la que estimándose la demanda

presentada por D<sup>a</sup>. Yolanda O. R. contra la empresa ahora recurrente se declara “extinguida con fecha de hoy la relación laboral existente entre las partes” y se condena a la recurrente a abonar a la demandante, en concepto de indemnización, la cantidad de 14.401 euros. La sentencia ordena asimismo librar testimonio de la misma para ser enviado al Ministerio Fiscal por entender que la conducta empresarial que refiere como producida puede ser constitutiva de alguno de los delitos contra los derechos de los trabajadores previstos en el Título XV del Libro II del Código Penal. Considera el Magistrado de instancia, y al efecto de ordenar la extinción de la relación laboral en cuestión, aplicable el art. 50 del E.T. al apreciar la existencia de “una conducta de presión constante y denigrante tendente a que la trabajadora abandonase la empresa con coste 0 (por dimisión) y a cuyo fin resultaba indiferente la afectación psíquica de la trabajadora...”. Dicha conducta empresarial constante es concretada por la sentencia impugnada en los siguientes actos o comportamientos empresariales: a. intentar pasar a la trabajadora al turno nocturno pese a ser la misma la delegada de personal con mayor antigüedad en la empresa; b. imposición del “vacío” dentro de la empresa a través de advertencias a los trabajadores y mandos intermedios de que no se acercaran a la trabajadora ni le hablaran; c. aplicación de un control denigrante sobre sus ausencias al lavabo “...acudiendo sus superiores a la puerta del mismo”; d. imposición de sanciones escritas de advertencia por hechos falsos; e. amonestaciones a los trabajadores de la sección a que se reincorpora la trabajadora “generándose la convicción de que era por haber sido trasladada la S<sup>a</sup>. O...” y cese de las mismas cuando la trabajadora deja dicha sección; y e. imputaciones de los problemas de la empresa a la trabajadora realizadas o dirigidas a sus compañeros de trabajo. Entiende por todo ello el Magistrado de instancia que la demandante “ha sido objeto de una presión laboral tendenciosa o mobbing (*sic*) subsumible en el art. 50.1.c del E.T....que legitima la demanda de extinción indemnizada del contrato de trabajo...”.

## **Segundo**

Interesa en primer término la recurrente, al amparo del cauce procesal previsto en el art. 191.b. de la L.P.L., la revisión de un total de diecisiete apartados de la relación de hechos probados de la sentencia impugnada, los que figuran en concreto con los ordinales quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, duodécimo, décimo-tercero, décimo-cuarto, décimo-quinto, décimo-sexto, décimo-séptimo, décimo-octavo, vigésimo, vigésimo-primero, vigésimo-tercero y vigésimo-cuarto. En este punto parece necesario, a la vista de la particular formulación de estos motivos del recurso, lo que constituye una más que reiterada doctrina jurisprudencial sobre las condiciones y requisitos de esta precisa vía procesal que ha de permitir, en su caso y de concurrir tales condiciones o requisitos, la rectificación de las concretas declaraciones de circunstancias de hechos de la resolución judicial impugnada. Se ha dicho así, prácticamente hasta la saciedad, que dichas peticiones, además de referirse a hechos relevantes o trascendentes para la adopción de la decisión que incorpora la sentencia, han de estar basadas, tal y como determina el precepto legal citado, en dos tipos de medios de prueba, la prueba pericial o la documental debidamente practicados en las actuaciones. Y únicamente en uno de estos dos tipos de prueba. Las mismas, además, deben revelar la existencia de un error claro y prácticamente indiscutible cometido por

el Magistrado de instancia en la valoración de la prueba que ha de deducirse, por lo demás, de los medios de prueba en cuestión sin que deba resultar necesaria la realización de especiales o singulares razonamientos, inferencias o conjeturas. Esta digresión argumental ha resultado necesario, tal y como se ha dicho, a la vista de que las peticiones de rectificación solicitadas por la empresa recurrente se apartan prácticamente en su totalidad y de una manera que puede calificarse de radical de este modelo procesal. En un total de quince de las peticiones de rectificación, todas excepto las que se refieren a los apartados séptimo y noveno, no se cita prueba documental o pericial que ampare su petición. En unos casos se cita el contenido de la prueba testifical practicada, en otros ni siquiera es citada prueba alguna, que soporte la petición de rectificación. Las mismas deben ser en su totalidad rechazadas así y sin mayor consideración. La que se refiere al apartado séptimo es amparada en prueba documental y testifical. La documental citada es la obrante en el folio nº. 98 y serviría para concretar la fecha de presentación de una demanda de conflicto colectivo que no se determina en el apartado en cuestión. La cita, con resultar correcta, no justifica en modo alguno la petición de rectificación por cuanto descartamos con seguridad que su inclusión pueda tener interés o relevancia en orden a lograr cambio alguno en el sentido del “dispositivo” o “fallo” de la sentencia impugnada. Por lo que se refiere al apartado noveno y frente a la declaración que en el mismo se recoge relativo a que “la actora no se atrevió a impugnar la sanción para no agravar su situación dado que no tenía consecuencias económicas” la recurrente postula que se declare que “la actora no se atrevió a impugnar la sanción por considerar ciertos los hechos”. Cita en este caso el contenido de los documentos obrantes en los folios 101 y ss. que contienen la demanda de conflicto colectivo antes mencionada y en la que se registra la concreta hora de entrada del turno de trabajo de la demandante. Deducir de ello que los hechos a los que se refiere la sanción son ciertos es sin duda una de aquellas conjeturas o razonamientos especiales o singulares cuya realización no está prevista o permitida para poder determinar que el Magistrado de instancia ha cometido un error prácticamente indiscutible en la valoración de la prueba al efectuar la declaración impugnada. Desde esta base debemos igualmente rechazar la pertinencia de efectuar la rectificación interesada.

### **Tercero**

Interesa finalmente la empresa recurrente, al amparo en este caso de la vía procesal establecida en el art. 191.c de la L.P.L., la revocación de la sentencia impugnada por cuanto considera que en la misma se infringen tanto el art. 46.5 como el art. 59 ambos del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que se refiere al primero alega que “no entiende...que pueda considerarse con derecho a accionar para la resolución del contrato de acuerdo con el art. 50 del E.T. a aquella persona que se encuentra en excedencia voluntaria y cuyo único derecho ante la empresa que conserva es el de poder reincorporarse a su puesto de trabajo cuando exista vacante de igual o similar categoría”. Considera por ello que “...sólo aquellos trabajadores que se encuentran activamente trabajando en la empresa tienen derecho a accionar” y deduce de todo ello que las “explicaciones...sobre esa situación límite inexistente” serían simplemente “surrealistas”. La

sentencia registra efectivamente como la trabajadora comunicó a la empresa de causar excedencia voluntaria en la misma el 10/6/02 por un período de dos años y con fecha de inicio desde el día siguiente, 11/6/02. El 27/6/02 se presenta papeleta de conciliación instando la extinción de su contrato de trabajo, acto de conciliación que se celebra el 12/7/02 con el resultado de “sin avenencia” y el 15/7/02 se presenta la demanda que corresponde conocer al Juzgado de lo Social nº. 2 de los de Girona. Alega en segundo término, y como se ha dicho, la infracción del art. 59 del E.T. por cuanto, entiende la recurrente, “teniendo en cuenta que los hechos deben retrotraerse al período comprendido entre el 27/6/01 y el 27/6/02, la litis sólo debe versar sobre dos actuaciones concretas, es decir, unos supuestos insultos en público en septiembre de 2001 y una posible discriminación por vigilancia de personal que viene acaeciendo a partir de enero de 2002, por lo que es necesario considerar todas las otras posibles acciones como prescritas”.

#### **Cuarto**

Por lo que se refiere a la primera de las infracciones alegadas no podemos sino recordar como, efectivamente y como sostiene la recurrente, es reiterada la doctrina jurisprudencial que afirma que la extinción del contrato no se produce hasta que por sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en causa de incumplimiento contractual teniendo la sentencia que resuelve el procedimiento en cuestión carácter constitutivo. En este sentido el Tribunal Supremo ha podido determinar al efecto, por ejemplo y recordando sus pronunciamientos de 12-7-89, de 18/7/90 y de 22/10/96 y 26/11/96, que "lo que el trabajador debe hacer es solicitar la rescisión del contrato laboral, sin abandonar el puesto de trabajo, dado que la extinción del contrato se da en el caso de que en sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a ella pero no antes de hacerse este pronunciamiento" (STS 23/4/96). En similar sentido las sentencias de ese mismo Tribunal de 24-5-00 y 22-5-00 hacen hincapié en que mal puede acordarse la resolución de un contrato inexistente en el momento en que se efectúa tal pronunciamiento. Dicho Tribunal ha remarcado, sin embargo, la existencia de situaciones excepcionales en que debe ser reconocido el derecho del trabajador a cesar prematuramente en la prestación de los servicios, esto es, a interrumpir éstos sin que ello pudiera permitir la extinción de la relación laboral por dimisión, abandono o ausencias injustificadas del mismo. Aparecerá así el mencionado derecho en supuestos que deben calificarse como de excepcionales y que, al hilo de la precisa concurrencia de las causas previstas en el art. 50 ET, deberá manifestarse en casos en que la continuidad en el desempeño de la actividad laboral deviene insoportable para el trabajador, dificultando extraordinariamente la convivencia laboral, en supuestos de malos tratos verbales y físicos (al respecto se ha pronunciado, por ejemplo y recientemente, la sentencia del TSJAndalucía/Sevilla de 15/2/99) o en los que concurren circunstancias que impliquen una manifiesta ilegalidad o peligrosidad para con el trabajador, esto es, un atentado notorio a su dignidad. A este respecto la sentencia del T.S. de 18/9/89 -y en similar sentido STS de 18/7/90- pudo señalar que "en supuestos en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de

salarios o en términos que perjudican su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros también excepcionales que generen situación insoportable, puede el mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso interrupción de la relación laboral...”

### **Quinto**

Esta perspectiva legal de interpretación del art. 50 del E.T. puede, incluso, trasladarse al plano constitucional como muy recientemente ha podido destacar el Tribunal Constitucional en sentencia del propio mes de diciembre del año 2002 (STC 225/02, de 9 de diciembre). En dicha sentencia el Tribunal Constitucional ampara a un periodista que, tras un significativo cambio de la línea ideológica editorial del periódico en que prestaba servicios el mismo, comunica a la empresa la extinción de su relación laboral y solicita posteriormente en sede judicial el reconocimiento de su derecho a una indemnización al amparo del art. 50 del E.T.. Los tribunales del orden social habíamos descartado la procedencia de dicha indemnización alegando la previa extinción de la relación laboral del trabajador. La cuestión se suscita, dirá el Tribunal, remite a “...si la extinción causal del contrato con indemnización por voluntad del profesional de la información, que es la modalidad del derecho a la cláusula de conciencia que ahora importa, puede provocarse por la mera decisión de aquél en una autotutela inmediata, aunque después haya de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la indemnización, o si, por el contrario, es preciso mantener viva la relación laboral, permaneciendo en el puesto de trabajo en el momento de formular la demanda y mientras se sustancia el proceso”. Para la resolución de dicha cuestión, concluirá, “tendrá que partirse de la protección constitucional de toda decisión del periodista que resulte proporcionada y razonablemente inspirada en un propósito de preservación de su independencia para el desempeño de la función profesional informativa”. Si no fuera de ese modo, dirá, “los intereses jurídicamente protegibles que dan vida al derecho, no resultarían real, concreta y efectivamente garantizados”. O, y dicho en otros términos, “la duda interpretativa respecto del procedimiento de ejercicio del derecho no puede desembocar en limitaciones que lo hagan impracticable, lo dificulten más allá de lo razonable o lo despojen de la necesaria protección”. Así la cuestión relativa a la posibilidad de una dimisión previa, con posterior reclamación judicial de la indemnización, “no es sólo una cuestión procedimental o accesoria sino que afecta decisivamente al contenido del derecho, tal como deriva de los caracteres que la doctrina constitucional le viene reconociendo”. Lo así dicho por el Tribunal Constitucional en relación a la protección de un derecho fundamental como el que aplica en dicha sentencia no parece que pueda encontrar dificultades de aplicación cuando se trata del reconocimiento y protección de otros derechos fundamentales que, sin duda, mantienen la misma, sino mayor importancia, como resulta en relación al derecho a la integridad física y moral a que se refiere el art. 15 de la Constitución española.

**Sexto**

La doctrina jurisprudencial citada así registrada y alegada por la recurrente que, conviene recordar, afecta a supuestos de una pura y dura extinción de la relación laboral previa a la reclamación judicial encuentra no solo excepciones sino importantes matizaciones en función de los importantes derechos que pueden estar en juego en determinados supuestos. Así, y si en el caso analizado en el que el contrato de trabajo se encuentra simplemente en suspenso a consecuencia de la petición de excedencia formulada por la trabajadora, ninguna dificultad habría para considerar dicho supuesto como un supuesto de los considerados como excepcionales y aún cuando la trabajadora hubiera decidido rescindir su contrato de trabajo para después solicitar la extinción de su relación laboral. Así lo hace el Magistrado de instancia al considerar concurrente un nivel elevado de penosidad en las condiciones de trabajo que debía mantener la trabajadora demandante a partir de “constantes agravios, afectaciones psíquicas graves y ser la demanda de extinción la razón de ser de la propia excedencia”. Ninguna infracción por todo ello ha podido producirse y por las razones alegadas por la recurrente en la aplicación por la sentencia impugnada del art. 50 del E.T. y por ello, y tampoco, del art. 46.5 del E.T. que regula únicamente la situación de excedencia del trabajador.

**Séptimo**

La segunda de las infracciones denunciadas por la recurrente es la del art. 59 del E.T. por entender que a la vista de los hechos en los que la trabajadora ampara su pretensión la acción interpuesta por la misma debía haberse considerado prescrita. Tampoco este segundo motivo del recurso puede ser estimado. Los hechos reflejados por la sentencia recurrida que, como se ha dicho, se han mantenido inalterados reflejan graves y continuos incumplimientos de las obligaciones empresariales para con la trabajadora que sólo se han detenido en el momento en que la trabajadora decide suspender su relación laboral; incumplimientos, además, que han determinado y determinan graves y perjudiciales consecuencias para la salud física y mental de la misma que también son apuntados por la sentencia impugnada, Incumplimientos empresariales y consecuencias perjudiciales para la trabajadora que, de hecho, ni siquiera son formalmente discutidos en este recurso al no haberse alegado la infracción del propio art. 50 del E.T. que hubiera podido cometer la sentencia al declarar la extinción en atención a dichos incumplimientos empresariales. En este mismo sentido, y en concreto, puede destacarse que la sentencia registra un conjunto de sucesos que se extienden durante el período comprendido entre el 27/6/01 y el 27/6/02; que se extienden así a momentos inmediatamente anteriores a la suspensión del contrato de trabajo a instancia de la trabajadora y a la propia acción presentada por la misma a fin de que se declarase la extinción de su relación laboral. Puede por ello descartarse con seguridad que la demandante dejase transcurrir el plazo previsto en el art. 59 del E.T. para solicitar la mencionada extinción de su relación laboral a partir del momento en que cesa, por la suspensión mencionada, dicha conducta empresarial. No constatada así ninguna de las infracciones legales alegadas por la empresa recurrente procederá desestimar su recurso y confirmar la sentencia impugnada.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

**Fallo**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por H. E. y de Precisión S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 2 de los de Girona en fecha 17/9/02 en autos seguidos en dicho Juzgado con el nº. 374/02 seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Yolanda O. R. contra la empresa recurrente y contra el F.G.S., debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada y ordenamos a consecuencia de dicha decisión la pérdida de las consignaciones o mantenimiento de los aseguramientos realizados a las que se dará el destino que corresponde una vez que esta sentencia sea firme debiendo la recurrente asimismo abonar las costas causadas en el recurso y abonando por ello y en concepto de honorarios de abogado de la parte contraria la cantidad de 350 euros.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

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

Sr. Ruiz Ruiz

Sr. Soler Ferrer

Sr. Colino Rey