

ADMINISTRACION DE JUSTICIA



**Recurso contra Sentencia núm. 1125/2010**

Ilmo. Sr. D. Antonio Vicente Cots Diaz  
Presidente  
Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Lluch Corell  
Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Inmaculada Linares Bosch

En Valencia, a seis de julio de dos mil diez

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, ha dictado la siguiente,

**SENTENCIA N° 2134/2010**

En el Recurso de Suplicación núm. 1125/2010, interpuesto contra la sentencia de fecha 22 de febrero de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 14 de Valencia, en los autos núm. 731/2009, seguidos sobre despido nulo, a instancia de [redacted], asistida por el Letrado D. Salvador Marco Garcia, contra [redacted] asistida por el Letrado D. Roman Gil Alburquerque y el MINISTERIO FISCAL, y en los que es recurrente el demandado [redacted] abiriéndose al mismo el Ministerio Fiscal, habiendo actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Lluch Corell

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida de fecha 22 de febrero de 2010, dice en su parte dispositiva: "FALLO: "Que estimando parcialmente la demanda formulada por [redacted], contra [redacted] debo declarar y declaro nulo el despido de la demandante de fecha 13-5-09 por vulneración del derecho de tutela judicial efectiva de la trabajadora, condenando a la empresa demandada a readmitir



PAPEL DE OFICIO

a la demandante en su puesto de trabajo y a abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido en cuantía de 44,42 euros diarios, así como una indemnización de 6.329,85 euros, debiendo la trabajadora reintegrar a la empresa la indemnización percibida por importe de 21.062,82 euros.”

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como **HECHOS PROBADOS** se declaran los siguientes: “Primero.- La demandante ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa dedicada a la actividad de desde el 15-7-2002, con categoría profesional de Grupo 3 y salario de 1.332,69 euros mensuales, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. Segundo.- La demandante no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria o sindical. Tercero.- El 13-5-09 la empresa comunicó a la demandante, mediante entrega de una carta, que procedía a extinguir su contrato de trabajo con efectos desde ese mismo día; la carta consta unida a los autos y se tiene aquí por reproducida y, en síntesis, se imputaban a la trabajadora las siguientes conductas: Primero.-El pasado 2 de diciembre de 2008 formuló demanda ante los Juzgados de lo Social de Valencia en materia de Reclamación de Daños y Perjuicios-Vulneración de derechos fundamentales contra la empresa en cuyos hechos se hacía constar: “Nada más reincorporarme a mi puesto de trabajo, por parte de la responsable de Recursos Humanos de la demandada ya se hizo la siguiente amenaza: “Da gracias que tenían que haberme despedido en junio y no lo habían hecho” esta amenaza realmente no llegué a entenderla, pero sí entendí que desde entonces la demandada no me quería en la empresa” ; “Que por parte del departamento de RRHH de la demandada y responsables de la empresa se ha manifestado a trabajadores de la empresa que como había denunciado a la empresa dos veces no me iban a conceder el cambio de turno para hacer rehabilitación y que me tenían que ver tirada en el suelo e irme voluntariamente de la empresa; que de ahora en adelante me iban a acosar constantemente”; “La empresa está impidiendo que la misma (en referencia a su rehabilitación) se lleve a cabo con la finalidad de perjudicar a la demandante, materializando con ello su objetivo, como ya se ha manifestado anteriormente, que no es otro que la trabajadora abandone la empresa voluntariamente.”; “Por tales circunstancias, no solo que por parte del Juzgado se adopten las medidas necesarias para que la empresa cese en su actitud de hostigamiento hacia la trabajadora... sino que a la vez se solicita una indemnización complementaria de daños y perjuicios derivados de la conducta llevada a cabo por la empresa contra la actora, indemnización que fijamos provisionalmente en la cuantía de 30.000 euros”. El juicio se celebró el pasado día 4 de febrero de 2009, ante el Juzgado de lo Social de Valencia nº 10 y la sentencia desestima la demanda, absolviendo a la empresa e imponiendo a la demandante una multa por temeridad de 100 €, indicando que se aprecia notoria temeridad por no presentar ningún indicio de vulneración de derechos fundamentales. A



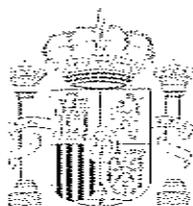
ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

juicio de la Dirección de la empresa verter las injurias relatadas en su demanda, supone una violación de la obligación de lealtad que debe presidir la relación laboral y en consecuencia se ha perdido toda la confianza depositada en usted y consideramos que ha perdido los valores éticos imprescindibles para seguir trabajando en la compañía y que la relación entre ambos es insostenible. Segundo-Desde su reincorporación al trabajo tras su baja por enfermedad, se ha podido comprobar que en su tiempo de trabajo se dedica a controlar y fiscalizar el trabajo de sus compañeros, por ejemplo en el mail dirigido a su responsable el 7 de mayo en el que le "ordena" revisar el trabajo de una compañera suya. Tercero- La situación actual deviene insostenible ya que las personas responsables de la plataforma de ventas temen que cualquier respuesta pueda ser utilizada por usted para interponer una denuncia y, sobre todas las cosas, que su trabajo puede estar en peligro, acompañando como ejemplo el texto de un correo que no llegó a enviarse y que pasó por tres instancias, al pedir el jefe directo de la actora permiso a su responsable para hacer el envío y este a su vez a RRHH, no resultando viable trabajar en estas circunstancias. Cuarto-El pasado 7 de mayo se produce otro incidente nada agradable para sus compañeros y responsables, transcribiendo el texto de un mail enviado por usted; en la carta se transcribe el correo electrónico en el que la actora denunciaba haber sido amenazada por una compañera de trabajo. Cuarto.- Al entregarle la carta a la trabajadora la responsable de Recursos Humanos le manifestó que se la despedía porque la relación con la empresa era insostenible y había puesto en un grave compromiso a una persona y a su departamento y al preguntar la actora que había hecho para ponerla en grave compromiso se le contestó que ponerle una demanda y traerla al Juzgado. El mismo día 13-5-09 la empresa entregó a la demandante una carta reconociendo la improcedencia del despido y ofreciéndole una indemnización de 21.062,82 € que ha sido percibida por la trabajadora. Quinto.- El 2-12-2008 la actora presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Valencia en materia de Vulneración de Derechos Fundamentales que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 10 de Valencia en el que se dictó sentencia de fecha 13-3-2009, confirmada por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 18-9-2009 que desestimó la demanda e impuso a la parte actora multa por temeridad; copia de la demanda y de la sentencia constan unidas a los autos y se tienen aquí por reproducidas, constando en el apartado de hechos probados de la primera las siguientes expresiones: "Nada más reincorporarme a mi puesto de trabajo por parte de la responsable de recursos Humanos de la demandada ya se hizo la siguiente amenaza. "Da gracias, que tenían que haberme despedido en junio y no lo habían hecho". Esta amenaza realmente no llegué a entenderla, pero si entendí que desde entonces la demandada no me quería en la empresa"; "Que por parte del departamento de RRHH de la demandada y responsables de la empresa, se ha manifestado a trabajadores de la empresa que como había denunciado a la empresa dos veces no me iban a conceder el cambio de turno para hacer rehabilitación y que me tenían que ver tirada en el suelo e irme voluntariamente de la empresa; que de ahora en adelante me iban a acosar constantemente". "A pesar de haber



GENERALITAT  
VALENCIANA

puesto en disposición de la empresa de copia de toda la información médica en la cual se prescribe la realización de rehabilitación por parte de la trabajadora, la empresa está impidiendo que la misma se lleve a cabo con la finalidad de perjudicar a la demandante, materializando con ello su objetivo, como ya se ha manifestado anteriormente, que no es otro que la trabajadora abandone la empresa voluntariamente"; "Por tales circunstancias, no solo que por parte del Juzgado se adopten las medidas necesarias para que la empresa cese en su actitud de hostigamiento hacia la trabajadora y conceda a la misma el turno fijo de mañana por la misma solicitado, sino que a la vez se solicita una indemnización complementaria de daños y perjuicios derivados de la conducta llevada a cabo por la empresa contra la actora, indemnización que fijamos provisionalmente en la cuantía de 30.000 euros" Sexto.- La demandante permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 11-12-2006 al 22-8-08; tras el alta, la demandante debía efectuar rehabilitación. La empresa remitió a la trabajadora para la realización del reconocimiento a efectos de la adscripción al turno de mañana por motivos de salud a un servicio de prevención externo "Prevención Outsourcing", que efectuó el reconocimiento el 23-3-09, emitiendo un informe en el que se recomienda evitar durante la recuperación la turnicidad en el puesto de trabajo. Séptimo.- La empresa otorga un premio o bono a los tres trabajadores de la categoría de la demandante que obtienen mejores resultados, siendo este año una de las favorecidas con este incentivo La demandante (cuyos resultados quedaron en cuarto lugar y por tanto no cobró el incentivo) estaba en desacuerdo con ese resultado, por lo que se introdujo a través del sistema informático en los ficheros de su compañera, y el 7-5-08 remitió un correo electrónico a su superior directo, indicando como asunto del correo REVISAR ESTO DE incluyendo en el texto del correo una serie de números de operaciones y tras ellas expresiones como "contrata pero el número de vendedor es de ", "No hay interacción de la llamada filtrada hay ya una cancelada y carga estando muxfin", "No hay interacción filtrada ya hay una cancelación por lo mismo de obstrucción en la canalización", "Cargada de otro comercial no hay interacción filtrada ha cogido las canceladas de otro", "cargada no hay interacción y ya había una cancelada por velocidad con lo cual lo sabía por que era suya antes", "cargada con incidencia muxfin era de pero ella lo carga sin interacción sabiendo que es de muxfin", "es de esther de menos de un mes", "es de ", "es de de menos de un mes", "central sin cobertura". Se añadía que "en total, descontando estas 16, se quedaría con un total de 70 altas sin contar por supuesto las de tienda online que yo por ejemplo no me han pasado ningún listado para el bono. Menos 16 órdenes mas que son de tiendas online que yo no he tenido la oportunidad de tener ese listado se quedaría un total 54 altas y no se han contabilizado las cargadas de la Web por que entendemos que las ha llamado". La empresa no permite que unos trabajadores entren en los ficheros informáticos de otros. Octavo.- Tras las demandas presentadas por la trabajadora, la relación de ésta con sus superiores resultaba incomoda para algunos de ellos; su supervisor consultaba a su superiora



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

antes de transmitir a la demandante instrucciones u órdenes que pudieran ser controvertidas y esta su vez a cargos superiores. **Noveno.-** El 7-5-09 la demandante envió un correo electrónico a su supervisor, indicando como asunto "Amenazas", con el siguiente texto: "me ha amenazado que mañana me va a esperar fuera, espero que la empresa tome medidas sobre esto o las tomaré yo como es debido haciendo una queja formalmente y espero, que le caiga la sanción pertinente que le corresponda por que me ha amenazado, de Recursos Humanos se ha portado muy bien conmigo y me ha dicho que me calme. Pero yo esto no tengo por que aguantarlo y mas en mi puesto de trabajo, no tengo por que nadie como ha hecho ella se meta con mi enfermedad como ha hecho, "diciendome en plan burlón que tenía los tornillos mal puestos, ni que cuando mañana firme el cheque que me esperara fuera" Espero que se la sanciones por que esto es una falta muy grave las amenazas, por que yo pienso dar parte donde tenga que hacerlo, me da igual una amonestación esto es mas grave que una simple amonestación por que es una amenaza cuando venga voy a ir hablarlo con ella, porque esto no se queda así, no tengo por que aguantar amenazas dentro del trabajo de nadie. Espero que se le ponga la sanción disciplinaria que corresponde como si le corresponde un despido procedente por que esto es procedente. Sin mas agradecerte tu atención. Gracias." **Décimo.-** El 23-6-09 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC que concluyó como intentado sin efecto."

**TERCERO.-** Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, adhiriéndose el Ministerio Fiscal, habiendo sido impugnado por la parte demandante. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al Ponente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Se recurre por la representación letrada de la empresa demandada, la sentencia de instancia que estimó parcialmente la demanda presentada por doña [redacted] declaró la nulidad de su despido por vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de la indemnidad y la condenó no sólo a las consecuencias de tal declaración, readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación, sino también a pagarle una indemnización de 6.329,95 euros en concepto de daño moral.

2. El recurso cuenta con dos motivos redactados al amparo del apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral –en adelante, LPL-, lo que supone que las partes están conformes con el relato de hechos probados que contiene la resolución recurrida, de los que esta



GENERALITAT  
VALENCIANA

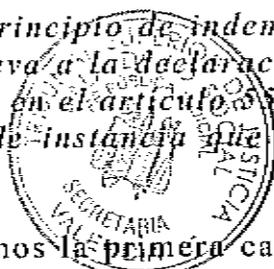
Sala debe partir para la resolución del recurso. Lo que se denuncia en el primer motivo es la aplicación indebida de los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores –en lo sucesivo, ET- y 108.2 de la LPL, así como la infracción por inaplicación del artículo 56.2 del ET. Se combate en este motivo la declaración de nulidad del despido en base, esencialmente, a dos tipos de razonamientos: a) Se argumenta, en primer lugar, que en el presente caso no resulta de aplicación la garantía de indemnidad en la que se basa la sentencia de instancia para declarar la nulidad del despido, dado que la demanda presentada por la trabajadora contra la empresa el 2 de diciembre de 2008 no sólo fue desestimada, sino que además la sentencia le impuso una multa por temeridad, por lo que la naturaleza abusiva y desleal de la reclamación judicial no puede proteger contra una ulterior sanción; y b) que la propia sentencia recurrida reconoce la existencia de causas justificativas del despido de la actora del todo punto ajenas al ejercicio de acciones judiciales por su parte.

3. Planteada la cuestión en los términos indicados, hemos de comenzar señalando que este tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre supuestos semejantes al que se enjuicia en este procedimiento, en los que el despido del trabajador se fundamentaba en el previo ejercicio por su parte de acciones judiciales contra la empresa que no llegaron a prosperar. Al respecto podemos citar las sentencias de 12 de noviembre de 2003 (rs.3300/2003) y 21 de mayo de 2009 (rs.698/2009). Se razona en la primera de ellas lo siguiente: *“En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993, 14/1993, 54/1995). En este ámbito la prohibición del despido también se desprende del art. 5 e) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España (BOE de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo “el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes”. Pues bien, en el presente supuesto es la propia empresa la que expresamente manifiesta que lo que se está sancionando es la presentación por la demandante de una querrela contra su presidente y secretaria. Esto es, que lo que se reprocha a la actora no es otra cosa que el ejercicio por ella de una acción judicial contra la empresa demandada. Lo que en definitiva supone que se le está sancionando por el hecho de haber ejercitado un derecho con amparo en el artículo 24 del texto constitucional. Es cierto que la querrela resultó archivada, pero también lo es que en las resoluciones dictadas por los órganos de la jurisdicción penal no se imputa a la actora haber procedido de mala fe o con abuso de derecho.... Por tanto, no observándose un uso abusivo del derecho por parte de la demandante al presentar la querrela contra el presidente y la secretaria de la cooperativa demandada, cabe concluir que la decisión tomada por ésta de expulsar a la demandante con causa en el ejercicio por*

*ella de la acción penal, supone una violación del principio de indemnidad en el sentido en que ha sido expuesto, lo que conlleva a la declaración de nulidad del despido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171.5 ET, y a la consiguiente confirmación de la sentencia de instancia que así lo entendió".*

4. También en el supuesto que ahora enjuiciamos la **primera** causa de despido que se imputa a la trabajadora es la presentación de una "demanda ante los Juzgados de lo Social de Valencia en materia de Reclamación de Daños y Perjuicios – Vulneración de Derechos Fundamentales contra la mercantil"; siendo precisamente la invocación de esta causa en la que se basa la sentencia de instancia para declarar la nulidad del despido. Pronunciamiento que, en principio, sería acorde con la doctrina de esta Sala expuesta en el apartado anterior. Ahora bien, es verdad que el presente supuesto concurre una particularidad en relación con los resueltos en las citadas sentencias de 12 de noviembre de 2003 y 21 de mayo de 2009 y es que la resolución del Juzgado de lo Social número 10 de los Valencia que enjuició la anterior reclamación de la trabajadora, no sólo desestimó la demanda presentada en materia de vulneración de derechos fundamentales, sino que, además, impuso a la demandante una sanción de 100€ al apreciar notoria temeridad, *"por no presentar ningún indicio de vulneración de derechos fundamentales y por rechazar las revisiones médicas a efectos de asignación de un turno fijo ofrecidas por la empresa"*. Esta resolución fue confirmada por sentencia de esta Sala de lo Social de 18 de septiembre de 2009 (rs.1670/2009); y aunque es cierto que en ella nada se razonó sobre la sanción por temeridad, ello se debió a que tal cuestión no fue objeto de recurso por parte de la trabajadora, lo que supuso que el pronunciamiento de instancia alcanzase firmeza con las consecuencias previstas en el artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en virtud del cual, *"lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso, vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto"*. Partiendo de estos datos, la Sala entiende que la garantía de indemnidad no puede alcanzar a quien ha ejercido de forma temeraria acciones judiciales frente a la empresa. El artículo 7.2 del Código Civil dispone que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo, y no cabe duda que la temeridad en el ejercicio de la pretensión supone una manifestación de abuso de derecho y, en la misma medida, el quebrantamiento de la buena fe contractual que es un principio rector de las relaciones laborales. Así lo entendió también la empresa demandada al expresar que la decisión disciplinaria adoptada tenía por causa las "injurias relatadas en la demanda" lo que, a su entender, *"supone una violación de la obligación de lealtad que debe presidir la relación laboral"*.

5. Además tampoco se puede desconocer que en la carta de despido se imputaron otras dos faltas a la trabajadora: el control y fiscalización del trabajo de sus compañeros y el envío de un correo electrónico en que la demandante denunciaba haber sido amenazada por una compañera de



trabajo. La propia sentencia recurrida admite que al menos una de esas conductas había quedado acreditada y podría haber justificado la imposición de una sanción, pero ello no obstante considera que “tampoco podría cambiar el resultado del procedimiento el que se acreditara la concurrencia de otra causa que pudiera justificar el despido cuando ha quedado probado que la motivación fundamental de la empresa fue la situación creada por la demanda de la trabajadora”. Conclusión que esta Sala no comparte, pues imputándose varias causas de despido, la nulidad de una de ellas no impediría el examen y calificación de las restantes.

6. Así pues y a la vista de los hechos declarados probados por la sentencia recurrida, cabe concluir que el despido de la trabajadora no constituye una represalia por el ejercicio legítimo de un derecho fundamental, como es de acceso a los jueces y tribunales (art. 24 CE), sino que tiene su razón de ser en un deterioro de las relaciones de la demandante con su entorno de trabajo, de la que son manifestación la presentación de una demanda de tutela de derechos fundamentales sin respaldo probatorio alguno y la fiscalización del trabajo realizado por algunos de sus compañeros, llevado a cabo con vulneración de las normas internas de la empresa. En definitiva pues, no cabe realizar reproche alguno a la empresa que pudiendo defender en juicio la procedencia del despido disciplinario de la trabajadora, optó por reconocer la improcedencia y por poner a su disposición la indemnización correspondiente.

7. Las razones expuestas nos conducen a la estimación del primer motivo del recurso, por lo que resulta innecesario entrar en el examen del segundo en el que se combatía la existencia de daños morales que pudieran ser indemnizados. Por consiguiente, procede revocar la sentencia de instancia y desestimar la demanda que ha dado lugar al presente procedimiento judicial.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 LPL, se acuerda que una vez firme la sentencia, se proceda a la devolución de todas las consignaciones y del depósito y a la cancelación de los aseguramientos prestados para recurrir.

## FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de la empresa \_\_\_\_\_ contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.14 de los de Valencia de fecha 22 de febrero de 2010, en virtud de demanda presentada a instancia de \_\_\_\_\_ y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con desestimación de la demanda iniciadora de las presentes actuaciones

absolvemos a la empresa demandada de la reclamación deducida frente a ella.

Se acuerda que una vez firme la sentencia, se proceda a la devolución de todas las consignaciones y del depósito y a la devolución de los aseguramientos prestados para recurrir.



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

Notifíquese la presente a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, con la advertencia de que quien no tenga la condición de trabajador, beneficiario del sistema público de la seguridad social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 300 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), cuenta número , indicando la clave 35 y el número de procedimiento y el año. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en la misma cuenta, con clave 66. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

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

**PUBLICACIÓN.-** La anterior Sentencia ha sido leída en audiencia pública por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente que en ella consta en el día de su fecha, de lo que yo, el Secretario, doy fe.

