

Sentencia T.S.J. Madrid 189/2012, de 14 de marzo

RESUMEN:

Acoso laboral: No se deben permitir estilos de gestión y de mando que, en uso o ejercicio de la posición superior y de facultades legales, determinen desplazamiento, degradación, infravaloración y descalificación de un trabajador de forma persistente, generando con ello un ambiente de trabajo hostil manifestado en el hecho de saberse el trabajador no querido, respetado y apreciado por su dirección lo que claramente atenta contra su dignidad e integridad moral, constituyendo un acoso.

(ILJ 575/2012)

T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.2

MADRID

SENTENCIA: 00189/2012

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 002 (P.º del General Martínez Campos, 27 -Madrid 28010- (002)

N.I.G: 28079 34 4 2011 0051084, MODELO: 46050

TIPO Y N.º DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0006570 /2011

Materia: TUTELAS

Recurrente/s: Esther

Recurrido/s: INSTITUTO CERVANTES

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: JDO. DE LO SOCIAL N. 23 de MADRID de DEMANDA 0000293 /2011

Sentencia número:

Ilmos/as. Sres/as. D/D.ª

ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

MANUEL RUIZ PONTONES

FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En MADRID a catorce de Marzo de dos mil doce, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección 002 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0006570 /2011, formalizado por el/la Sr/a. Letrado D/D.^a MARIA ALICIA GOMEZ BENITEZ, en nombre y representación de Esther, contra la sentencia de fecha 6 DE JUNIO DE 2011, dictada por el JDO. DE LO SOCIAL n.º: 023 de MADRID en sus autos número DEMANDA 0000293 /2011, seguidos a instancia de Esther frente a INSTITUTO CERVANTES, D.^a Mariola y MINISTERIO FISCAL, parte demandada, en reclamación por TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a. Sr/a. D/D.^a ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ, 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.—Que la actora viene prestando sus servicios por cuenta del INSTITUTO CERVANTES, desde el 3 de marzo de 1998, con la categoría profesional de Técnico de Grado Medio, ocupando el puesto de Responsable de la Unidad de Formación, Acción Social y Relaciones Colectivas, percibiendo una retribución mensual, de 3.158,50 e, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Segundo.—Que desde finales de 2001, la demandante ha venido ocupando el puesto de Responsable de la Unidad de Formación, Relaciones Laborales, Acción Social y Salud Laboral, con dependencia directa de la Dirección de Recursos Humanos, con el siguiente contenido funcional:

1. Participar en la definición del marco regulador de las relaciones laborales y en la elaboración de los objetivos e intervenciones correspondientes.
2. Gestionar las relaciones sindicales. Mantener las relaciones con las secciones sindicales.
3. Gestionar las relaciones con los órganos de representación del personal -comité de empresa, delegados de personal, delegados de prevención. Coordinar los procedimientos electivos.
4. Participar en el desarrollo de las relaciones laborales. Negociar en comisiones paritarias, comisión negociadora de seguimiento y otras que en su caso puedan constituirse. Asumir la secretaría de estas comisiones.
5. Participar en la elaboración de las políticas de mejora del clima laboral. Detectar y valorar las situaciones disfuncionales, realizar los estudios previos, proponer las

intervenciones preventivas y de eliminación de conflictos en colaboración con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos en la adopción e implantación de las medidas pertinentes: Colaborar en el diseño e implantación de las medidas organizativas que afecten a las relaciones laborales.

6. Elaborar y gestionar los planes de formación interna del Instituto. Detectar las necesidades, establecer los objetivos, seleccionar las actividades formativas y fijar los procedimientos de gestión.

7. Elaborar los planes de formación para concurrir a las ayudas de FORCEN. Realizar la tramitación, gestión y justificación económica y del empleo de los fondos recibidos. Realizar los informes de gestión y evaluación exigidos.

8. Elaborar estudios de informes en todas las materias de su unidad.

Tercero.—Que por resolución del Director del Instituto Cervantes, de 1/07/2007, por la que se aprueba la estructura organizativa de la sede del Instituto Cervantes, se creó el puesto de Jefe del Departamento de Planificación y Gestión de Personal - posteriormente denominado Jefe del Departamento de Selección e Inspección - y los de Técnico I de Selección, y Técnico II de Selección, pasando el puesto de la actora a denominarse Responsable de la Unidad de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social posteriormente, por resolución de 16/10/2008, cambiado a la denominación de Unidad de Formación, Acción Social y Relaciones Colectivas - puesto descrito con el siguiente contenido funcional:

1. Participar en la definición del marco regulador de las relaciones laborales y en la elaboración de los objetivos e intervenciones correspondientes.

2. Gestionar las relaciones sindicales. Mantener las relaciones con las secciones sindicales.

3. Gestionar las relaciones con los órganos de representación del personal -comité de empresa, delegados de personal, delgados de prevención-. Coordinar los procedimientos electivos.

4. Participar en el desarrollo de las relaciones laborales. Negociar en comisiones paritarias, comisión negociadora de seguimiento y otras que en su caso puedan constituirse. Asumir la secretaría de esas comisiones.

5. Participar en la elaboración de las políticas de mejora del clima laboral. Detectar y valorar las situaciones disfuncionales, realizar los estudios previos, proponer las intervenciones preventivas y de eliminación de conflictos en colaboración con el Departamento de Planificación y Gestión de Recursos Humanos en la adopción e implantación de las medidas pertinentes. Colaborar en el diseño e implantación de las medidas organizativas que afecten a las relaciones laborales.

6. Elaborar y gestionar los planes de formación interna del Instituto. Detectar las necesidades; establecer los objetivos, seleccionar las actividades formativas y fijar los procedimientos de gestión.

7. Elaborar los planes de formación para concurrir a las ayudas de FORCEN. Realizar la tramitación, gestión y justificación económica y del empleo de los fondos recibidos. Realizar los informes de gestión y evaluación exigidos.

8. Elaborar estudios e informes en todas las materias de su unidad.

9. laborar y gestionar, administrativa y económicamente los planes de acción social, regular y tramitar los anticipos y promover medidas orientadas a favorecer la integración y el bienestar laboral.

10. Mantener relaciones con los órganos de la Administración Central con competencias é recursos humanos (MAP, CECIR, Inspección de trabajo, INAP).

Cuarto.—Que con fecha 10 de julio de 2009, la Directora de Recursos Humanos, Dña. Mariola, incorporada a ese puesto, en junio de 2008, dirigió a la actora una Nota Interna - que se tiene por reproducida a estos efectos - refiriendo que, "en relación a tu comportamiento en las últimas reuniones con los sindicatos y tus reticencias manifestadas ante mis advertencias, paso a aclararte con más precisión qué actitud es la procedente a fin de que adecues la misma (...). Tengo que indicarte que tu ámbito de competencias no te habilitan para trabajar en discordancia en una negociación salarial y que lo que en una reunión de este tipo se hace es actuar siempre en una línea uniforme, máxime cuando en el caso presente, acababas de escuchar la postura de la empresa manifestada por mí en nombre de ésta y en mi calidad de Directora de Recursos Humanos. En la anterior reunión de CEX de 3 de julio, igualmente interferiste cuando intentaba escuchar las posturas de cada sindicato frente al Plan de bibliotecarios y gestores, quitando la palabra al CSIF y exponiendo tú peticiones que aún no se habían hecho por los sindicatos (...). Finalmente te comunico que Tania, actual Jefa del Departamento de Selección e Inspección, dejará de ser asesora del CPS y pasará a ser miembro de CPS en sustitución tuya, pasando tú a la situación de suplente, comunica al Comité este nuevo cambio para la próxima reunión."

Quinto.—Que como contestación da la Nota Interior anteriormente referida, la actora registró un escrito dirigido a la Secretaria General del Instituto Cervantes, el 27 de julio de 2009 - que también se tiene por íntegramente reproducido - en el que solicitaba "de esa Secretaria General, como autoridad inmediatamente superior a la Directora de RR.HH., se tenga en consideración todo lo expuesto en este escrito y que, previas las diligencias y comprobaciones que en su caso se consideren pertinentes, se ANULE en todos sus extremos el escrito de la Directora de RR.HH. de 10 de julio de 2009, y se me permita desempeñar mi puesto de trabajo con el respeto y eficiencia que deseo que ha sido la tónica desde mi incorporación al LC. en marzo de 1998".

Sexto.—Que la actora interpuso demanda en reclamación de derecho a participar como miembro de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y de la Comisión Paritaria de Seguimiento, dictándose sentencia por este mismo Juzgado, el 25 de junio de 2010, desestimando las pretensiones de la actora, la cual se halla actualmente en fase de recurso de suplicación.

Séptimo.—Que por resolución, de 16/07/2010, de la Dirección del Instituto Cervantes, por la que se modifica la estructura organizativa de la dirección de Recursos Humanos, se acuerda crear al Departamento de Relaciones Colectivas adscrito a la dirección de Recursos Humanos, adscribir a dicho departamento la Unidad de Formación, Acción Social y Relaciones Colectivas con todo el personal y aprobar las funciones del jefe de departamento de Relaciones Colectivas y las del responsable de unidad de Formación, Acción Social y Relaciones Colectivas, que se adjuntan como anejo I de esa Resolución, recogándose en anejo 2, la nueva estructura organizativa de la dirección de Recursos Humanos.

Octavo.—Que conforme la referida Resolución, las funciones del puesto de trabajo que ocupa la actora, responsable de la Unidad de Formación, Acción Social y Relaciones Colectivas, son las siguientes:

1.- Elaborar y gestionar los planes de formación interna del Instituto Detectar las necesidades proponer las actividades formativas y gestionar el de de los planes (organización de los cursos, comisiones de servicios, seguimiento presupuestario, etc...)

2.- Elaborar los planes de formación para concurrir a las ayudas de FORCEN. Realizar la tramitación, gestión y justificación económica del empleo de los fondos recibidos. Realizar los informes de gestión y evaluación exigidos

3.- Elaborar y gestionar, administrativa y económicamente los planes de acción social, regular y tramitarlos anticipos sobre cantidades no devengadas:

4.- Gestionar administrativamente los órganos de representación del personal - comité de empresa delegados de personal, delegados de prevención, Secciones sindicales (procesos electorales, seguimiento del crédito horario, etc).

5.- Participar en las Comisiones Paritarias (Formación, acción social comisión de seguimiento de condiciones laborales en el exterior, comisión de seguimiento del convenio colectivo de sede igualdad) y otras que en su caso pudieran crearse, previa designación de la Dirección de Recursos Humanos.

6.- Apoyar a la jefatura del departamento en la comunicación y gestión de las relaciones sindicales.

7.- Elaborar propuestas encaminadas a la mejora de procedimientos relativos a las materias de su competencia.

8.- Desarrollar y gestionar las aplicaciones informáticas necesarias para la realización de las actividades de la Unidad.

9. Elaborar estudios e informes en todas las materias de su unidad.

10 Otras labores que le sean encomendadas en relación con la actividad del área.

Noveno. — En esa misma fecha, 29 de julio de 2010, e inmediatamente después, se publica la Resolución de la Secretaría General de 29/07/2010, por la que se resuelve proceder a la convocatoria de candidaturas para cubrir la plaza de Técnico 1 con funciones de jefe de Departamento de Relaciones Colectivas para el Área de Recursos Humanos, por promoción directa.

Según se expone en la Resolución de la Secretaria General. La convocatoria para la provisión de la plaza de nueva creación; se realiza conforme a lo dispuesto en el art. 2.2. del I Convenio Colectivo para la sede Central del Instituto Cervantes, que: establece la necesidad de publicidad previa en la cobertura de puestos de trabajo.

Décimo.— Con fecha 29-7-2010, el Comité envía un escrito dirigido a la Directora del Instituto Cervantes en el que manifiesta que considera absolutamente injustificada la creación de un puesto de Jefe de Departamento de relaciones colectivas cuyas funciones ya están adjudicadas al puesto de responsable de formación, acción social y relaciones colectivas, denunciando asimismo, la falta de información previa.

Undécimo. — La. Secretaría General del Instituto contesta con fecha 20/09/2010, que la creación de un puesto de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del Instituto al estar dentro de las facultades de organización del trabajo (art. 7 del C. Colectivo) y que el requisito de información ya se cumplió a través del correo electrónico que le fue enviado sobre modificación de la estructura organizativa del área de Recursos Humanos.

Duodécimo. — Por parte de la Inspección de Trabajo se levantó Acta de al Instituto Cervantes por "transgredir los derechos de información, audiencia y los representantes legales de los trabajadores en el procedimiento de provisión trabajo de Jefe de Relaciones Colectivas", la cual consta recurrida por la demandada.

Decimotercero. — Por Resolución de 15-10-10, se declaró desierto el proceso de selección por promoción directa de la plaza de Jefe de Departamento de Relaciones Colectivas, procediéndose a la convocatoria por turno restringido.

Decimocuarto. — Por parte de la Cecir se autorizó en junio de 2009 la contratación de un Jefe de Departamento para Recursos Humanos del Instituto Cervantes, con Informe favorable de los Ministerios de Economía y Presidencia.

Decimoquinto. — Que por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras se interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando se declarara nula la Resolución de la Directora del Instituto Cervantes de 16 de julio de 2010, por la que se modifica la estructura organizativa de la Dirección de Recursos Humanos y la Resolución de la Secretaría General de 29 de julio de 2010 por la que se resuelve proceder a la convocatoria de la candidatura para cubrir la plaza de Técnico I con funciones de Jefe de Departamento de Relaciones Colectivas para el Área de Recursos Humanos, solicitando se dejen sin efecto ambas resoluciones; demanda que ha sido desestimada por sentencia dictada, el 25 de febrero de 2010, por el Juzgado de lo Social nº 11 de esta Capital (autos 1318/2010), estimando la excepción de falta de acción opuesta por la demandada.

Decimosexto. — Que la actora, afectada por la Resolución de 16 de julio de 2010, ha interpuesto demanda solicitando se declare la nulidad de esa Resolución "por la que se modifican mis funciones de Responsable de Relaciones Colectivas, Formación y Acción Social, y se reconozca mi derecho a continuar ostentando y ejercitando el contenido funcional que me fue asignado a mi puesto de trabajo mediante Resolución del Director del Instituto Cervantes O1/06/007, condenado a la demandada a estar y pasar por esta declaración", demanda de la que conoce el Juzgado de lo Social nº 18 (autos 1361/2010), que ha señalado la audiencia del 20 de junio de 2011 para la celebración del acto de juicio.

Decimoséptimo. — Que el 10 de enero de 2011 inició su desempeño del departamento de Relaciones Colectivas, a quien le fue adjudicada la plaza creada, mismo día llevó a cabo una reunión entre la Directora de RRHH y la actora para concretar el acto formal de presentación e iniciar el despacho de los temas del Departamento, ha cargo directamente a partir de entonces, de la recepción y reparto del correo recibido por la Secretaría de la Dirección de RRHH que anteriormente le era entregado directamente a la actora, y de dirigir las reuniones con el Comité de Empresa, cuando no asiste la Directora de RRHH, función que anteriormente llevaba a cabo la demandante.

Decimooctavo. — Que a consecuencia de la modificación de la estructura organizativa de la dirección de Recursos Humanos, se ha llevado a cabo una remodelación de todos los despachos de la planta 6.^a en la que se ubica esa Dirección, ocupando el despacho de la actora la Jefe del departamento de Selección e Inspección, Dña. Tania, asignándose a la demandante otro despacho, algo más pequeño, situado al final de un pasillo, próximo a los administrativos de Formación, provisto de ventana. La mayoría de despachos carecen de ventana.

Decimonoveno. — Que desde el nombramiento del Jefe de Departamento de quien depende, la demandante sigue participando en las reuniones de la Comisión Paritaria, junto con su jefe y la Directora de RRHH, en las de la Comisión de Formación y Comisión de Acción Social.

Vigésimo. — Que en carta de la Secretaria General del Instituto Cervantes fechada, el 23 de diciembre de 2010, contestando a una carta de la actora, de 9 de diciembre de 2010, en la que informaba de que "el pasado día 22 de noviembre, se produjo un nuevo y desagradable incidente con la Directora de mi Área, Mariola considero necesario poner en conocimiento de esa Secretaria General, no solo por su gravedad, sino también porque es continuación de una serie de actuaciones de la actual directora que se viene produciendo y repitiendo desde su incorporación"; refiriendo que ese día, al entrar en el despacho de la Directora referida porque necesitaba una confirmación respecto a una decisión urgente, "nada más entrar, la Directora se dirigió a mí en un tono agresivo e irrespetuoso", para descalificarla

delante de otras personas imputándole que trabajaba muy mal, como demostraba el error cometido en la publicación de las bases del Concurso de Identificación del Monumento Desconocido, se le informaba que se recabado la información oportuna de los testigos presenciales y, de todo lo actuado, debo indicarle que no se infiere conducta objeto de reproche hacia la directora de RRHH. El hecho de que un superior le manifieste la necesidad de que sea responsable y supervise la documentación que se genera en su unidad previamente a su difusión, es normal y plenamente exigible por ostentar Ud. un cargo responsable de unidad. En cuanto a las dificultades que manifiesta para el normal desempeño de su trabajo, entre otras cosas, la gran carga de trabajo por incremento de personal y por la puesta en marcha de nuevos proyectos y las dificultades de comunicación con su directora, le indico que la medida adoptada por Resolución de la Dirección del Instituto de incorporar un jefe de departamento de Relaciones Colectivas, sin duda, contribuirá a aliviar y repartir esa carga de trabajo, a revisar de forma más eficaz los procedimientos de trabajo, y a tener un tutelaje más directo con el nuevo jefe de departamento".

Vigésimoprimer. — Que en la evaluación del desempeño 2010, la actora fue propuesta por la demandada para ascender de nivel en el complemento de carrera con efectos de 1 de enero de 2011, a un nivel 6.

Vigésimosegundo. — Que interpuso reclamación previa, el 2 de febrero de 2011.

Tercero. — En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda promovida por DOÑA Esther, frente al INSTITUTO CERVANTES y DOÑA Mariola, sobre tutela de derechos fundamentales, absuelvo a las demandadas de todas las pretensiones deducidas en su contra en este proceso".

Cuarto. — Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE tal recurso fue 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, tuvieron los mismos entrada en esta Sección el día 20 DE DICIEMBRE DE 2011, dictándose las correspondientes y subsiguientes decisiones para su tramitación en forma.

Sexto. — Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 7 DE MARZO DE 2012 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—El apartado a) del art. 191 de la LPL es el cauce de articulación del primer motivo de recurso, destinado a solicitar la nulidad de las actuaciones de instancia por considerar que han resultado infringidos los artículos 9.3, 24.2 y 120.3 CE en relación con el art. 97, 218 y 376 LEC alegando que, a entender del recurrente, no se ha valorado "la fuerza probatoria de la prueba testifical y documental aportada conforme a los criterios de claridad, objetividad y congruencia que exigen los preceptos invocados".

En el párrafo tercero del mismo motivo la parte recurrente señala que si por razones de economía procesal la Sala entiende que debe entrar a conocer del fondo del asunto, los mismos preceptos citados permiten la supresión o modificación de los hechos probados obtenidos sin atenerse a tales criterios.

De la misma forma, en el segundo párrafo de la página 12 del recurso, último párrafo del motivo primero, el recurrente vuelve a señalar que si bien la sentencia debería ser anulada por falta de imparcialidad y motivación, la economía procesal y el amparo que a tal efecto otorga la jurisprudencia le permiten solicitar directamente que se estimen las supresiones o modificaciones de los hechos que cita a lo largo del desarrollo del motivo, de tal forma que se conforme un relato de hechos objetivo, basado en las pruebas practicadas a partir del cual sea posible aplicar correctamente el derecho.

Planteado así el debate por la parte recurrente fácilmente se colige que lo que manifiesta es su disconformidad con la valoración judicial de la prueba, discrepancia que aun cuando trate de articularse por el cauce del apartado a) del art. 191 de la LPL no puede sustentar la nulidad de actuaciones que pretende por cuanto la discrepancia con una sentencia, tanto en su aspecto de aplicación del derecho como de valoración de la prueba, no puede ni debe confundirse con indefensión, como tampoco puede confundirse con ella la sentencia que resulte desfavorable a las personales expectativas. En este sentido, si el juez de instancia ha dado respuesta fundada y motivada en derecho, razonando el proceso que le ha conducido al Fallo a la vista de las pruebas practicadas cuya valoración, por cierto, solo a él corresponde, no puede concluirse con la existencia de indefensión alguna aunque una de las partes, como no puede ser de otro modo, resulte perjudicada por la decisión. Es más, incluso una sentencia que aplique erróneamente el derecho no genera indefensión, pudiendo la misma ser combatida a través de la denuncia de las infracciones jurídicas en su modalidad correspondiente (aplicación indebida, inaplicación o interpretación errónea) utilizando el apartado c) del art. 191 de la LPL.

Para que la nulidad prospere es preciso que se produzca una infracción procesal de tal índole que no sea subsanable por otro medio, solo a través de este remedio excepcional y que, necesariamente y en todo caso, produzca indefensión.

En suma, el solo planteamiento del motivo evidencia que no nos encontramos ante una pretensión estricta del apartado a) del art. 191 de la LPL sino ante una solicitud de revisión de los hechos probados, que es lo que finalmente se interesa, hechos que además trata de revisar sin ajustarse a los requisitos de técnica procesal reiteradamente expuestos por jurisprudencia y doctrina para esta clase de recurso, que recordemos es de carácter extraordinario, diferente al de apelación. Está vedada por tanto para este Tribunal la valoración de prueba. Además, y en la misma línea de argumentación, la valoración de prueba no corresponde a la parte, sino a los jueces y tribunales, conforme dispone el art. 117 de la CE, pues con carácter exclusivo se les otorga la función jurisdiccional de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, no a las partes cuyo criterio es naturalmente parcial, esto es, subjetivo e interesado.

Sentado lo anterior, y analizando las concretas pretensiones que se contienen en el desarrollo del motivo, observamos como la relativa al hecho probado tercero se centra en alegar que parte de lo que en él se afirma carece de sustento probatorio. Y en apoyo de esta alegación el recurrente acude a diversos documentos que interrelaciona entre sí, desarrollando sus razonamientos, formulando hipótesis y conjeturas, que incluso articula de forma expresa como interrogantes (pág. 4 final) para concluir afirmando que el correcto es su criterio y no el del juez de instancia. Obvio es que la pretensión no puede prosperar por no ajustarse a los requisitos de técnica procesal derivados del apartado b) del art. 191 y que son sobradamente conocidos.

Lo mismo cabe decir en relación con la solicitud relativa al ordinal séptimo, por cuando la misma se basa de nuevo en la ausencia de prueba que avale el criterio judicial, olvidando que la revisión de un hecho probado solo puede sustentarse en prueba documental o pericial obrante en autos que de forma clara, directa y manifiesta evidencie el error del juez cometido al valorar la prueba, sin necesidad de acudir a conjeturas, razonamientos, hipótesis o argumentaciones que aun cuando puedan resultar más o menos lógicas o razonables, su sola presencia patentizan la fragilidad de la pretensión.

También respecto al ordinal noveno se incide en un error de planteamiento puesto que si, como se pretende, se ha incurrido en un error judicial en la valoración de la prueba, la parte sin embargo acude a diversos razonamientos tratando de que sean compartidos por la Sala, aceptando la nueva redacción que se transcribe en la página 8 del recurso sin citar el documento o documentos específicos a cuya vista, y sin necesidad de mayores disquisiciones como las que se realizan, se evidencie el error denunciado.

El hecho vigésimo también es objeto del examen de la recurrente quien de nuevo se aparta de la técnica procesal requerida para esta clase de motivos, incurriendo en los mismos errores ya advertidos anteriormente. En efecto, tras efectuar sus argumentaciones, concluye el recurrente que debe prosperar la supresión del ordinal y el párrafo séptimo del fundamento primero de la sentencia. Se reitera el indebido desplazamiento de la función de enjuiciar que en su favor realiza la parte.

Y de nuevo se produce otro indebido desplazamiento cuando se tratan de suprimir determinados párrafos de la fundamentación que ni tan siquiera tienen valor de hecho probado, siendo conclusiones del juzgador al que la ley atribuye esta facultad de forma exclusiva, supresión que se interesa sencillamente porque no satisface a la parte interesada quien se irroga otra vez funciones judiciales, como la de decidir qué debe o no formar parte de la fundamentación.

Cuanto antecede determina la íntegra desestimación del primer motivo de recurso.

Segundo.—El apartado b) del art. 191 de la LPL da amparo procesal al segundo motivo de recurso, destinado a solicitar la adición de un nuevo párrafo en el hecho probado séptimo que manifiesta ser reproducción literal del anejo 1 de la resolución de 1 de julio de 2010 a que se refiere el magistrado de instancia, citando el anejo 1 de la resolución al que se alude en el propio ordinal de la sentencia. No existe obstáculo para la adición interesada, por deducirse así de la prueba documental introduciendo detalles que precisan la redacción del hecho en el que se cita al propio texto del anejo 1. Se adiciona, pues, el siguiente párrafo:

Que conforme a dicha Resolución las funciones que se asignan al nuevo puesto de trabajo son:

1.- participar en la implantación y desarrollo de las políticas de recursos humanos del Instituto Cervantes, aplicando las estrategias emanadas de la dirección referentes a las relaciones colectivas, formación, acción social, evaluación etc.

2.- participar en la negociación y desarrollo de las relaciones laborales, formando parte de las comisiones paritarias (Formación, acción social, comisión de seguimiento de condiciones laborales en el exterior, comisión de seguimiento del convenio colectivo de la sede, igualdad) y otras que en su caso puedan crearse previa designación de la dirección de Recursos Humanos.

3.- Supervisar y coordinar la gestión de los procesos electorales de la representación del personal (comité de empresa, delegados de personal, delegados de prevención)

4.- Colaborar en la interlocución con la representación de los trabajadores del Instituto Cervantes.

5.- Planificación y supervisión de los planes de Acción Social del Instituto.

7.- Impulsar mejoras de los procedimientos relativos al ámbito de sus competencias.

8.- Participar en el diseño de un Plan Integral de Evaluación del personal coordinando el seguimiento y desarrollo de la implantación del citado plan, en colaboración con el resto de departamentos del área de Recursos Humanos.

9.- *mantener relaciones con los órganos de la Administración Central con competencias en la gestión de RRHH (INAP, Ministerio de la Presidencia, MAEC, etc.)*

10 *Apoyar al director del área en cuantas labores le sean asignadas.*

Tercero.—El mismo cauce procesal ampara el correlativo motivo de recurso centrado en la solicitud de modificación del hecho probado décimo cuarto basándose para ello en el documento n.º 13 del ramo de prueba de la demandada. La redacción ofrecida, que se solicita sustituya la que se contiene en la sentencia, trata de ampliar una serie de extremos los cuales sin embargo, discrepando del criterio del recurrente en este sentido, no aportan elemento alguno de relevancia en relación con la redacción judicial, a no ser que se acepte la personal conclusión y valoración que establece el recurrente en las casi tres páginas que dedica a este motivo, lo que como ya se ha dicho evidencia la fragilidad de su pretensión. Se rechaza, por tanto, el motivo.

Cuarto.—En el siguiente motivo se solicita la modificación del hecho décimo quinto adicionando al mismo que la sentencia a que se refiere ha sido recurrida por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras encontrándose pendiente de resolución definitiva.

Lo que se afirma es cierto y así se deduce del documento n.º 12 del ramo de prueba de la parte actora, aceptándose la adición señalada, por ser dato que debe constar, si así figura, el carácter firme o no de la sentencia.

Quinto.—En el motivo quinto se solicita la revisión del hecho décimo octavo para el que se propone una nueva redacción citando al efecto los documentos números 8, 18 y 17 de la parte demandada. La pretensión, sin embargo, no se acepta, por cuanto la parte ofrece la descripción que a la misma interesa, la cual no puede suplantar a la del juzgador, sin poner ni tan siquiera en evidencia el error claro que el mismo haya podido cometer al valorar la documental. Por otro lado parte del texto propuesto no se deduce de forma directa del contenido de los documentos citados, tratándose de afirmaciones puramente personales.

Sexto.—La siguiente solicitud se centra en el hecho probado décimo noveno, del que se trata de suprimir del mismo la participación en las comisiones paritarias a que el ordinal alude, citando para ello como soporte el documento 19, 3, 4 y 5 de su ramo de prueba de todos los cuales, efectivamente se desprende que desde el julio de 2009 la demandante no asiste a las comisiones de la Comisión Paritaria. El dato es relevante y se acepta la modificación propuesta, con independencia de su trascendencia sobre el Fallo, al apreciarse claramente el error judicial.

Séptimo.—El último de los motivos destinados a la revisión de los hechos probados es el séptimo de recurso solicitando la modificación del hecho vigésimo primero y su sustitución por un texto en el que se recojan las valoraciones desde el año 2008 y la persona que ha actuado como evaluador, así como que el ascenso de nivel no es una propuesta sino una consecuencia de la aplicación del Convenio.

Aun cuando lo que se afirma puede ser cierto, es decir, que la valoración ha ido en disminución, no por ello se puede extraer la conclusión que se pretende obtener con la introducción del hecho, es decir, que fue arbitraria la última. Tal conclusión es una simple valoración personal del recurrente. Por lo demás, no existe obstáculo en aceptar la revisión en cuanto introduce elementos de comparación y por lo tanto que completan la redacción del hecho y como consecuencia de la posterior aplicación jurídica, con independencia de su eficacia para trascender al Fallo. Se acepta, por tanto, la redacción ofrecida quedando el hecho con el siguiente contenido:

En la evaluación de desempeño de 2010, la actora obtuvo una puntuación de 68'6. La puntuación obtenida en estas evaluaciones por la demandante vienen descendiendo desde el año 2008, fecha en la que la evaluadora pasa a ser Dña. Mariola, nueva directora de RRHH. Así, mientras que la puntuación obtenida por la demandante en el

año 2004 (evaluadora Inés) fue de 82'8, en el 2006 (evaluador Fausto) fue de 88'2, en el 2007 (evaluador Fausto) de 91'6, en el año 2008, ya siendo evaluadora la Sra. Mariola, descendió su puntuación a 70 y en el año 2010 a 68'6.

La demandante presentó reclamaciones contras las evaluaciones, obteniendo respuesta tan sólo en el correspondiente al año 2004.

Al haber obtenido puntuaciones 3 evaluaciones superiores a la de 5 (alto) dentro de los 4 años consecutivos, y por aplicación del art. 29.c) del convenio colectivo, la demandante asciende de nivel, al nivel 6, en el complemento de carrera.

Octavo.—Ya en sede de censura jurídica - apartado c) del art. 191 de la LPL - se alega la infracción de lo establecido en el art. 39 del ET en relación con los arts. 7 y 8 del Convenio Colectivo del Instituto Cervantes, así como con la Resolución de 1 de julio de 2007 del Director por las que se aprueba la nueva estructura organizativa de la sede del Instituto y se asigna al puesto de trabajo de la demandante "responsable de relaciones laborales, formación y acción social".

La parte recurrente considera a la vista de los hechos probados (y partiendo siempre del éxito de la totalidad de sus pretensiones de revisión) que el Instituto demandado se ha excedido de sus competencias en materia organizativa adoleciendo las decisiones de la dirección de una serie de graves defectos que contravienen la normativa convencional así como lo establecido en el art. 39 del ET y de la jurisprudencia que lo interpreta. En su opinión el ejercicio empresarial de la facultad de modificación total o parcial de las funciones profesionales no ha respetado el sistema de clasificación profesional implantado al apartarse del procedimiento establecido y haberse acordado, según alega, por decisión unilateral de la dirección, excediéndose así en el ejercicio de sus facultades organizativas.

De la anterior alegación, aun cuando ciertamente más extensa en el escrito del recurso, se concluye que lo que realmente se plantea en el motivo es una cuestión estricta de legalidad ordinaria que, además y en sus diversas facetas, ha sido objeto de conocimiento judicial en las sucesivas reclamaciones que se recogen en los hechos probados sexto, décimo quinto y décimo sexto, o de la pertinente reclamación ante la Inspección de Trabajo (hecho duodécimo). No es posible en este concreto momento y recurso pronunciarse sobre cuestiones que propiamente están *sub iudice*. En cualquier caso aun cuando se estimara que en el ejercicio de las facultades empresariales se ha incurrido en una contravención de normas de legalidad ordinaria relativas a la clasificación profesional, cambios de puesto, mermas de funciones etc. todas ellas pueden y deben corregirse en el marco del proceso ordinario debiendo siempre partirse de una premisa esencial: que son las especiales circunstancias concurrentes y la forma en la que se producen las que patentizan la lesión de un derecho fundamental de tal forma que actos ajustados a la legalidad ordinaria pueden determinar la violación de un derecho fundamental y, al contrario, actos no ajustados a la legalidad ordinaria no determinan necesariamente la citada lesión.

Por ello, si la demanda rectora de las presentes actuaciones se formula por tutela de derechos fundamentales, y los actos de legalidad ordinaria han sido juzgados en la forma que consta en los hechos probados, el análisis de la tutela solicitada debe partir necesariamente de ese acerbo fáctico, es decir, de cómo los respectivos juzgados han resuelto las sucesivas reclamaciones no pudiendo solicitarse ahora que la Sala vuelva a examinar lo que ya se ha examinado, esto es, si la actuación de la empresa al crear o modificar un puesto de trabajo es o no legal. Tales extremos ya se han decidido y a su resultado debe estarse. Sin embargo ello no obsta para que se examine si tal actuación aun habiendo sido declarada ajustada a derecho judicialmente (si bien no de forma definitiva) incide en lesión del derecho fundamental invocado por haberse producido con la intención o tener el efecto de atentar contra la dignidad de la persona del trabajador y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. A este examen se dedica propiamente el siguiente motivo de recurso.

Noveno.—Como hemos dicho, el correlativo de recurso se centra en la denuncia de infracción de los arts. 15 y 18.1 CE en relación con el art. 4.2.e) del ET. En esencia, se sostiene por la trabajadora que ha sido víctima de una situación de acoso.

El juez de instancia en el fundamento segundo de su sentencia recoge la definición que de acoso ofrece la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaria de Estado para la Función Pública. Sin embargo, esta Sala prefiere acudir a la definición de la Directiva 2006/54, así como la que se contiene en las Directivas 2000/43 y 2000/78 pues a ellas debe ajustarse la primera: comportamiento que evidencie un propósito o que tiene el efecto de atentar contra la dignidad de la persona del trabajador y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Desde nuestro punto de vista la cuestión estriba en determinar si el comportamiento empresarial: 1) tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad; "y" 2) crear un entorno hostil.

Estas circunstancias son las que se exigen por la normativa comunitaria y la amplitud de sus términos no es posible restringirla con exigencias de "conductas de violencia intensa" aun cuando sean "psicológicas" pues, de ser así, se eliminarían de la protección numerosos actos no revestidos de esa violencia pero que, inteligentemente edulcorados, responden al mismo torticero propósito o producen el mismo pernicioso efecto de crear un entorno hostil y atentar contra la dignidad de la persona. De hecho a los más altos niveles de las organizaciones los comportamientos de acoso pueden ser tan sutiles e insidiosos que no son fácilmente reconocibles.

Al igual que no hay un acuerdo universal acerca de lo que constituye acoso tampoco lo existe acerca de lo que constituye un comportamiento acosador. Y es que el acoso depende en gran medida de la percepción del receptor pues para lo que un individuo puede ser perfectamente aceptable para otro no lo es. En cualquier caso sí parece haber convergencia en una serie de conductas que deben ser consideradas como constitutivas de acoso: persistentes e injustas críticas, comentarios ofensivos o humillantes, ignorar, hacer el vacío, imponer tareas de poca importancia o menores, disminuir o degradar las que se tenían, quitar responsabilidades sin justificación, disminuir la autoridad, comportamientos físicos intimidatorios...Muchos comportamientos de acoso están relacionados, precisamente, con la forma en la que el individuo es supervisado o "gestionado o dirigido" por su superior, así es muy frecuente que la víctima sea acusada de un pobre o menor rendimiento.

Como venimos diciendo el mobbing es esencialmente ambiguo y subjetivo porque no puede prescindir de las percepciones del sujeto receptor del comportamiento. Lo que es ofensivo para uno para otro puede no serlo. En este sentido la persona que es objeto de acoso no es simplemente un pasivo receptor del comportamiento sino un intérprete activo de un estímulo o conducta externa normalmente ambigua que le lleva a efectuar una elección concreta acerca de cómo la debe interpretar. La percepción del receptor por tanto es un elemento clave, pero esta subjetividad debe ser matizada y delimitada con un test de razonabilidad de manera que deben quedar fuera determinadas reclamaciones de personas particularmente sensibles. La dificultad estriba en decidir cuándo un comportamiento es razonable, porque el empresario, jefe o encargado va a optar necesariamente por definir de forma estricta el acoso con el objeto de que muchos estilos de gestión y de mando sean considerados como legítimos, y los trabajadores, por el contrario, tenderán a ampliar los límites buscando una definición de conductas amplia y comprensiva.

Obviamente la crítica justa y constructiva acerca del rendimiento o del comportamiento de un trabajador en el trabajo no es acoso, como tampoco lo es una voz elevada y malhumorada ocasionalmente. Sin embargo, para distinguir si nos encontramos entre un conflicto laboral positivo y por tanto normal o ante una situación de acoso debe concurrir: 1) una relación de poder desigual entre los protagonistas, manifestada en una posición jerárquica, de fortaleza de personalidades o de conocimiento; 2) el acto o conducta debe dirigirse contra un individuo personalmente y éste lo debe percibir como amenazante, ofensivo o degradante (en un conflicto laboral

positivo los protagonistas mantienen un equilibrio y se mantienen siempre fuera del terreno personal); y 3) debe ser persistente en el sentido de comprender más de un acto o actos aislados (en un conflicto laboral positivo el enfrentamiento es puntual resolviendo normalmente las partes sus diferencias en un período relativamente corto de tiempo).

Es evidente, por tanto, que un conflicto entre un jefe y un miembro de su equipo potencialmente puede ser constitutivo de acoso solo por el hecho del desequilibrio de poder inherente a la relación entre ellos. En consecuencia, los jefes necesitan ser extremadamente cuidadosos para no incurrir en un comportamiento que pueda socavar o amenazar la dignidad de los miembros de su equipo y ser lo suficientemente sensibles y atentos para distinguir cuando la crítica laboral justa y razonable pasa de ser legítima a convertirse en una crítica personal y por lo tanto injusta.

También suele ser frecuente que la empresa u organización tienda a presentar o a tratar a la víctima del acoso como el problema o generador del problema, culpándola o responsabilizándola incluso de la situación en la que cual se encuentra. Finalmente, la intención de ofender o de dañar o perjudicar al otro no es imprescindible siendo ello debido a que la intención es muy difícil de probar bastando por el contrario el efecto, que se convierte así en lo primordial (comportamiento que evidencia el propósito o tiene el efecto, en palabras de la Directiva). Por consiguiente, el hecho de que la persona que comete acoso no tenga la intención de ello o de que se valga de medios legítimos o legales no hace al acto o conducta menos lesivo.

Decimo: Procede ahora aplicar cuanto se ha expuesto a las circunstancias fácticas del supuesto examinado, partiendo para ello de la premisa que constituye el relato de hechos probados tal y como ha quedado conformado con las revisiones fácticas aceptadas al examinar los motivos de revisión de hechos.

Las circunstancias fácticas relevantes con las que nos encontramos son las siguientes:

La demandante ocupaba el puesto de "responsable de relaciones laborales, formación y acción social" en el Instituto Cervantes, dependiente directamente de la dirección de RRHH.

Desde el año 2001 este puesto de trabajo tiene asignadas unas concretas funciones que se describen y detallan de forma específica en Resolución de 1 de julio de 2007 por la que se aprueba la estructura organizativa de la sede del Instituto (hechos probados segundo y tercero).

En junio de 2008 se incorpora al puesto de dirección de RRHH una nueva persona, la Sra. Mariola.

Ya en julio de 2009 la dirección de RRHH dirige escrito a la trabajadora demandante criticando su comportamiento en las reuniones, las reticencias ante las advertencias recibidas, la actitud que se considera por la dirección es la procedente a mantener en las reuniones (hecho probado cuarto) lo que se concluye retirando a la demandante de su condición de asesora de la Comisión Paritaria de Seguimiento, pasando a ser suplente y poniendo a otra persona en su lugar. Desde entonces la demandante no asiste a las reuniones de la comisión paritaria pese a que está previsto en la definición de sus funciones del puesto de trabajo.

En julio de 2010 se crea en el Instituto un nuevo puesto de trabajo de "Jefe del Departamento de Relaciones Colectivas" al que se le asignan unas funciones (hecho probado séptimo) que coinciden en lo esencial y en su mayoría con las que venía desempeñando la demandante y tenía asignadas desde el 2001 y confirmadas en el 2007.

A partir de entonces, julio de 2010, la demandante queda como responsable de la Unidad de Formación, Acción social y Relaciones Colectivas con las funciones que se describen en el hecho probado octavo con menor contenido, autoridad y participación,

especialmente en lo que se refiere a la participación en las comisiones paritarias en las que solo puede participar previa designación de la dirección de RRHH.

En enero de 2011 el nuevo titular del puesto del Jefe de Departamento de Relaciones Laborales inició su desempeño, quedando encargado directamente desde entonces de determinadas tareas que anteriormente realizaba la actora de forma exclusiva como la recepción y reparto del correo recibido por la secretaría de la dirección de RRHH y dirigir las reuniones del Comité de Empresa en ausencia de la dirección de RRHH.

Como consecuencia de la remodelación de puestos se ha producido también una remodelación física de los despachos siendo desplazada la actora de su despacho pasando a ocupar otro más pequeño y próximo a los administrativos de formación.

La demandante ha sido reprendida públicamente por determinados errores cometidos en el desempeño de su trabajo, considerando la empresa que el superior se ha limitado a manifestar "la necesidad de que sea responsable y supervise la documentación" y la trabajadora que la indicación se le ha realizado con un tono agresivo e irrespetuoso, descalificándola delante de otras personas imputándole que "trabajaba muy mal" como demostraba el error cometido (hecho probado vigésimo).

Las evaluaciones de rendimiento de la demandante han bajado ostensiblemente desde el año 2008 en el que entró la Sra. Mariola como directora de RRHH.

Ante estas circunstancias, acreditadas, la respuesta a la cuestión planteada y antes anticipada (determinar si el comportamiento empresarial ha tenido como consecuencia atentar contra la dignidad de la trabajadora y crear un entorno hostil) debe ser resuelta en sentido afirmativo.

En efecto, si se observa la demandante ha venido desempeñando sus labores y funciones a satisfacción de la empresa, alcanzando un nivel muy alto en la valoración correspondiente. Las tareas que realizaba eran de importancia y se incardinaban en el ámbito de las relaciones colectivas y/o relaciones laborales en funciones de tanta importancia como las de negociación y participación en las Comisiones Paritarias de Seguimiento. Esto ha sido así durante más de siete años hasta que una nueva persona ocupa la dirección de RRHH a partir de cuyo momento el "comportamiento" y la "actitud" de la demandante empiezan a ser valoradas negativamente, no en términos estrictos de cumplimiento de sus obligaciones contractuales derivadas y asumidas por el contrato de trabajo, es decir, no en un campo estrictamente laboral, sino en el personal (h.p. cuarto) pues solo existe al respecto la opinión escrita de la directora de RRHH y no hecho concreto alguno que pueda evidenciar un conflicto laboral positivo o normal, hasta el punto de que es desplazada, como consecuencia de esa "actitud" y "comportamiento" no acreditados en términos laborales, siendo eliminada de su participación como miembro de la Comisión Paritaria y ello a pesar de que su participación formaba parte del elenco de funciones asignadas a su puesto de trabajo, no siendo precisamente un cargo de los denominados de confianza.

Poco después y por razones organizativas que se desconocen, y aun aceptando que puedan ser competencia de la empresa decidir las pero, insistimos, desconociendo la causa o razón de ser del cambio, se decide crear una nueva estructura de puestos creando uno nuevo, por encima de la demandante y al que se asigna precisamente el elenco de las funciones esenciales que la trabajadora había venido desarrollando hasta entonces, lo que produce un nuevo desplazamiento y degradación. Incorporado el titular del nuevo puesto incluso en el despacho ordinario de otros asuntos se desplaza nuevamente a la trabajadora de tareas que había desarrollado en exclusiva, se la reubica en despacho más pequeño y al lado del personal administrativo, recibiendo comentarios negativos acerca de su rendimiento y forma de trabajar, en presencia de otras personas, recordándole la necesidad de ser responsable y supervisar la documentación (lo que parte de la premisa de que es irresponsable y trabaja mal o negligentemente), lo que se acompaña de una valoración notablemente inferior a la que venía veniendo recibiendo la demandante antes de las incorporaciones de la Sra Mariola.

Nos encontramos así que:

Durante más de tres años (persistencia)

La demandante ha sido paulatinamente degradada, desplazada, reducida y privada en funciones, autoridad y espacio físico sin que conste justificación objetiva acreditada a salvo el deseo de la dirección de RRHH y el ejercicio de sus facultades.

Ha recibido críticas de tipo personal y no laboral pues no consta incumplimiento laboral alguno acreditado relacionado con el estricto desempeño de sus tareas.

Ha sido objeto de descalificación laboral en presencia de otras personas con llamadas a la responsabilidad que la demandante ha percibido, a la vista del iter de acontecimientos, como irrespetuosas y agresivas.

Ha sido valorada con puntuaciones muy inferiores coincidiendo el descenso con la entrada de la dirección de RRHH.

Todo ello ha provocado el efecto de atentar contra la dignidad de la trabajadora que se ha visto relegada, aislada, desplazada y criticada por la dirección de RRHH (relación de poder en desequilibrio) afectando a su consideración personal tanto interna como externa frente al resto de compañeros de trabajo (afectación y objetivo personal pues no consta que la remodelación haya afectado a otros trabajadores en igual o similar medida, sino exclusivamente a la demandante ni constan las razones objetivas que han determinado o aconsejado el cambio) y ha generado la percepción razonable de que se encuentra en un entorno hostil de trabajo.

Frente a cuanto antecede consideramos que no es obstáculo el hecho de que la dirección tenga facultades de remodelación o de reorganización u otras cualesquiera que se puedan considerar legales desde el punto de vista de dirección por cuanto lo verdaderamente relevante es que: 1) su ejercicio ha provocado un efecto concreto pernicioso en la trabajadora sin razón objetiva acreditada que justifique aquel ejercicio (no consta la necesidad objetiva y razonada de crear el puesto de Jefe de Departamento de Relaciones Laborales desplazando a la actora como puede ser el mayor volumen o complejidad del trabajo etc.); y 2) ese ejercicio denota un propósito indudable: desplazar a la demandante de sus funciones por no ser afín con el estilo de mando y gestión de la dirección (h.p. cuarto).

Y si bien es cierto que las afinidades personales y laborales no es posible imponerlas y que naturalmente la dirección busca rodearse de equipos afines, no por ello se deben permitir estilos de gestión y de mando que, en uso o ejercicio de la posición superior y de facultades legales, determinen desplazamiento, degradación, infravaloración y descalificación de un trabajador de forma persistente, generando con ello un ambiente de trabajo hostil manifestado en el hecho de saberse el trabajador no querido, respetado y apreciado por su dirección lo que claramente atenta contra su dignidad e integridad moral, constituyendo un acoso.

Finalmente en cuanto a la indemnización adicional solicitada la Sala nada tiene que objetar habida cuenta de que el daño producido es esencialmente de tipo moral, de difícil cuantificación pero no de imposible valoración, manifestado en la degradación y desplazamiento que de forma sutil pero intensa y persistente ha realizado la dirección y permitido la empresa, sin justificación objetiva acreditada y razonable, a salvo la alegación de ostentar tal potestad lo que si bien da cobertura formal a la decisión no elimina el efecto lesivo del acto ni sus consecuencias. La cantidad solicitada actúa como compensación del daño moral sufrido ínsito siempre en las conductas lesivas de derechos fundamentales y actúa con fuerza disuasoria de comportamientos similares futuros. Se accede por ello al importe reclamado sobre el que no se ha efectuado, por lo demás, concreta discrepancia y que se fundamenta de forma razonable en la diferencia entre el salario de la trabajadora demandante y el que tiene asignado el puesto de trabajo de jefe

de departamento de relaciones laborales al que se han asignado las funciones que desempeñaba la actora y de las que se ha visto privada.

Se estima el recurso que así lo solicita y se revoca la sentencia, al discrepar la Sala de la interpretación que, aun razonada en derecho, consideramos infringe la normativa alegada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que Estimando el recurso de suplicación formulado por DÑA Esther contra la sentencia n.º 225/11 de fecha 6 de junio de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 23 de Madrid en autos 293/11 debemos revocar y revocamos la citada resolución y estimando la demanda formulada contra el INSTITUTO CERVANTES y DÑA Mariola debemos declarar y declaramos:

Que se han vulnerado los derechos a la dignidad personal y profesional y promoción profesional de la demandante.

Que los demandados deben proceder al cese inmediato de tal actuación.

El derecho de la demandante a percibir una indemnización por daños morales en la cuantía de 28.011'82 euros.

Se condena a los demandados a estar y pasar por las anteriores declaraciones actuando en consecuencia a la misma y a pagar a la trabajadora demandante la citada cantidad en concepto de indemnización por daños morales.

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 de este Tribunal Superior de Justicia.

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, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con los establecido, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

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, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente número 2827000000657011 que esta Sección tiene abierta en el Banco Español de 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 solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiriera 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.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.