

NOT. 9-4-15



NIG: 28.079.00.4-2014/0049774



(01) 30297311766

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5
C/ PRINCESA 3, 2º
MADRID.

AUTOS- 1.171/2.014

SENTENCIA NUMERO 142/15

EN NOMBRE DEL REY

En Madrid a treinta y uno de marzo de dos mil quince

VISTOS por la Ilustrísima Sra. DOÑA ANGELA MOSTAJO VEIGA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 5 de los de Madrid los presentes autos sobre DESPIDO siendo partes en los mismos, de una como demandante D^a MARÍA TERESA HERNÁNDEZ GARCÍA que comparece, haciéndolo también su procuradora D^a Ana de la Corte Macías asistida por el Letrado D. Juan Alonso Díaz Cobo y de otra, como demandados el MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES y D. FEDERICO TRILLO FIGUEROA MARTÍNEZ CONDE representados y asistidos por el Sr. Abogado del Estado, con citación del MINISTERIO FISCAL que comparece.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 22 de octubre de 2.014 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por el actor en reclamación por DESPIDO

SEGUNDO.- Admitida a trámite se convocó a las partes a los actos de conciliación y, en su caso juicio para el día 25 de marzo de 2.015.

TERCERO.- Llegada la fecha señalada, y abierto el acto de juicio, la parte actora se ratificó en su demanda, oponiéndose la parte demandada. Recibido el



pleito a prueba, se practicó la propuesta y declarada pertinente con el resultado que consta en acta, elevando las partes sus conclusiones a definitivas. El Ministerio Fiscal informa solicitando la desestimación de la petición de nulidad del despido.

CUARTO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a MARÍA TERESA HERNÁNDEZ GARCÍA ha venido prestando sus servicios para el MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES desde el 1 de noviembre de 2.007, con una categoría profesional de Oficial Administrativo y un salario anual de 38.028,09 €

SEGUNDO.- Inicialmente se suscribió entre las partes contrato de trabajo con la categoría de auxiliar administrativo. El 1 de abril de 2.011 se concierta contrato con la categoría de Oficial.

TERCERO.- En el clausulado de este último contrato, entre otras cuestiones se establece:

...

Cuarta: Las disposiciones sobre seguridad y previsión social serán observadas de acuerdo con la Legislación Social española.

...

Sexta: En caso de baja o ausencia por enfermedad del trabajador, éste se compromete a avisar telefónicamente al comienzo de la jornada laboral, así como a aportar o remitir el correspondiente parte de baja laboral o certificado médico en el que se indique la fecha de inicio de la enfermedad, su denominación y previsible duración de la misma, en el plazo de veinticuatro horas. Durante el tiempo que dure la ausencia por enfermedad se estará a lo dispuesto en la legislación de Seguridad Social aplicable en cuanto a la retribución o subsidio a percibir en dicho período.

...

Novena: *La relación laboral se extinguirá:*

- a) *Por renuncia voluntaria del trabajador, con un preaviso mínimo de 30 días*
- b) *Por cumplimiento del tiempo establecido en el contrato.*
- c) *Por cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años y pasar a la situación de jubilación.*
- d) *Por incapacidad física reconocida del trabajador/a.*
- e) *Por la comisión de faltas muy graves o graves reiteradas que den lugar al despido de/trabajador/a.*
- f) *Por cesación o reducción de la actividad de la Representación.*

Será consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) *Trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.*
- b) *Revelación de datos o documentos que conozca por razón de su trabajo en la Representación.*
- c) *Ausencia del trabajador/a sin justificar por más de tres días.*
- d) *Indisciplina o desobediencia en el trabajo.*
- e) *Ofensas verbales o físicas al personal de la Representación, o a los familiares que convivan con ellos.*
- f) *Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.*
- g) *Embriaguez habitual o toxicomanía, repercutiendo negativamente en el trabajo.*

Décima: *Ambas partes para dirimir los conflictos que se puedan originar en la del siguiente contrato, se someten de mutuo acuerdo a la Jurisdicción de los juzgados y Tribunales de Londres.*

CUARTO.- Los contratos de la actora se realizaron para la prestación de servicios en la Embajada de España en Londres.

QUINTO.- Desde el 1 de abril de 2.011 la actora ocupa el puesto de Secretaria Social personal del embajador de España en el Reino Unido e Irlanda del Norte, puesto que en aquella fecha era desempeñado por D. Carles Casajuana Palet. Este puesto es de libre designación por parte del Embajador.

SEXTO.- Las funciones de dicho puesto son:

- *Agenda Social, local e Internacional del Embajador.*
- *Entrega de la Agenda a los Departamentos de Cancillería, Seguridad, Cocina y Mayordomía y otros Departamentos que el Embajador disponga para la organización semanal de actividades.*



Madrid

- Organización y Coordinación de eventos sociales como recepciones de todo tipo, salidas y llegadas del Embajador, despedida de diplomáticos, entrega de condecoraciones, Fiesta Nacional, Fiestas Navideñas, almuerzos, privados y sociales.
- Eventos producidos en la Embajada, entrega de premios, coordinación de fiestas de entidades relacionadas con la Embajada (Anglo Spanish Society, Patrones del Vino, día de las F.A.S., reuniones comerciales, culturales etc.).
- Listas de invitados, redacción, impresión y envío de las invitaciones, atención de las respuestas y coordinación con el resto de los Departamentos para la organización y control de la situación de cada invitado en las distintas mesas.
- Preparación interna de los gastos de representación del Embajador.
- Atención de correspondencia, agenda social y particular requerida por el Embajador, agenda social y particular de la esposa y familia del Embajador, así como la coordinación y organización de aquellos actos, reuniones y eventos en los que participase la señora del Embajador (con otras mujeres de Embajadores, organizaciones de Caridad, etc.).

SÉPTIMO.- En mayo de 2.012 se incorpora como nuevo Embajador el codemandado D. FEDERICO TRILLO FIGUEROA MARTÍNEZ CONDE. Junto con el codemandado llega a la Embajada D^a Julia de Micheo Carrillo de Albornoz, quien no es personal ni de la Embajada ni del MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES pero que trabaja para el Embajador y ostenta la condición de Diputada en el Congreso. La Sra. Micheo se encargó de cuestiones variadas como proporcionar entradas para partidos de tenis, cuestiones relacionadas con los juegos olímpicos o acceso al correo del Embajador, empleando para ello a la secretaria del Sr. TRILLO FIGUEROA en Madrid llamada “Ana”.

OCTAVO.- La actora, con motivo de la denominada “Recepción de los Diplomáticos” que debía tener lugar el 4 de julio de 2.012, era la encargada de trasladar el número de invitados al cocinero de la legación a fin de que efectuase los preparativos oportunos. El Embajador sostiene que limitó el número de invitados a 70 y que la actora cursó instrucciones para 200 personas. La actora sostiene que las invitaciones fueron 165 y que no existió limitación. No consta ni el número final de invitados, ni el gasto que dicho evento generó en el presupuesto de la Embajada.

NOVENO.- Ese mismo día 4 de julio, la demandante recibe en su teléfono un mensaje del Sr. TRILLO FIGUEROA en el que se le pide que aclare al día siguiente con el Canciller el exceso de invitados.

DÉCIMO.- El 16 de julio de 2.012 la actora presenta en el Registro de la Cancillería escrito fechado el día 4 de julio de 2.012 en el que se indica que las instrucciones que cursó a la cocina eran de un máximo de 165 invitados.

UNDÉCIMO.- El 5 de septiembre de 2.012 a petición del codemandado SR. TRILLO FIGUEROA, la actora presenta en el registro de la Cancillería escrito dirigido al Embajador y fechado el 17 de agosto de 2.012 en el que manifiesta que en la despedida de los consejeros diplomáticos se actuó como todos los años y que nunca había sido su intención crear un problema o malestar en la Secretaria.

DUODÉCIMO.- La actora disfruta de vacaciones desde el 3 de agosto al 20 de agosto de 2.012.

DÉCIMO TERCERO.- A la vuelta de sus vacaciones el embajador le encarga la organización de los festejos de la fiesta Nacional del 12 de octubre. Este evento se comenzó a organizar en junio/julio, momento en el que el personal diplomático y administrativo cursó las invitaciones a sus invitados.

DÉCIMO CUARTO.- La actora causa baja por IT derivada de enfermedad común el 10 de septiembre de 2.012, permaneciendo en dicha situación hasta el 7 de enero de 2.013. A su reincorporación se le encomienda la realización del inventario de la Embajada bajo la supervisión de la Viceconsejera. La actora remite un listado con bajas de mobiliario y enseres de la Residencia. El 10 de enero de 2.013 se incorpora al Pool de Secretarías.

DÉCIMO QUINTO.- El 25 de febrero de 2.013, el Canciller le ofrece su traslado al Consulado por entender que mientras siguiese en la Embajada habría problemas puesto que el sentía “energías tanto por arriba como por abajo”. Se le deja estudiar la propuesta y se le manifiesta que no puede permanecer tampoco en la Cancillería. Se le remite borrador de “Acuerdo de Prestación Temporal de funciones en el Consulado General de España en Londres” por correo electrónico. La parte actora propone una modificación. No se llega a suscribir el acuerdo.

DÉCIMOSEXTO.- El 4 de abril de 2.013 la actora causa baja por IT como recaída de la baja anterior.

DÉCIMO SÉPTIMO.- El 9 de abril de 2.013 la demandante remite escrito al Subdirector General de personal de la Dirección General del Servicio Exterior escrito en el que solicita la activación de “Protocolo de 2.011 de Actuación frente al Acoso Laboral de la Administración General del Estado”.

DÉCIMO OCTAVO.- El 17 de abril de 2.013 EL Inspector General Jefe contesta a la Sra. HERNÁNDEZ inadmitiendo a trámite la petición por entender que al tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dichas conductas está excluidas del concepto de “acoso” de acuerdo con la Resolución de 5 de mayo de 2.011, además de haberse producido el cambio por una reordenación de las funciones.

DÉCIMO NOVENO.- El 3 de mayo de 2.013 la encargada de Asuntos Administrativos de la Embajada reitera a la actora el ofrecimiento de incorporación en el Consulado General de España en Londres. La actora contesta el 7 de mayo manifestando que sí ha accedió al cambio el 27 de febrero de 2.013.

VIGÉSIMO.- El 15 de mayo de 2.013 la actora solicita al Inspector General Jefe de Servicios que se admita su denuncia por Acoso, que se le aplique la Ley Inglesa al respecto y que se tomen medidas para el cese del comportamiento denunciado.

VIGÉSIMO PRIMERO.- El 11 de junio de 2.013 el Inspector General Jefe de Servicios Exteriores y cooperación contesta:

En contestación a su carta del pasado 15, cúpleme informar:

- 1.- Si desea formular una denuncia por acoso laboral deberá dirigir el escrito al Sr. Subsecretario de este Departamento de conformidad con el impreso-modelo de por acoso (anexo III de la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría para la Función Pública), que le adjunto por si no obrara en su poder.*
- 2.- En la denuncia deberá especificar con claridad la conducta que a su juicio es constitutiva de acoso laboral y a que persona atribuye tal conducta. Si fueran varias las personas o las conductas deberá igualmente especificarlo.*
- 3 .- Junto con su denuncia deberá aportar los documentos, pruebas o testimonios acrediten la veracidad de sus afirmaciones.*

Por último, permítame señalarle que en el supuesto de denuncias hechas de mala con datos y testimonios falsos se podría incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- La actora causa baja por IT desde el 13 de mayo al 12 de junio de 2.013.

VIGÉSIMO TERCERO.- La actora no acude a su puesto de trabajo los días 13 y 14 de junio de 2.013. El 14 de junio de 2.014 la actora se pone en contacto con el Canciller Sr. González Oviedo vía correo electrónico

manifestándole que su cónyuge, también trabajador de la Embajada, le había comentado que se había interesado por su baja. La actora manifiesta que está pendiente de ser atendida por su médico habitual el día 17 de junio. El Canciller le hace notar que no ha comunicado su ausencia el mismo día en que se produce y a primera hora y le propone usar dos días de ausencia injustificada por enfermedad. Le recuerda que en todo caso debe avisar de las ausencias a primera hora y explicar el motivo

VIGÉSIMO CUARTO.- El 18 de junio de 2.013 la primera secretaria de la Embajada remite a la actora escrito en la que se le comunica la apertura de procedimiento como consecuencia de no haber comunicado con antelación las ausencias. La actora contesta mediante correo electrónico que ya habló sobre esa cuestión con el Canciller. Reitera esta afirmación por escrito de 25 de junio de 2.013.

VIGÉSIMO QUINTO.- El 17 de junio varios trabajadores presentan ante el Ministro Consejero de la Embajada, D. Ramón Gandarias escrito manifestando trato desigual, ya que a la demandante no se le han aplicado descuentos en las nóminas durante los períodos de IT y que debería pasar Tribunal médico para la valoración de su enfermedad.

VIGÉSIMO SEXTO.- Por Resolución de 15 de julio de 2.013 se impone a la actora una sanción por una falta leve al no comunicar su ausencia al comienzo de su jornada laboral, imponiéndole una sanción de apercibimiento que deberá constar en su expediente. No se impugna.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- El 29 de julio de 2.013 la demandante causa baja por IT derivada de enfermedad común con el diagnóstico de “episodio Depresivo sin especificación”. Es alta el 15 de enero de 2.014 y nueva baja por Trastorno Depresivo Atípico derivada de enfermedad común, situación en la que continúa según sus propias manifestaciones hasta el 21 de febrero de 2.015

VIGÉSIMO OCTAVO.- El día 10 de junio de 2.013, la actora comparece en las dependencias de la Embajada a las 20:00 horas. El servicio de vigilancia permite su acceso por ser una persona conocida. Una vez allí se dirige a la oficina de la Cancillería en donde se encontraba su puesto de trabajo. Permanece en el edificio cerca de 40 minutos. Al salir lleva consigo la carpeta archivadora. La actora reconoce haber empleado su ordenador para acceder al correo electrónico y reenviarse un documento relativo a la confección del inventario, así como haber accedido a la aplicación de Registro. La actora con posterioridad entregó la carpeta que contenía modelos y direcciones.

VIGÉSIMO NOVENO.- Por Resolución del Subdirector General de Personal del MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES de 17 de diciembre de 2.013 se incoa expediente disciplinario. Se le da trámite de alegaciones que se formulan el 13 de febrero de 2.014. El 18 de marzo de 2.014 se formula pliego de cargos y el 3 de abril de 2.014 el de descargos. El 24 de junio de 2.014 se efectúa propuesta de resolución por parte del instructor con Traslado forzoso con cambio de localidad de residencia por un período de cuatro años por la comisión de dos faltas muy graves.

TRIGÉSIMO.- El 12 de agosto de 2.014 se dicta resolución del siguiente tenor:

Vistas las atribuciones conferidas por la Orden AEXI100I/2003, de 23 de marzo sobre delegación de competencias en materia de personal, contratación y gestión presupuestaria y del gasto público (BOE de 26.04.2003); siguiendo lo establecido en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 9 de junio de 2011, sobre el procedimiento de régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior (BOE de 13-07-2011); examinados los antecedentes, declaraciones y documentos que figuran en el expediente y no habiendo recibido alegación alguna del sindicato SISEX, ni del Comité de Empresa, esta Subsecretaría

RESUELVE en el expediente incoado el 16 de diciembre de 2013 a nombre de Doña María Teresa Hernández García, con NRP 2568908968 L0SC000825, contratada laboral con la categoría oficial administrativo en la Embajada de España en Londres, conforme a:

HECHOS PROBADOS:

Primero.- A finales de enero de 2013, el Canciller indicó por instrucciones verbales a la trabajadora que debía actualizar y completar el inventario de la Cancillería y ese trabajo nunca llegó a realizarlo, a pesar de las reiteradas indicaciones efectuadas por él Canciller y la Vicecanciller de la Embajada de España en Londres.

Segundo.- La Sra. Hernández entró en la Embajada el 10 de junio de 2013, sobre las 19:55 horas, identificándose en la puerta de entrada, fuera del horario habitual de trabajo y de oficina, sin haberlo comunicado previamente ni en Cancillería ni a la Encargada de Asuntos Administrativos y encontrándose en situación de baja por incapacidad temporal, sin que hubiera justificación alguna para su presencia allí.

Tercero.- Entro sin portar documentación alguna. Una vez dentro permaneció en el despacho que estaba su puesto de trabajo, junto al de otros dos compañeros, durante 32 minutos y salió portando una carpeta. Posteriormente entró en el despacho de la Vicecanciller donde permaneció durante 4 minutos y

28 segundos más. Finalmente abandonó la Embajada a las 20:39 horas portando una carpeta azul.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Con fecha 21 de julio de 2014 Doña María Teresa Hernández García solicitó, de conformidad con el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 9 de junio de 2011, sobre el procedimiento de régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior y de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la terminación del procedimiento por caducidad y el archivo de las actuaciones.

Durante el desarrollo del expediente se han practicado diversas pruebas, algunas de ellas a propuesta de la propia Sra. Hernández García, se le ha dado traslado de todo lo actuado en el expediente y concedido plazo para que formule cuantas alegaciones considere conveniente a las pruebas practicadas, y considerando que según el Acuerdo de 9 de junio de 2011 citado por la Sra. Hernández García, en la tramitación del expediente se han respetado los derechos y garantías de defensa de la trabajadora, que no se ha producido una paralización injustificada y que el mismo Acuerdo regulador del procedimiento no establece plazo total desde el inicio del expediente a la resolución, no procede el archivo de las actuaciones por caducidad del procedimiento.

1.- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del

Estado de 3 de diciembre de 2007 sobre condiciones de trabajo para el personal

laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos (BOE 10-02-2008).

De lo actuado en el expediente se puede afirmar que en el tiempo que permaneció en los despachos, la trabajadora accedió al registro de la Embajada, lo que le permite el acceso a cualquier documento de la misma no clasificado, de hecho se reenvió al correo personal teresa_hgarciayahoo.es el documento "SOLICITUD BAJA ELEMENTOS INVENTARIO CANCELLERÍA (0S201 3279)(1 5:46:13) y asimismo dispuso de dos documentos que aporta en sus alegaciones: un documento firmado por el Sr. Embajador de España dirigido al Sr. Ministro de Asuntos Exteriores y Cooperación con sello de salida y de otro documento firmado por el Sr. Canciller y dirigido al Sr. Embajador.

A la vista de todas las actuaciones, pruebas testificales realizadas y resto de documentos aportados, se considera que por el hecho primero la Sra. Hernández García es responsable de la comisión de dos faltas **muy graves de "notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas"** y por haber incurrido en "desobediencia

abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico” (art. 15.1.g y 15.1.i) respectivamente del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 3 de diciembre de exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos (BOE 10.02.2008).

Asimismo se considera que por los hechos segundo y tercero la Sra. Hernández García es responsable de la comisión de nueva falta muy grave de “la publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función” (art. 15.1 .e) del mismo Acuerdo.

Por la comisión de estas faltas muy graves se le impone la sanción despido disciplinario que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba, prevista en el apartado c) del punto 11 de la Resolución de 29 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 9 de junio de 2011, sobre el procedimiento de régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior.

Esta sanción tendrá efectos inmediatos a la fecha de su notificación

Contra esta notificación procede Reclamación previa a la vía laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 120 y 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27-11-1992), y artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social (BOE de 11/10/2011). Se notifica a la actora el 21 de agosto de 2.014

TRIGÉSIMO PRIMERO.- El 15 de septiembre de 2.014 se presenta reclamación previa en vía administrativa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados del relato que antecede se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba practicada y en concreto:

Hecho Primero.- Reconocido por ambas partes.

Hecho segundo.- Documentos 2, folios 48 a 50 del Tomo I y documento 4, folios 53 a 56 Tomo I de los aportados con la demanda

Hecho tercero.- documento 4, folios 53 a 56 Tomo I de los aportados con la demanda

Hecho cuarto.- hecho no controvertido

Hecho quinto.- contrato de trabajo en relación con el reconocimiento de hechos efectuado en trámite de alegaciones por la representación del MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

Hecho sexto.- reconocido expresamente por la representación del MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES y recogido en la demanda.

Hecho séptimo.- Hecho no controvertido. Correos electrónicos a 404 a 420 Tomo II del ramo de prueba de la actora.

Hecho octavo.- Hecho reconocido por las partes en relación con el interrogatorio del codemandado y la demanda de la actora.

Hecho noveno.- folio 57 del Tomo I reconocido de contrario.

Hecho décimo.- Folio 58, tomo I aportado junto a la demanda.

Hecho undécimo.- Folio 59, tomo I aportado con la demanda.

Hecho duodécimo.- Es un hecho no controvertido y se obtienen las fechas concretas a través del cronograma que aporta la demandante en su escrito inicial.

Hecho décimo tercero.- Hecho no controvertido en cuanto a la designación de la actora. En cuanto a la preparación, se acredita mediante la prueba testifical de D. Pedro Medina

Hecho décimo cuarto.- Hecho reconocido por ambas partes. No constan los partes de baja. Comunicación de alta al folio 678. Escrito de la actora de 7 de mayo de 2.013 folio 88. Tomo I y cronología adjunta a informe reservado, folio 606 Tomo II. Folios 765 a 782 del Tomo II

Hecho décimo quinto.- Testifical de D. José González Oviedo en relación con el documento 1 aportado en el acto del juicio por la parte actora (grabación). Folios 668 y 669 del Tomo II.

Hecho décimo sexto.- Resolución de licencia al folio 650 del Tomo II

Hecho décimo séptimo.- Documento 9, folio 61 Tomo I.

Hecho décimo octavo.- Folios 83 y 84 tomo II

Hecho décimo noveno.-Folio 89, tomo I

Hecho vigésimo.- Folios 93 al 99 del Tomo I.

Hecho vigésimo primero.- Folio 100, Tomo I

Hecho vigésimo segundo.- Hecho conforme y escrito de 18 de junio de 2.013 folio 102, Tomo I

Hecho vigésimo tercero.- folios 107 a 110, Tomo I.

Hecho vigésimo cuarto.- Folios 102 a 106, tomo I

Hecho vigésimo quinto.- folios 612 y 613 del Tomo II

Hecho vigésimo sexto.- Folios 115 a 117 del Tomo I

Hecho vigésimo séptimo.- Folio 489 y 511 Tomo II.

Hecho vigésimo octavo.-Reconocido por la parte actora.

Hecho vigésimo noveno.- Folios 732 a 827 del Tomo II.

Hecho trigésimo.- Folios 820 a 827 del Tomo II

Hecho trigésimo primero.- Folios 296 a 223 Tomo I.



SEGUNDO.- Con carácter previo a conocer del fondo del asunto debe resolverse las cuestiones de carácter procesal y formal alegadas por las partes.

En primer lugar se alega por la Abogacía del Estado la concurrencia de la excepción de falta de intento de conciliación previa en relación con el Sr. Trillo. Se entiende por la representación de los codemandados que, el hecho de haber presentado la reclamación previa frente al MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES no exime a la actora de llevar a cabo el intento de conciliación ante el SMAC en relación con la persona física codemandada.

Pues bien, el artículo 64 1 de la LRJS señala: «**1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.**»

Esta excepción no es ninguna novedad fruto de la reforma laboral, sino que incluso la primitiva y ya derogada LPL aprobada por Real Decreto Legislativo 1.568/1.980 preveía esta excepción en su artículo 51.3.

Aún cuando el legislador no hubiese previsto la excepción, la lógica del instituto de la conciliación haría que, en un caso como el que se trata, careciese de efectividad alguna el intento que se pretende. Efectivamente, si la Administración no puede llegar a un acuerdo de conciliación en materia de despido puesto que sus actuaciones están regidas únicamente por la Ley, y quien despide es el MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, ningún sentido tiene que se dirigiese un intento de conciliador frente a la persona

física que en ningún caso podría asumir las consecuencias de una conciliación respecto a la decisión extintiva.

En definitiva, procede la desestimación de la excepción invocada.

TERCERO.- Por la parte actora se manifiesta que el expediente sancionador caducó por lo que la sanción de despido debe ser revocada siendo éste el único defecto formal que se alega.

El 13 de julio de 2011 se publica en el BOE el Acuerdo de 9 de junio de 2011, de la mesa general de negociación de la administración general del Estado, sobre «procedimiento del régimen disciplinario del personal laboral de la administración general del estado en el exterior».

El apartado 3 señala que el procedimiento establecido en dicho acuerdo se aplicará en su totalidad, lo que supone que se trata de una norma que agota en sí misma toda la regulación de los procesos disciplinarios, sin perjuicio de las normas de orden público que se aplique en el país de destino.

Sobre esas bases y atendiendo al tenor del Acuerdo, aunque sí se fijan plazos para alguno de los trámites (cargos, descargos, propuesta de resolución,...) lo cierto es que, como señala la representación del Estado, no se fija un plazo máximo en la tramitación.

Es cierto que esa ausencia podría generar el que un expediente sancionador extendiese su duración de forma indefinida, pero para ello hay que tomar en cuenta los principios que informan el proceso disciplinario y que son recogidos por el propio acuerdo, esto es *eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable, y estará sometido con carácter general al régimen establecido en el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 sobre condiciones de trabajo para el personal laboral en el exterior, y, particularmente, a su apartado 15.*

La petición de caducidad deducida por la parte actora no se basa en la denuncia de una dilación indebida lo que hubiera llevado al examen del trámite en el que a su entender ésta hubiese tenido lugar, sino que se fundamenta en la aplicación subsidiaria de la Ley 30/1.992 que fija un plazo máximo de seis meses. Se omite sin embargo por la actora el hecho de que la propia Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas se remite con carácter principal a la norma reguladora del correspondiente

procedimiento. Esta norma es el Acuerdo de 9 de junio de 2.011 y, como ya se ha visto, este Acuerdo no ha querido fijar un plazo, sin duda por tratarse de personal en el Servicio Exterior con las disfunciones propias de las distancias, pero sí establece unos principios que permiten al trabajador denunciar las dilaciones indebidas en el caso de que se incumplan los principios citados, y en concreto el de celeridad.

TERCERO.- Entrando en el fondo del asunto, la parte actora impugna la resolución por la que se procede a extinguir el contrato de trabajo alegando:

1.- Su despido no es sino el corolario de una actuación acosadora del codemandado Sr. Trillo Figueroa y ha tenido como único fin que abandonase su puesto de trabajo por lo que debe ser declarado nulo.

2.- De forma subsidiaria, el despido debería ser declarado improcedente ya que los hechos que se le imputan no se corresponden con la realidad y, en cualquier caso, carecen de la gravedad suficiente para poder dar lugar a un despido disciplinario que constituye la sanción más grave que puede imponerse en el ámbito laboral.

En primer lugar debe fijarse cuál es el derecho fundamental que se entiende como vulnerado.

Efectivamente, como señaló el Ministerio Fiscal en su informe en trámite de conclusiones, cuando se alega la existencia de un acoso laboral, el derecho fundamental que se entiende vulnerado es el derecho a la integridad física y moral del artículo 15 del Texto Constitucional y no los artículos 14 (derecho a la igualdad) o el 18 (derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen). Es cierto que un acoso laboral puede suponer un ataque al honor cuando las manifestaciones que se vierten o comportamientos que se tienen afectan a esa esfera íntima del trabajador. Sin embargo la existencia de un acoso subsume esta infracción en lo que se califica la integridad moral del trabajador. Téngase en cuenta que la propia parte actora arguye la existencia de una consecuencias lesivas en su salud, consecuencia del acoso alegado.

Esta precisión en ningún caso impide que se pueda valorar el comportamiento probado a la luz de la normativa y jurisprudencia que ha venido desarrollando el concepto de acoso, pero la precisión técnica es procedente y por tanto debe constar así en Sentencia.

En primer lugar se va a establecer quién debe probar y qué debe probar cada una de las partes en atención a la acción ejercitada, para

posteriormente, y a la luz de la prueba practicada, determinar si los hechos declarados probados son constitutivos de acoso.

Para poder entender que existe un acoso laboral será preciso que el trabajador demandante presente indicios de una actuación de la empresa vulneradora de sus derechos y que la empresa no pruebe la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida supuestamente acosadora.

Los indicios no son sospechas sino auténticos hechos que permiten realizar un relato fáctico razonable y con un mínimo de sustrato. Sólo entonces procederá exigir a la empresa que pruebe que su conducta ha sido correcta y ajena a cualquier tipo de intención vulneradora. Como señala el TSJ de Galicia en Sentencia de 27 de septiembre de 2.006, *Ha de reiterarse que el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión (SSTC 21/1992, de 14/febrero, F. 3; 266/1993, de 20/septiembre F. 2; 87/1998, de 21/abril; 293/1993, de 18/octubre; 140/1999, de 22/julio; 29/2000, de 31/enero; 308/2000, de 18/diciembre, F. 3; 136/2001, de 18/junio ; 142/2001, de 18/junio , F. 5; 207/2001, de 22/octubre; 214/2001, de 29/octubre; 14/2002, de 28/enero, F. 4; 29/2002, de 11/febrero, F. 5; 30/2002, de 11/febrero, F. 5; 41/2002, de 25/febrero, f. 3; 48/2002, de 25/febrero f. 5; 84/2002, de 22/abril f. 3, 4 y 5; 5/2003, de 20/enero, 617/2003, de 30/enero; 151/2004, de 20/septiembre). Sobre este último extremo han de traerse a colación las afirmaciones del TC, que ha indicado que «tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, dicho en otras palabras, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del onus probandi al demandado»*

En definitiva, atendiendo a la dificultad que puede suponer para el trabajador probar la existencia de una acoso, lo que se le exige es que presente indicios del mismo, indicios que deben ser hechos y no deducciones, y sólo entonces se podrá proceder a invertir la carga de la prueba imponiendo que sea el demandado el que de justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas así como de su proporcionalidad.

En palabras del TSJ de Madrid en Sentencia de 14 de mayo de 2.014, *Tratándose de la tutela frente a actos lesivos de derechos fundamentales, hemos subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales resulta oportuno remitirse a lo señalado en nuestra STC 87/2004, de 10 de mayo (FJ 2). Decíamos allí, sistematizando y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de procedimiento laboral (LPL). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre , FFJJ 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5 , y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por*

los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6, por ejemplo). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4). "

El relato de hechos probados ha quedado fijado mediante los medios probatorios que se reflejan en el fundamento primero. Puestos en relación con los hechos alegados en demanda, se desprende lo siguiente:

1.- La actora no ostenta la categoría de "Secretaria Personal Social" del Embajador puesto que conforme se desprende de los contratos de trabajo aportados, en primer lugar tuvo la condición de Auxiliar y, posteriormente su contrato pasa a ser de Oficial. Estamos por tanto ante un puesto, pero no en el sentido de que esa plaza se encuentre reflejada en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo),- entre otras cosas porque ninguna de las partes se ha sentido llamada a aportarla en caso de existir-, sino como un conjunto de funciones que definen una actividad pero no una categoría. Por ese motivo en el contrato no se fija esa categoría y por ese motivo, lo único en lo que se coincide por todos los testigos independientemente de otras valoraciones sobre las que a continuación se entrará a conocer, es que es un puesto de libre designación.

Pero es que además las características del mismo – Secretaria personal- evidencian que se trata de un puesto en el que se debe contar con la confianza de quien hace el nombramiento.

El testigo Sr. Medina señaló que la actora pasó un proceso selectivo para el cargo de secretaria personal pero ello choca frontalmente con la prueba documental, tanto la aportada como la que en todo caso sería lógico que se aportase. Ya se ha señalado que los contratos fijan la categoría de la actora. Pero es que, si el proceso selectivo que manifiesta que determinó su

elección como secretaria y no como oficial, lo hubiese sido para esa categoría, hubiese bastado con aportar la convocatoria o, al menos, indicar la fecha del BOE en el que se publicó, lo que ha sido omitido.

Se trata de un hecho que necesariamente debe estar documentado por lo que no puede admitirse testifical al efecto y menos aún cuando es evidente que tiene poco rigor y que utiliza los conceptos “categoría” o “puesto” en forma no técnica.

2.- Se alega en la demanda la unión de las Secretarías Social y Política durante cierto período, pero carece de trascendencia a los efectos de la presente litis en tanto que todos los hechos que se alegan en la demanda tiene su origen en las funciones propias de la Secretaria Social.

3.- Se alega que la entrada del codemandado como embajador supone que la Sra. de Micheo adopta la posición de superior de las dos Secretarías.

En primer lugar, lo primero que sorprende es que la Sra. Micheo no sólo no es personal de la Embajada sino que ni tan siquiera es personal del Ministerio de Asuntos Exteriores sino que es Diputada (interrogatorio de parte). No acaba de entenderse que hace una persona ajena al Ministerio y a la Embajada y que además pertenece a otro Poder del Estado, encargándose de la organización de parte de la agenda del Embajador. Sin embargo, esta es una cuestión que con mucho excede de las competencias de este Juzgado ya que aquí no se están examinando las disfunciones en la Embajada y la utilización de personal ajeno a la misma para funciones propias de la actividad de la legación, lo que en su caso debería ser valorado si así se estima por la Inspección General de Servicios por permitirse a una persona ajena al MINISTERIO trabajar en la Embajada con los problemas que ello puede causar, por ejemplo, por prevención de riesgos laborales. Lo que aquí se está ventilando es si la Sra. Micheo fue un instrumento del codemandado Sr. Trillo en el acoso que dice haber sufrido la actora.

Pues bien, la prueba practicada sobre este extremo por la parte actora es totalmente nula.

En el interrogatorio del codemandado la representación de la parte actora se limita a preguntar sobre las funciones de la Sra. Micheo. Pese a que se le imputa en la demanda, no sólo que no le traslada la agenda personal del Embajador lo que da lugar a disfunciones, sino que se hacía con ánimo “consciente y deliberado” y con “espurios motivos”, no se formula ni una sola

pregunta al respecto. Pero tampoco se hace lo que hubiese sido razonable: llamarla como testigo.

Este juzgado ha admitido todas y cada una de las pruebas propuestas por la parte actora, y todos y cada uno de los testigos por lo que no deja de ser llamativo que no se solicitase por la parte su comparecencia.

Se alega que la Sra. Micheo desde Londres daba instrucciones a su Secretaria "Ana" que estaba en Madrid para que ésta a su vez se las trasladase a la actora. El sistema en sí resulta a todas luces poco efectivo, pero es que la demandante no da, aunque fuese a título de ejemplo, ningún dato con fechas, situaciones, que permita, no sólo fijar de forma concreta lo que sucedía con esta forma de trasladar órdenes sino, y esto es lo fundamental para la acción que se ejercita, en qué afectó a su trabajo.

En cualquier caso, esta situación y con la prueba practicada se prolonga hasta julio de 2.012 y desde mayo del mismo año (correos electrónicos) desconociéndose a partir de ese momento el paradero de la Sra. Micheo: si permaneció en Londres, o volvió a España a continuar con sus laborales representativas. Desde luego la parte actora ni prueba que sucedió después pero es que ni tan siquiera lo intenta.

4.- Se alega que, a raíz de la "recepción a los diplomáticos", se produce una fuerte discusión con el Embajador que es el comienzo del Acoso.

Lo único que se ha probado es que existe una discrepancia en relación con el número de invitados a dicha recepción. El codemandado Sr. Trillo alega que debía ser 70 y que se invitaron a 200 a los que había que dar de comer debiendo elaborarse más del doble de los canapés previstos, y la actora que el tope era 165 invitados.

Son alegaciones distintas de las partes y ninguna de ellas tiene más sustento probatorio que lo manifestado por ellos - nuevamente se choca con la falta de actividad probatoria-, por lo que no cabe tener por probadas las mismas más allá de constatar el desacuerdo.

También queda probado que se le pidieron explicaciones y que la actora contestó, en primer lugar indicando a quién se le dijo el número de invitados (al cocinero) y posteriormente lamentando el que lo sucedido pudiese alterar la buena marcha de la Embajada.

5.- Se alegan gritos por parte del codemandado y de la Sra. Micheo como consecuencia del episodio de los canapés y de haber pasado el teléfono directamente al Sr. Trillo en lugar de hacerlo a través del Mayordomo.

La parte actora no pregunta sobre estos hechos, ni al codemandado ni a los testigos por lo que difícilmente puede darse por probado algo que no ha sido objeto de prueba.

6.- Conversación con el Embajador. El Sr. Trillo reconoce haber tenido una conversación con la actora pero no con el contenido que se refleja en la demanda. Lo que sí queda claro y así se reconoce por el Inspector, por el nuevo Canciller y se desprende de la sucesión de los hechos es que el Embajador prescinde de los servicios de la actora como Secretaria Personal Social y que manifiesta al Canciller que no quiere que trabaje en la Embajada. Pero también consta y así lo señala la demandante que no había ningún problema por parte de la Sra. Hernández en hacerlo en cualquier otro departamento (demanda folio 10).

En definitiva, lo que consta probado es que hay una discrepancia en cuanto a un número de invitados y que ello provoca que el embajador quite a la demandante de un puesto de libre designación y de su confianza y que se comience a buscar otro puesto para la actora en el Consulado.

7.- A partir de agosto, se enlazan los períodos de vacaciones y períodos de baja por IT.

Sobre este particular debe ponerse de manifiesto que determinados períodos, como ya se indica en el fundamento primero, se tiene por probados porque así lo manifiestan las partes o figura en algún documento no impugnado, pero lo cierto es que la documentación relativa a la bajas es incompleta y en cierta medida confusa. Lo que sí se desprende es que, a partir de agosto de 2.012, los períodos trabajados efectivamente son menores que aquellos en los que no se trabaja, es decir, los períodos de exposición al supuesto acoso son inferiores a los de evitación del mismo.

Desde agosto de 2.012 no se describe ninguna interacción con el codemandado salvo referencias a peticiones de currículos o las sensaciones subjetivas de la actora.

Tampoco se pregunta al Canciller sobre cómo fue recibida la carta de disculpas. Es cierto que en esta ocasión la demandante no grabó la conversación pero, normalmente los testigos no deponen sobre grabaciones y

la obligación de decir la verdad so pena de incurrir en falso testimonio, en las personas honestas es suficiente refuerzo para ser veraces en sus manifestaciones a presencia judicial.

8.- Encargo de la organización de la fiesta Nacional el 12 de octubre.

La demandante señala que, después de llevar meses sin trabajar como Secretaria se le encarga en septiembre que organice la Fiesta Nacional.

Además de que este encargo lo que evidencia es que, contrariamente a lo manifestado por la demandante, sí se le daba ocupación efectiva, también se observa en el relato efectuado por la actora otra discrepancia.

La actora reconoce que su compañera le manifiesta que es el propio codemandado el que le hace el encargo y que éste ha dicho a su compañera que no se preocupe y que ya hablarán los tres. Pues bien, de esta expresión lo que la actora deduce es que se lo quiere encargar a ella para que cometa errores y así poder despedirla lo que hace que vaya a su médico y éste le dé una baja.

En prueba testifical ha quedado acreditado que la fiesta se preparaba siempre con antelación y que desde junio o julio los diplomáticos comenzaban a cursar las invitaciones a las personas correspondientes y que ese año también se hizo así. Es decir, la organización estaba ya avanzada. Pero es que además la actora reconoce que no se le encarga sólo a ella sino que también se habla con la Secretaria Política y finalmente (folio 14) se concreta en que serán ella y el Canciller los que la organicen.

Coincide este encargo con la entrega de la carta en la que la demandante lamentaba el episodio de la recepción de los diplomáticos, pero, en lugar de verlo como una forma de demostrar su valía y como una segunda oportunidad, por razones que no se explican ni en la demanda ni en el acto del juicio ni en conclusiones, lo percibe como una trampa.

A mayor abundamiento ninguna de las partes tiene a bien explicar qué faltaba por organizar, y de hecho no mostró ninguna de ellas interés en preguntar ni a la contraparte ni a los testigos. Solo la representación del Estado dirige una pregunta al respecto, respuesta se recoge en los hechos probados.

9.- A partir de ese momento comienzan a sucederse las bajas y conversaciones sobre la posibilidad de reubicarla. Se alega por la actora falta de ocupación efectiva.

Comenzando por ésta última alegación, en el folio 15 se manifiesta que no se le asignan funciones específicas y que ello generaba el recelo de sus compañeros que estaban sobrecargados.

Nuevamente la actora incurre en una clara contradicción puesto que no se puede decir que no se le dan funciones en el folio 15 de su demanda y afirmar posteriormente en el folio 22 que se le encargó hacer el inventario, tarea que sin necesidad de prueba (prueba que, nuevamente no se ha practicado), en si misma resulta prolija y con un cierto carácter técnico que justifica que se elija a un oficial.

Existen conversaciones para la reubicación de la actora, constando fehacientemente la de 25 de febrero de 2.013 en la que queda patente que no se la quería en la Embajada ni en la Cancillería y que se la ofrecía el Consulado. Esto queda corroborado por la remisión de la documentación oportuna (borrador) y que fue objeto de determinadas aclaraciones por la demandante.

10.- Activación del protocolo por Acoso.

La demandante remite un primer escrito el 9 de abril de 2.013 desestimándose su denuncia por entender que se trata en todo caso de una cuestión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que no presenta los rasgos de acoso. Se reitera la petición y se la remite el formulario, se le indica a quien debe dirigirlo y también se le advierte que las denuncias maliciosas podrán dar lugar a la incoación de un expediente, advertencia ésta que lo único que hace es poner de manifiesto algo de sentido común, puesto que si se denuncia falsamente un hecho eso siempre va a dar lugar a un respuesta correctora.

11.- Sanción.

Queda probado que la actora fue sancionada por no comunicar su ausencia por enfermedad.

El Abogado del Estado protestó porque se permitiera practicar prueba en relación con esta cuestión ya que la sanción no fue impugnada.

Efectivamente, a los efectos de reiteración de la conducta y por el efecto positivo de la cosa juzgada, el hecho de no haber impugnado la sanción la convierte en firme. Pero es que aquí no se está despachando la cuestión de la reiteración, sino el que la actora manifiesta que esa sanción supone un jalón más en la actitud acosadora, por lo que se entiende que es procedente que se pueda discutir lo sucedido sobre todo cuando está en juicio una posible vulneración de derechos fundamentales.

La demandante yerra cuando manifiesta que se trata de una sanción por no justificar las ausencias puesto que la sanción es por no comunicar en el mismo día la ausencia, exigencia ésta que se recoge expresamente en su contrato. La ausencia puede estar justificada pero el trabajador, en este caso por contrato, está obligado a decirlo el mismo día a primera hora y es eso lo que se sanciona como falta leve.

Por otro lado, en este caso y para evitar que la falta pudiese ser más grave, el comportamiento del Canciller resulta ciertamente muy protector en relación con la actora puesto que, según señala ella misma en los correos, no va a trabajar porque su médico no tiene consulta esos días y, pese a que su licencia estaba agotada, decide no ir a su trabajo por su cuenta y riesgo. Es el Canciller el que le propone para evitar un mal mayor que atribuya esos dos días a enfermedad no justificada, pero es obvio que no comunica en el mismo día su ausencia y que no estaba impedida para hacerlo.

12.- Como consecuencia del acoso, la demandante ha sufrido largos períodos de baja, estrés, ansiedad y depresión.

Para acreditar estos extremos la actora aporta el bloque documental 7 aportando fotocopias de informes médicos en inglés.

Los únicos documentos públicos en español que se aportan en relación a su estado de salud son los partes de baja en los que si constata un diagnóstico de Trastorno Depresivo Atípico derivado de enfermedad común. Estos documentos, al ser expedidos por un funcionario público no precisan de ser ratificados, además de tratarse de documentos comunes aportados tanto por la actora como por los codemandados y al no existir discrepancia en relación con el diagnóstico que en los mismos se contiene se entiende probado el estado patológico que presentaba la demandante por aquellas fechas.

Por lo que se refiere a los informe médicos privados redactados en inglés, debe hacerse una serie de precisiones sobre su validez.

En primer lugar se trata de documentos privados ya que si se trata de documentos públicos así debería hacerse constar por la demandante que es quien los aporta. Especificando la autoridad que los ha expedido

Se trata de una prueba pericial encubierta que no ha sido sometida a la contradicción de la parte opuesta. Es decir, la inclusión de un informe pericial como instrumento probatorio exige que la parte contraria y el Magistrado puedan interrogar al perito en relación con aquellos aspectos de su informe que puedan resultar oscuros o confusos. Al no comparecer el facultativo/s que han emitido estos documentos se impide a la parte contraria poder contradecir al perito y su validez se limita a constatar su existencia.

Aún en el caso de que se entendiese que, dado que son los facultativos que habitualmente la atienden y que, por tanto, sus informes tiene el valor meramente de documentos y no de pericial, el artículo 144 de la LEC señala: *1. A todo documento redactado en idioma que no sea el castellano o, en su caso, la lengua oficial propia de la Comunidad Autónoma de que se trate, se acompañará la traducción del mismo.*

2. Dicha traducción podrá ser hecha privadamente y, en tal caso, si alguna de las partes la impugnare dentro de los cinco días siguientes desde el traslado, manifestando que no la tiene por fiel y exacta y expresando las razones de la discrepancia, el Secretario judicial ordenará, respecto de la parte que exista discrepancia, la traducción oficial del documento, a costa de quien lo hubiese presentado.

No obstante, si la traducción oficial realizada a instancia de parte resultara ser sustancialmente idéntica a la privada, los gastos derivados de aquélla correrán a cargo de quien la solicitó.

La representación de los demandados no impugna el documento por no ser fiel la traducción a su contenido sino porque no se ha efectuado una traducción mediante traductor jurado. El problema de las traducciones realizadas y aportadas en el ramo de prueba de la demandante, no es tanto que sean realizadas por un traductor oficial o privado como que se desconoce quién ha podido elaborarlas o si incluso ha sido la propia parte actora la que las ha realizado.

Aún así y admitiendo a los meros efectos dialecticos que estuviésemos ante un supuesto de una traducción de las calificadas por el legislador como “privadas”, lo primero que llama la atención es que algunas de las traducciones está incompletas y además en párrafos en los que se está aludiendo a la influencia del trabajo en su proceso patológico.

Así, por ejemplo, al folio 471 DEL Tomo II, consta una fotocopia de un informe emitido por “Central and North West London. NHS Foundation Trust” no se traduce el encabezamiento, ni los títulos de los distintos párrafos, y tampoco el inciso en el que se dice “From the time I spent with Teresa, it would appear this is the case”. No es que se tengan dudas sobre la fidelidad de la traducción, es que es notorio que la traducción no es fiel.

En la clínica privada Belgravia (fotocopias a los folios 451, 452, 457 y 458), la demandante es atendida por un “Locum General Practitioner” lo que podría ser equivalente a un médico generalista no un psicólogo o un psiquiatra. Resulta llamativo desde la perspectiva de la sanidad española que una persona de la que se indica que ha tenido ideas autolíticas (se manifiestan ideas suicidas) no pase inmediatamente a tratamiento psiquiátrico y continúe con el médico de cabecera. Se debe recordar que pese a que en el contrato existe una sumisión expresa de ambas partes a los Tribunales de Londres ambas se aquietan a la Jurisdicción de los Tribunales españoles y por tanto, la prueba debe practicarse asumiendo que es preciso explicar si esa falta de presencia de médicos especialistas es habitual en la sanidad inglesa puesto que de lo contrario, al Juez español sólo le queda aplicar los criterios y procesos que habitualmente se siguen en España en estos casos.

El documento que obra al folio 519 al 522 emitido por “Westminster Work Solutions Initial assessment” (la parte actora no explica si es una institución pública, privada, si dependen del servicio Nacional de Salud, o del servicio de empleo) va seguido de una traducción que nada tiene que ver con el contenido del documento. Es más, no tiene nada que ver con ninguno de los documentos aportados.

El documento que obra a los folios 526 y 527 está firmado por Tracy McKenzie “Senior Employment Specialist”, cargo que se omite en la subsiguiente traducción y que es obvio que no es el de psicólogo pese a que así la identifica la actora. Esta Señora se desconoce si ostenta esa titulación, pero lo cierto es que el informe no lo emite como psicóloga como tampoco se identifica como tal en el correo que obra a los folios 558 y siguientes del tomo II.

Pero aún sin tener en cuenta todas las deficiencias detectadas, lo que se recoge en los informes de carácter médico y dando por buena la traducción, son referencias que la propia actora realiza desconociendo lo que haya podido contar al facultativo.

Los informes de los facultativos españoles distinguen claramente lo que son referencias del paciente y cuando concluyen con su diagnóstico, afirman que el cuadro médico es consistente con una situación de acoso, además de hacer un estudio de la personalidad del trabajador que permita entender si el cuadro es proporcional al estímulo.

En definitiva, los informes médicos presentan deficiencias que impiden considerar sus conclusiones más allá del diagnóstico que como se ha visto, no es controvertido.

Se ha tenido en cuenta a la hora de rechazar el valor probatorio de los mismos (aunque como se ha visto se ha intentado por todos los medios valorarlos) la dificultad que puede entrañar a una persona residente en el extranjero aportar determinada documentación a un Tribunal de otro país, pero, al finalizar el acto del juicio esta Magistrada preguntó si la actora continuaba de baja por IT (únicamente para darlo como hecho probado a los efectos unos posibles salarios de tramitación) y se contestó que había pasado Tribunal Médico y que se le había denegado la invalidez permanente, es decir, la actora cuenta con un informe médico de síntesis y un dictamen del EVI en los que consta su estado y además certificado por un organismo público español. Sin embargo, por razones que no se manifiestan no se aporta.

En cuanto a las bajas, resta poner de manifiesto que, aunque la actora señala que es otra muestra de acoso el que no se le dejase incorporarse paulatinamente al puesto de trabajo tras las bajas, lo cierto es que en su contrato se fija que las normas de la seguridad social aplicables son las de la Seguridad social española, y en España el alta se hace, entre otras causas por curación o por mejora que permite trabajar. No hay soluciones intermedias por las que se trabaje un poco: o se puede o no se puede trabajar y esto es lo que le ha aplicado, no ya su empleador, sin el sistema de Seguridad Social.

El Juez de lo social no es un juez de instrucción, es un juez que se encuentra vinculado por lo que las partes manifiestan y solicitan y su actuación de oficio está muy limitada, no pudiendo suplir la falta de actividad probatoria de la parte con su propia actuación.

13.- En el acto del juicio declaró el nuevo canciller al que se le hizo oír la grabación de una conversación mantenida por la actora en febrero de 2.013.

Sobre esa conversación se hace hincapié en el hecho de que se hace constar que es voluntad del embajador que no permanezca en la Embajada y que hay “energías” por arriba y por abajo.

La “energías” por arriba aluden claramente al Embajador que es evidente que no estaba conforme con el trabajo de la actora. Las “energías” por abajo no se sabe bien si se refieren a la actora, o a otros compañeros. En su demanda la Sra. Hernández hace alusión a que su falta de ocupación efectiva (falta de ocupación que ya se ha visto estaba referida al puesto de Secretaria pero no a que no tuviese actividad) y que ello provoca el disgusto de su compañeros. En el juicio va más allá y a través de preguntas efectuadas en prueba testifical (Sra. Gómez Carbonero) lo que se desprende es que la demandante estaba convencida de que sus compañeros la tenían envidia y eso lo dice su propio Letrado, no la testigo.

También consta una queja de otros compañeros, queja que con bastante buen criterio, el empleador no ha dado ninguna trascendencia, aunque sí pone de manifiesto que el ambiente laboral distaba mucho de ser óptimo.

Partiendo de estos trece puntos, como indicios, la parte actora acredita una discrepancia en cuanto al número de invitados, una pérdida del puesto que ocupaba y que era un puesto de confianza, un intento de darle funciones propias de Secretaria social (Fiesta Nacional) y una negativa del empleador a mantenerla en la Embajada pero ofreciéndola el Consulado como alternativa. Así mismo se acredita la imposición de una sanción que no fue impugnada y que tampoco se considera injustificada puesto que la actora incurrió en la conducta imputada y la graduación de la misma fue correcta. Se constata así mismo un cuadro patológico de depresión y ansiedad.

El concepto de acoso laboral en la actualidad tras una doctrina judicial y jurisprudencia que ha venido delimitando sus contornos, está muy claro. Es un hostigamiento sistemático dirigido a la destrucción del trabajador y que, en muchas ocasiones, se traduce en la aparición de enfermedades psiquiátricas. Así lo señala el TSJ de Valencia en Sentencia de 16 diciembre 2.004 cuando identifica como acoso *las siguientes conductas: a) ataques a través de medidas adoptadas contra el acosado, por las que se le limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo; b) con ataques a la vida privada del trabajador, a la que se hace responsable de los fallos en el trabajo; c) agresiones verbales consistentes en la crítica permanente de su trabajo, o a través de gritos, insultos o levantar la voz repetidamente; d) a través de la creación de rumores y su difusión en el centro de trabajo contra dicha persona (SSTSJ Navarra 30.4 y 18.5.2001) etc. Entre las consecuencias del hostigamiento se señalan la ansiedad, la pérdida de la propia autoestima, la*

producción de enfermedades como la úlcera gastrointestinal y depresión, etc. Ahora bien, también se ha señalado por esta Sala en reciente sentencia de 17-09-2003 (número 3367/2003), que la conducta constitutiva de acoso tiene que ser sistemática y producirse sobre un período de tiempo prolongado, de manera que llegue a ocasionar una perturbación grave en el trabajador. Sin que el concepto de acoso pueda ser objeto de una interpretación amplia y sin que pueda ser confundido con una situación de conflicto en las relaciones entre empresario y trabajador. Y esto último es precisamente lo que se denuncia por la recurrente en el presente supuesto, en el que se alude a «situaciones de tensión y conflictivas entre ambas partes».

En el presente casos los indicios son insuficientes ya que lo que se acredita es una decisión de cese en un puesto y eso, si se entendía que no se ajustaba a derecho pudo impugnarse, como puede impugnarse el que no se le dé un puesto en la Embajada. Se trata de cuestiones de legalidad ordinaria y no constitucional que en los juzgados de lo social españoles se ventilan todos los días como pleitos por modificación sustancial de condiciones de trabajo ajenos a cualquier tipo de vulneración de Derechos Fundamentales

El TSJ de Madrid en la Sentencia de 11 de mayo de 2012, hace un detallado estudio de lo que debe considerarse acoso laboral caracterizándolo como *un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisibles y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás. Se explica que No puede, en su consecuencia, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armonicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".*

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

Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro

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

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

En atención a lo expuesto procede la desestimación de la petición de nulidad y por consiguiente la absolución del codemandado Sr. Trillo.

CUARTO.- El artículo 105 de la LRJS impone a la empresa la carga de probar la realidad de los hechos que se imputan al trabajador en la carta de despido.

La empresa imputa a la trabajadora dos comportamientos.

- 1.- No haber obedecido a la orden dada relativa a la confección de un inventario a principios de 2.013. Se imputa por estos hechos dos faltas muy graves consistentes en el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo y desobediencia abierta a las órdenes
- 2.- Haberse llevado a su domicilio documentación de la Embajada.

En cuanto al primer hecho, en parte ha sido examinado al valorar la concurrencia de la causa de nulidad alegada en demanda.

A la actora se la encomienda la elaboración de un inventario ella, y esto es un hecho no controvertido, hace una relación de bienes. Esta relación de bienes se considera que no es suficiente pero sobre este punto, más allá de las apreciaciones de los testigos, no se cuenta con una documental que permita examinar.

- 1.- Lo que hizo la actora y cuando lo hizo.
- 2.- Lo que debió hacer.

Es importante tener en cuenta que, como se ha reiterado hasta la saciedad, los tiempos de permanencia de la demandante en su puesto a partir del verano de 2.012 han sido escasos debido a las reiteradas y prolongadas bajas con ocasión de su estado de salud, estado de salud que no se puede poner en duda ya que está ratificado por las bajas expedidas por la seguridad social.

Es imprescindible para valorar su actuación el que se presente de forma separada el trabajo realizado y el que finalmente se llevó a cabo; si existe algún tipo de modelo homologado por el Ministerio para llevar a efecto los inventarios en las embajadas; cómo se ha efectuado en otras legaciones de importancia similar a la de Londres,.. En definitiva, si en el fundamento anterior se reprochaba a la parte actora la falta de actividad probatoria respecto de los hechos atinentes al acoso denunciado, en este caso, la misma censura cabe hacer a la parte demandada que se limita a preguntar a los testigos su opinión sobre la elaboración del inventario cuando eso podía probarse mediante documental. No cabe duda de que la preparación y experiencia de los testigos sobre este extremo debe ser amplia y su opinión sin duda no es banal, pero no deja de ser la opinión de un testigo.

Por otro lado, aún en el caso de que se hubiese probado que la relación de efectos llevada a efecto por la demandante fuese claramente insuficiente, no estamos ante una desobediencia abierta. Una desobediencia abierta hubiese sido no hacer el inventario pero el hacerlo de forma insuficiente no tiene ese matiz de oposición frontal a las órdenes del empleador en el ejercicio de su poder de organización.

Tampoco podría considerarse como un notorio incumplimiento de sus funciones. Ello se hubiese producido si la actora hubiese realizado de forma insatisfactoria el resto de las tareas que se le encomendasen, y es evidente que no ha sido así cuando sólo se le recrimina por este acto aislado.

Mayor complejidad supone el análisis de la segunda conducta puesto que, la actora reconoce los hechos salvo el haber entrado en el despacho de la Vicecanciller.

Se le imputa que, estando de baja, la demandante acude a su centro de trabajo y extrae una carpeta que contiene documentación que pertenece a la Embajada.

Durante los períodos de baja existe una suspensión de las obligaciones inherentes al vínculo laboral, lo que implica que el empleador no está obligado a facilitar ocupación efectiva y tampoco salario (se le abona un subsidio de IT) y el trabajador está excusado de acudir a su puesto.

Es obvio que la presencia de la actora en la Embajada no estaba justificada, pero también lo es que en ningún momento utilizó engaño para acceder a la misma y el personal de seguridad no vio ningún motivo para vetarle el acceso.

También según se ha visto, a la Embajada tenía acceso personas no adscritas a la misma (Sra. Micheo), por lo que el tránsito de personal propio es evidente que no estaba prohibido.

La Sra. Hernández acude al que era su puesto y coge una carpeta personal. Es importante destacar que en la declaración de D^a Lidia Lorenzo que consta en el expediente disciplinario, a la sazón ocupante de la mesa en la que estaba la carpeta, se dice claramente que se trata de una carpeta personal de la actora. Este testimonio no puede ser sospechoso de favorecer a la actora por que es quien avisa a la Embajada de la desaparición de la carpeta y además la propia demandante manifiesta a través de su Letrado que D^a Lidia (y otras personas que no se identifican) la tiene envidia porque ella sacó la plaza y D^a Lidia no.

Los documentos que contenía la carpeta, además de los personales son: modelos de cartas y orden de protocolo y direcciones. No es que lo admitiese la actora es que así consta a través de la inspección cuando examinó la documental que contenía la repetida carpeta. En definitiva, no se trata de documentos relevantes y la actora, en ese momento, era todavía personal de la Embajada puesto que no había sido despedida por lo que no se acaba de ver en qué consiste a apropiación.

La demandante también reconoce haber puesto al día su correo (no cambiar claves), y haberse remitido a sí misma un correo en el que se contenía como documento la elaboración del inventario. Puede que esta decisión no sea adecuada pero es cierto que se le estaba imputando el no haber hecho el inventario y, tratándose de una persona con un padecimiento psíquico que ha producido unas bajas considerables, cabe apreciar que no calibró correctamente el alcance de este hecho.

También reconoce que entró a examinar el programa informático de “registro”. No consta que se alterase, ni sustrayendo apuntes ni incorporándolos. Pues bien, en este punto debe volverse al inicio del fundamento y en concreto a la tipificación que se hace por la demandada de la conducta: *Publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función*”. La actora no publica ningún documento, la utilización que hace es entregar el inventario al propio empleador en el seno del expediente disciplinario, y el acceso al registro es inocuo puesto que no se altera. En definitiva, la actora no ha incurrido en la conducta que se tipifica y de la que se le acusa.

Pero aún en el caso de que se pudiese hacer un interpretación amplia de la descripción contenida en el Acuerdo de 3 de diciembre de 2.007 o entender incluso que podría darse un supuesto de trasgresión de la buena fe contractual del artículo 54 del ET, como ha señalado el TSJ de Madrid en Sentencia de 10 de septiembre de 2.007 la buena fe en su sentido objetivo impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos, con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traducen en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza, y que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es, la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador. Buena fe que es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traduciéndose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual.

La actora accede a su puesto, se le franquea el paso por el personal de seguridad, coge una carpeta personal que contienen unos documentos intrascendentes, se manda a sí misma un correo cuyo contenido luego entrega al empleador y mira el registro de entrada. Eso puede dar lugar a una sanción, tal y como propuso el instructor, pero desde luego, la trasgresión que se ha cometido carece de la gravedad suficiente como para justificar la medida extintiva.

En atención a lo expuesto procede estimar la petición de declaración de IMPROCEDENCIA del despido.

QUINTO.- Que conforme al artículo 191 de la LRJS contra la presente resolución cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente y general aplicación

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D^a MARÍA TERESA HERNÁNDEZ GARCÍA contra el MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES y D. FEDERICO TRILLO FIGUEROA MARTÍNEZ CONDE, con citación del MINISTERIO FISCAL debo declarar IMPROCEDENTE el despido de la actora condenado a la empresa a que, a su opción, que deberá ejercitar en el plazo de CINCO DÍAS de forma expresa ante la Secretaría de este Juzgado, la readmita en su mismo puesto de trabajo o la indemnice en la suma de **29.199,25 €**, abonando en caso de readmisión los salarios dejados de percibir desde el 21 de febrero de 2.015 (fecha en la que se la califica como no incapacitada) hasta notificación de Sentencia a razón diaria de **104,19 €** en el bien entendido de que si se opta por la indemnización en el plazo y forma indicado no se devengarán salarios de tramitación y el vínculo laboral se entenderá extinguido a la fecha de despido. La simple consignación de la indemnización no sustituye a la opción expresa. Se absuelve al codemandado D. FEDERICO TRILLO FIGUEROA MARTÍNEZ CONDE de todos los pedimentos y al MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES de la petición de nulidad por vulneración de derechos fundamentales.

Notifíquese la presente resolución a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual deberá anunciarse en este Juzgado dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de parte o de su abogado, o representante al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o su representante dentro del plazo indicado.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena así

como el depósito de 300 EUROS en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 2503 en el BANCO DE SANTANDER, haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez DOÑA ANGELA MOSTAJO VEIGA que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Juzgado. Doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se notifica la anterior resolución a las partes, por medio del Correo Certificado con acuse de recibo, conteniendo los sobres remitidos copia de la Sentencia dictada y Cédula de notificación. Doy fe.

