

Tribunal Supremo social 09 de Febrero de 2010

En la Villa de Madrid, a veinte de Septiembre de dos mil siete.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada D^a Cristina O. en nombre y representación de Laura D., contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación nº 856/2006, formalizado por la recurrente contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, de fecha 30 de septiembre de 2005, recaída en los autos nº 254/05, seguidos a instancia de Laura D. contra Ayuntamiento de Alegría- Dulantzi y Ministerio Fiscal sobre EXTINCIÓN DE CONTRATO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernández,

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 30 de septiembre de 2005, el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: " Que desestimando la demanda interpuesta por la letrada Cristina O. en nombre y representación de la Central Sindical ELA y de D^a Laura D. frente al Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi siendo parte interviniente el Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro la no existencia de vulneración de derechos fundamentales absolviendo al Ayuntamiento demandado de los pedimentos formulados en su contra".

Segundo.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: 1º.- Que la actora Laura D., viene prestando sus servicios por cuenta y orden del Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi de Álava, en virtud de contrato de laboral de interinidad, con antigüedad desde el 14 de abril de 2004, ostentando la categoría profesional de auxiliar de biblioteca y percibiendo un salario mensual de 1474,72 euros, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Que en la relación laboral entre las partes es de aplicación el Acuerdo Regulador de las condiciones de Empleo de Personal de la Administración Local y Foral de Euskadi (ARCEPAFE). 2º.- Que la actora es la única trabajadora de la biblioteca, ubicada en un edificio distinto del Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi, edificio en el que también se encuentra ubicado un centro de día para personas mayores que abre durante las mañanas y hasta las 17:30 horas, siendo el horario laboral de la actora desde las 16:00 horas hasta las 20:30 horas, estando abierta la biblioteca al público desde las 17 horas. 3º.- Que con fecha 13 de enero de 2004, la actora sufrió amenazas por uno de los menores que acude a la biblioteca, interponiendo la actora la correspondiente denuncia, expediente 29/04, teniendo que cumplir el menor trabajos de educación a instancia del Juzgado de Menores de Álava (documental aportada junto con la demanda). 4º.- Que con fecha 18 de febrero de 2004, la actora sufrió una agresión sexual consistente en tocamientos por parte de un menor, interponiendo la actora la correspondiente denuncia e incoándose diligencias en la fiscalía de menores (diligencias preliminares 49/04) , diligencias que se archivaron por ser el presunto agresor menor de 14 años. Que la actora estuvo en situación de incapacidad temporal por período de 6 días con el diagnostico de estrés agudo. 5º.- Que a consecuencia de estos hechos, la actora remitió sendos escritos dirigidos al alcalde del Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi que constan a los folios 104 a 107 de los autos

dándose por reproducidos. 6º.- Que a consecuencia de estos hechos, el Ayuntamiento decidió contratar los servicios de un vigilante jurado para que prestase sus servicios en la entrada de la biblioteca, y desde el mes de febrero de 2004, siendo retirado este servicio de vigilancia en el mes de julio de 2004. Que con fecha 24 de junio de 2004, la delegada sindical por la Central Sindical ELA por el Ayuntamiento de Alegria-Dulanzi, María Teresa M. presentó escrito dirigido al alcalde del Ayuntamiento, solicitando que ante su intención de prescindir de los servicios del agente de vigilancia en las dependencias de la biblioteca, y siendo responsable del cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de prevención de Riesgos Laborables, se valorase las consecuencias y responsabilidades de esa decisión frente a la que mostraba su disconformidad (folio 36 de los autos). Que la referida solicitud no fue contestada, y en fecha 13 de septiembre de 2004, la misma delegada de personal, remitió otro escrito al alcalde del ayuntamiento, por el que se le solicitaba que ante la supresión del mes de julio del servicio del agente de vigilancia, y comenzando la actora a prestar nuevamente servicios el 14 de septiembre durante su jornada de tarde, se restableciese este servicio con el fin de garantizar la seguridad de la trabajadora. Que con fecha 8 de noviembre de 2004, el alcalde de Alegria-Dulantzi, comunica a la Sra. Martínez, que la alcaldía consideraba que la seguridad en el trabajo de la actora estaba garantizada y la evaluación de riesgos y determinación de prioridades en su puesto de trabajo no contemplaba medida preventiva alguna específica más allá de la dispuesta, por lo que no se consideraba adecuado restablecer el servicio de agente de seguridad (folio 48 de los autos). 7º.- Que con fecha 30 de noviembre de 2004, sobre las 16:15 horas cuando la actora se disponía a entrar en el edificio de la biblioteca, sufrió una agresión, por impacto tipo perdigón, acudiendo la actora al servicio de urgencias del Hospital de Santiago cuyo informe médico consta al folio 30 de los autos, dándose por reproducido, que le produjo tumefacción, equimosis, y dolor en la zona. Que a partir de este día la actora inició situación de incapacidad temporal, siendo tratada por la psicóloga clínica Sra. Madrazo, por trastorno por estrés postraumático, constanding informe de esta al folio 37 de los autos, dándose por reproducido. 8º.- Que con fecha 21 de diciembre de 2004, se presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Álava emitiendo esta informe que consta a los folios 54 a 56 de los autos, debiendo destacar de éste, cuyo contenido total se da por reproducido, que la evaluación de riesgos elaborada para el puesto de bibliotecaria no identifica los riesgos de agresiones verbales o físicas por parte del público y que habiéndose producido no se ha revisado esta evaluación de riesgos, pese a lo prevenido ilegalmente; por lo que se requiere al Ayuntamiento de Alegria-Dulanzi para la realización de la correspondiente evaluación de riesgos, la consiguiente planificación de la actividad preventiva y la adopción de la correspondientes medidas que garanticen en todo momento la seguridad y salud de los trabajadores; debiendo aportarse dichas medidas con carácter inmediato. 9º.- Que se interpuso nuevamente denuncia ante la Inspección de Trabajo el 9 de marzo de 2005, sin que conste que la inspección provincial haya emitido informe ni haya realizado cualquier actuación inspectora o levantara acta de infracción posterior frente al Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi. 10º.- Que el Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi concertó un seguro de vida de carácter colectivo cuya póliza consta en los autos".

Tercero.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Laura D. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia con fecha 6 de junio de 2006, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo

Social nº 2 de Vitoria de 30- 9- 05, procedimiento 254/05, por doña Cristina O., letrada designada por doña Laura D., y con revocación de la misma, se estima la demanda interpuesta por la recurrente, y se extingue su contrato de trabajo con el Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi, por causa del art. 50 ET, condenando a la Administración demandada a estar y pasar por la anterior declaración, y le indemnice con la suma de 7.004,91 euros, sin hacer pronunciamiento sobre costas".

Cuarto.-Por la Letrada Cristina O. en nombre y representación de Laura D., mediante escrito de 28 de julio de 2006, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 15 de julio de 2002.

Quinto.-Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y no habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de septiembre de 2007, en el que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.-1.- En fecha 30/09/05, el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria dictó sentencia, en cuyos hechos declarados probados se mantiene: a) que la actora es la única trabajadora de la biblioteca municipal, situada en local destinado igualmente a centro de día para personas mayores y con horario que excede del de este último en las tres últimas horas (de 17,30 a 20,30 horas); b) que la trabajadora sufrió amenazas (13/01/04) y agresión sexual (18/02/04), que le motivaron IT por estrés agudo durante seis días; c) que denunciados los hechos al Ayuntamiento, éste contrató servicio de vigilancia en los meses de Febrero a Julio/2004, sin que posteriormente accediese a restablecerlo, pese a serlo solicitado en dos ocasiones por la Central Sindical ELA, al considerar la Alcaldía que era innecesaria la medida preventiva; d) que nuevamente fue agredida, esta vez por impacto de perdigón (30/11/04), con situación de IT por estrés postraumático; e) que tras denuncia a la Inspección de Trabajo, ésta requirió al Ayuntamiento para que efectuase una nueva evaluación de los riesgos que contemplase las posibles agresiones a la bibliotecaria por parte del público, con planificación y adopción de la correspondiente actividad preventiva, sin que tales medidas se hubiesen llevado a cabo.

2.- Los indicados hechos dieron lugar a demanda en reclamación de extinción del contrato de trabajo por la vía del art. 50 ET, con solicitud de indemnización adicional por importe de 30.000 euros. La sentencia antes referida desestimó la demanda, declarando «la no existencia de vulneración de derechos fundamentales», en criterio revocado por la STSJ País Vasco 06/06/2006 (recurso nº 856/06), que acoge la pretensión relativa a la extinción del contrato de trabajo y fija la indemnización legalmente prevista para tal evento, pero que excluye indemnización adicional alguna, por considerar que no se estaba «ante un procedimiento de tutela de derechos fundamentales», sino «ante una petición de extinción del contrato de trabajo» y que ello «implica que no pueda realizarse un incremento indemnizatorio por razón de vulneración de derecho fundamental del trabajador» y que sea «consecuencia única el parámetro indemnizatorio del art. 56 ET, sin posibilidad de acumular en el mismo

proceso o en otro, otra reparación por posibles daños acontecidos». Y recurren la trabajadora la central sindical, señalando la contradicción de la decisión recurrida con la STSJ Cataluña 15/07/02 (recurso nº 5882/01) y denunciando la infracción del art. 180.1 LPL y de la STS 17/05/06 (–recud 4372/04–).

3.- A pesar de las dudas que al respecto manifiesta el Ministerio Fiscal en su estudiado informe, la Sala entiende que concurre la identidad justificativa de este RCUD y que la normativa procesal exige –art. 217 LPL–, al imponer que se trate de «hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales» (entre las últimas, SSTS 14/06/07 –recud 999/06–; 28/06/07 –recud 1386/06–; 03/07/07 –recud 4254/06–; y 05/07/07 –recud 1432/06–). Y media tal identidad, porque una y otra decisión enjuician pretensiones de extinción contractual por voluntad del trabajador (art. 50 ET), basadas ambas en incumplimiento empresarial desconocedor de derechos fundamentales, y en las que se reclaman no solamente la indemnización tasada que legalmente corresponde por el cese causal del vínculo de trabajo, sino también el resarcimiento por los daños morales atribuibles al citado incumplimiento por parte de la empresa, habiendo llegado las sentencias contrastadas a solución de todo opuesta, pues en tanto que la de autos rechaza –como vimos– la acumulación de indemnizaciones, la decisión referencial admite la perfecta compatibilidad y ejercicio simultáneo de acciones para obtener ambos resarcimientos. Identidad sustancial que no se quiebra –obviamente– por el intrascendente dato de que difieran los derechos fundamentales vulnerados (seguridad en la recurrida; intimidad en la de contraste) y cuya conculcación las respectivas sentencias admiten.

Lo que la decisión de autos rechaza –nos referimos a la recurrida del Tribunal Superior– es que estemos en presencia de «un procedimiento de tutela de derechos fundamentales», no que exista la infracción. Cuestión aquélla –como respecto de la última, según razonaremos– sobre la que no se nos plantea duda, siendo así que la demanda se presenta «para que se resuelva la relación laboral... por vulneración del derecho fundamental a la dignidad y a la integridad física y moral de la trabajadora ..., de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, al que remite para ello expresamente el artículo 181 LPL», solicitándose expresamente que el Ministerio Fiscal fuese parte, «de acuerdo con lo establecido en el artículo 175.3 LPL». Y como tal modalidad especial –con comparecencia del Ministerio Público– se tramita y se resuelve por la sentencia en la instancia, si bien desestimando la demanda por considerar que al Ayuntamiento no le era imputable la vulneración de derecho fundamental alguno, pues las agresiones –se argumenta– habían sido efectuadas por «terceros ajenos al empresario».

Segundo.- 1.- Con carácter previo ha de indicarse que la situación enjuiciada en las presentes actuaciones es anterior a la DA Decimotercera LO 3/2007 (22/Marzo), cuya modificación de los arts. 27, 180 y 181 LPL, en lo relativo a la compatibilidad de acciones e indemnizaciones derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, no hace sino confirmar por vía legislativa la corrección de la doctrina que este procedimiento razonaremos para la situación normativa anterior, en cuya interpretación habría de tener aquélla una evidente función orientadora (SSTS 22/03/02 –reco 1170/01–; 07/10/02 –reco 1213/01–, de Sala General; 23/10/02 –recud 3581/01–; 17/05/04 –reco 122/03–; 11/05/05 –recud 2291/04–; y 07/03/07 –reco 132/05–).

Advertido ello, procede referir que a diferencia del supuesto de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, donde siempre se ha considerado que son

compatibles sus consecuencias legales –readmisión y salarios de tramite– con la indemnización compensatoria de los daños morales causados al trabajador (SSTS 23/03/00 – recud 362/99–; y 12/06/01 – recud 3827/00–), tratándose de extinción del contrato por voluntad del trabajador, el criterio inicialmente mantenido por la Sala fue el de considerar que diversamente al ámbito civil del art. 1124 CC, en el que cabe la resolución extrajudicial (SSTS I 05/07/71; 28/02/89; y 30/03/92) y la indemnización ha de ajustarse al daño, en el marco laboral la extinción ha de obtenerse en vía judicial (SSTS 23/06/83; 26/11/86; y 18/09/89) y la indemnización es tasada, de forma que si se «optó» por la extinción e indemnización tasada del art. 50 ET, no puede reclamarse –se afirmaba– una nueva indemnización con fundamento en los arts. 1101 y 1124 CC (SSTS 03/04/97 – recud 3455/96–; 11/03/04 –3994/02–, de Sala General; 25/11/04 – recud 6139/03–; el planteamiento se reitera obiter dicta en la de 07/02/07 – recud 4842/05–), pues otra solución vulneraría el principio non bis in idem («conduciría ... a sancionar dos veces un mismo hecho e incumplimiento»); aparte de que la doctrina sentada a propósito del despido nulo no es extrapolable a la extinción por voluntad del trabajador, porque en el primero la relación laboral permanece incólume, mientras que en el segundo se trata precisamente de romper la relación laboral.

2.- Sin embargo la actual doctrina unificada admite con rotundidad que la indemnización prevista en el art. 50 ET es compatible con otra adicional cuando la causa extintiva es la lesión de un derecho fundamental (SSTS 17/05/06 – recud 4372/04–, dictada por el Pleno de la Sala, con voto particular que extiende la compatibilidad a los daños causados por cualquier género de incumplimiento empresarial; y 07/02/07 – recud 4842/05–, en obiter dicta). Y al efecto se argumenta que «... en el presente caso ... se invoca ... la vulneración de un derecho fundamental, en base a lo que se postula la extinción del contrato laboral, debiendo significarse que el trabajador demandante aduce, como consecuencia de tal violación, una situación personal de trastorno adaptativo ansioso-depresivo, provocado por estrés laboral, cuya indemnización postula, juntamente, con la correspondiente a la extinción contractual planteada. De aquí que no se modifique el criterio jurisprudencial recogido en la precitada sentencia de Sala General, de fecha 11 de marzo de 2004, toda vez que, en la misma, se enjuició una situación de extinción contractual respecto de la que, además, de la indemnización tasada, prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se postulaba otra indemnización con base en el artículo 1101 del Código Civil, sin que, en cambio, se solicitase, expresamente, la protección judicial por violación de un derecho fundamental. La clara dicción del artículo 182 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y su interpretación sistemática no permiten establecer que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación de un derecho fundamental, sea la establecida en el artículo 50-2, en relación con el 56, del Estatuto de los Trabajadores ... La modificación operada en el artículo 181 de este último texto procesal por el artículo 40-Dos de la Ley 62/2003 ... al incluir, expresamente, en el texto del mismo “la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso” no deja la menor duda de que la voluntad legislativa es la de proteger el derecho fundamental con independencia de la protección que merece el derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando concurre causa para ello, sin otro requisito que el de la expresión en la demanda del derecho fundamental conculcado».

3.- En el fondo de tal postura está la consideración de que en situaciones como la presente, en que se invoca la vulneración de un derecho fundamental como causa extintiva del contrato de trabajo, el daño a resarcir no es uno sólo, sino que son dos: a)

de un lado la pérdida del empleo, que ha de atribuirse al incumplimiento empresarial legitimador de la acción rescisoria y que tiene una indemnización legalmente tasada, la prevista en el art. 50 ET; y b) de otro, el daño moral que ha de producir –en términos generales– esa conculcación del derecho fundamental y que forzosamente ha de imputarse al infractor, a quien –además– le es exigible por tal consecuencia la indemnización prevista en el art. 1101 CC.

Y en esta línea argumental tampoco esté de más indicar –en materia próxima a la que tratamos– que la compatibilidad entre indemnizaciones en materia extintiva – tradicionalmente negada– fue admitida por las SSTS 04/05/05 (–rcud 1899/04–) y 28/06/06 (–rcud 428/05–), las que rectificando el expreso criterio anterior (STS 09/12/99 –rcud 4467/98–), mantienen la posibilidad de acumular la indemnización por despido y la correspondiente a mejora voluntaria por IPT, con el argumento –mutatis mutandi aplicable al supuesto que es objeto de presente debate– que: a) las indemnizaciones no reparan el mismo daño, pues la indemnización por despido cubre el daño producido por privación injusta del empleo, mientras que la indemnización por IPT repara los daños derivados de la limitación permanente de la capacidad de trabajo; y b) no existe ha existido enriquecimiento sin causa, pues para que exista es necesario que se produzca «la adquisición de una ventaja patrimonial con empobrecimiento de otra parte, con relación de causalidad entre el enriquecimiento y el empobrecimiento y con falta de causa en tal desplazamiento patrimonial» (SSTS –Sala I– 23/10/03; 07/06/04; 15/06/04; Y 27/09/04) y en el caso debatido –despido/IPT– cada transferencia económicas tiene su causa (la privación del empleo y la incapacidad de trabajo para tal empleo y cualesquiera otros).

Tercero.-1.- Las consideraciones anteriores se ven reforzadas por afirmaciones del Tribunal Constitucional en orden a la relación entre la indemnización y la efectiva reparación del derecho fundamental lesionado, expresivas de que «la Constitución protege los derechos fundamentales... no en sentido teórico e ideal, sino como derechos reales y efectivos» (STC 176/1988, de 4/Octubre, FJ 4), y de que –concretamente– los arts. 9.1, 1.1 y 53.2 CE impiden que la protección jurisdiccional de los derechos y libertades se convierta en «un acto meramente ritual o simbólico» (STC 12/1994, de 17/Enero, FJ 6), lo que igualmente proclaman, en el ámbito propio del amparo constitucional, los arts. 1, 41 y 55 LOTC (SSTC 186/2001, de 17/Septiembre, FJ 7; 247/2006, de 24/Julio, FJ 8). En aplicación de este planteamiento del intérprete máximo de la Constitución, entendemos que si se limitase la protección del derecho fundamental a que su vulneración únicamente justificase la extinción del contrato por voluntad del trabajador, como si de cualquier otro incumplimiento contractual se tratase y sin otro resarcimiento que no fuese el genéricamente previsto para tales supuestos, ello equivaldría a rebajar la cualificada posición del derecho lesionado (reduciéndolo a la categoría de un derecho ordinario) y a desconocer la singular protección de que goza en la legislación constitucional (nos remitimos a las normas citadas –más arriba– por el Tribunal Constitucional) y en la laboral (art. 180.1 LPL).

2.- De otra parte tampoco es ocioso argumento aludir a la oportunidad de mantener la procedencia de estas indemnizaciones adicionales, habida cuenta del conveniente efecto disuasorio que representan frente a posibles infracciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Y asimismo no está de más resaltar que para los concretos supuestos de vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación, el legislador ha consagrado la imposibilidad de tasar las indemnizaciones por el daño que el trabajador

podiera sufrir, y ello se ha realizado tanto a nivel comunitario (Directivas 2000/43/CE; 2000/78/CE; y 2002/73/CE) como en el marco de nuestro Derecho interno (art. 18.2 Ley 51/2003, de 2/Diciembre).

3.- En el plano procesal ha de reconocerse que es regla la de que ninguna acción puede acumularse a las extintivas (art. 27.2 LPL) y que ello representa –en principio– un obstáculo para el ejercicio simultáneo de la acción resolutoria y la resarcitoria. Pero esta aparente dificultad se obvia si se tiene en cuenta que los principios y garantías propios del proceso de tutela de derechos fundamentales por fuerza han de extenderse a los procedimientos –entre ellos, la extinción del contrato– en que aquellos se invoquen, pero que por expresa disposición legal han de tramitarse «inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente» (art. 182 LPL). Ello se mantiene en aplicación de la llamada «tesis integrativa», cuyas elaboraciones van «enderezadas a no fracturar o diversificar la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, por referencia a los principios de preferencia y sumariedad establecidos en el art. 53.2 CE (SSTC 81/1992, de 28/Mayo; 257/2000, de 30/Octubre; 10/2001, de 29/Enero). Y al efecto se ha argumentado también que «cuando el legislador del art. 182 LPL se remite a las modalidades procesales correspondientes al conocimiento de las demandas que allí se citan, lo hace en función justamente de la materia en litigio para una mejor atención de aquélla y por diversas razones que justifican la propia existencia de una distinta modalidad procesal o la extensión del objeto del conocimiento; pero no desde luego, porque pueda otorgarse a un mismo derecho fundamental una menor garantía jurisdiccional en función de cuál sea el acto o la conducta del que pueda derivarse la lesión que se alega», para no llegar a resultados absurdos (SSTS 29/06/01 –rcud 1886/00–; 19/04/05 –rec. 855/04–; y 15/11/05 –rec. 4222/04–).

De esta forma, aún a pesar de la expresa prohibición de acumulación de acciones establecida en el art. 27. 2 LPL, en aquellos supuestos en que la vulneración de derechos fundamentales haya de tramitarse –conforme a la previsión del art. 182 LPL– por una modalidad procesal en principio prohibitiva de acumulación de acciones, la primacía del derecho fundamental determina que la regla general de inacumulación del citado art. 27.2 LPL haya de ceder frente a la específica de posibilidad acumulatoria prevista en el art. 180.1 LPL, de manera que en el mismo procedimiento cabe reclamar de forma simultánea una indemnización por la resolución del contrato y otra derivada del daño atribuible a la propia infracción del derecho fundamental.

Cuarto.-1.- Retomando la cuestión relativa a la existencia –en el caso debatido– de vulneración de derechos fundamentales, hemos de señalar que los hechos declarados probados –resumidos en nuestro primer fundamento de Derecho– evidencian lo que explícitamente censura la propia resolución judicial (como antes la Inspección de Trabajo), esto es, que el Ayuntamiento demandado omitió la debida evaluación de riesgos y la correlativa implantación de medios para proteger a la trabajadora. Con ello resulta claro que la empresa incumplió el deber de seguridad que le impone el art. 14.2 LPRL y desconoció algunas específicas obligaciones de la propia normativa, como pudieran ser las establecidas en los arts. 16 (evaluación de riesgos), 21 (existencia de riesgos graves e inminentes) y 43 (desatención a requerimientos de la Inspección de Trabajo). Y esa pasividad o escasa diligencia empresarial correlativamente vulneró no solo el derecho –de naturaleza laboral ordinaria– del trabajador a «su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene» (art. 4.2.d) ET) y a «una protección eficaz en materia de seguridad», higiene y salud en el trabajo (arts. 19 ET y 14.1 LPRL)», sino

también –lo que es decisivo a los efectos de que tratamos– su fundamental derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 CE) y a la salud (art. 43 CE), que no han sido salvaguardados por el empresario, cuya diligencia como deudor de seguridad –no está de más recordarlo– para amplio sector doctrinal no se agota con el incumplimiento de las prevenciones legales en la materia, sino que se requiere la prueba cumplida de la diligencia necesaria para evitar el resultado dañoso.

Y en esta línea de vinculación entre el deber de protección y los derechos fundamentales, la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional afirma que «en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la integridad física (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE)»; que «la lectura de diversos artículos de la Ley 31/1995... permite conocer la concreción legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE»; y que esa normativa protectora que la LPRL representa es «desarrollo de la tutela propia del derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora... (art. 15 CE)» (STC 62/2007, de 27/Marzo, FJ 5).

2.- Tampoco es cuestionable que esa infracción del deber de protección que incumbe a la empresa y del derecho a la integridad que corresponde al trabajador han producido un acreditado daño psicológico, con estrés determinante de dos situaciones de Incapacidad Temporal: la primera en 18/02/04, a raíz de la agresión sexual y con duración de seis días; y la segunda en 30/11/04, por causa de la agresión física sufrida y con duración que exactamente no consta, pero que cuando menos ha de entenderse alcanza hasta la fecha de presentación de la demanda (6/04/05), lo que supone los 131 días de los que parte la reclamación para calcular la indemnización por daños morales y que no se han cuestionado por el Ayuntamiento demandado. Estrés que responde al concepto de daño moral habitualmente manejado por la jurisprudencia, tanto en su integración negativa como detracción que sufre el perjudicado no referida a los daños corporales materiales o perjuicios, y que supone una inmisión perturbadora de su personalidad, como en su integración positiva de categorías anidadas en la esfera del intimismo de la persona (SSTS –Sala Primera– 22/05/95 (rec. 339/92); 22/02/01 (rec. 358/96); y 22/09/04 (rec. 4058/98)).

Quinto.- 1.- Pero antes de proceder a fijar esa indemnización determinada por el daño que indirectamente causó la violación del derecho fundamental, no está de más recordar que conforme a la vigente unificación de doctrina («irreprochable», desde la perspectiva constitucional: STC 247/2006, de 24/Julio, FJ 7), para que proceda la indemnización en tales supuestos es preciso acreditar los elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria, «porque no hay que olvidar que superando criterio objetivo inicial (SSTS 09/06/93 –rcud 3856/92–; y 08/05/95 –rco 1319/94–), la Sala ha entendido finalmente que lesión del derecho fundamental no comporta necesariamente indemnización de daños y perjuicios, sino que han de alegarse y acreditarse los elementos objetivos en los que se basa el cálculo de aquéllos» (SSTS 22/07/96 –rco 7880/95–; 20/01/97 –rcud 2059/96–; 02/02/98 –rcud 1725/97–; 09/11/98 –rco 1594/98–; 28/02/00 –rcud

2346/99–; 23/03/00 –rcud 362/99–; 17/01/03 –rcud 3650/01–; 21/07/03 –rcud 4409/02–; y 06/04/04 –rco 40/03–). Y al efecto se argumenta, desde el punto de inflexión que supone la STS 22/07/96 (–rco 7880/95–), que lo establecido en los arts. 15 LOLS y 180.1 LPL «no significa, en absoluto, que basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical, para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización. Estos preceptos no disponen exactamente esa indemnización automática, puesto que de lo que en ellos se dice resulta claro que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase» (así, la STS 24/04/07 –rcud 510/06–).

2.- Esta elemental exigencia se satisface cumplidamente en autos, pues ya en el hecho decimoséptimo de la propia demanda se hace referencia –como expresión de los daños físicos, psíquicos y morales resarcibles– a las dos bajas por IT sufridas, con el consiguiente estrés (informado por especialista). Es más, incluso se aduce –en apoyo de su pretensión resarcitoria– la aplicabilidad de las normas contenidas en las Tablas del RD Legislativo 8/2004 (29/Octubre), afirmando que por los 131 días de baja corresponden a la actora 6.193,68 euros (47,28 €/día), siquiera se añada que «dadas las especiales circunstancias que se han dado, el daño no puede compensarse con esta única cantidad, porque es muy pequeña para resarcir a la trabajadora de los trastornos psíquicos que hoy sigue teniendo y del miendo insuperable que le ha quedado».

3.- Y sobre la determinación del importe indemnizatorio, se presentan oportunas las siguientes precisiones:

a).- Ante determinadas secuelas o daños, la falta de toda previsión legal específica en la materia y la factible aplicación analógica de otra normativa –ex art. 4.1 CC–, han determinado que la doctrina unificada admita la aplicación orientativa del Anexo introducido por la DA Octava de la Ley 30/1995 (8/Noviembre) en la LRCSCVM (Decreto 632/1968, de 21/Marzo), cuyos módulos (cuantitativamente actualizados por Resoluciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones) pueden servir de ayuda para determinar la indemnización por daños y perjuicios derivados (en concreto, para la responsabilidad derivada de accidente de trabajo, así se han manifestado las SSTS 02/02/98 –rcud 124/97–; 17/02/99 –rcud 2085/98–; 02/10/00 –rcud 2393/99–; y 07/02/03 –rcud 1663/02–).

b).- Siguiendo este criterio, propuesto por la propia trabajadora accionante, la cantidad resultante como indemnización habría de ser –efectivamente– la de 6.193,68 euros, que es la que corresponde a los acreditados 131 días de baja (no se realizó modificación alguna de las pretensiones en el acto de juicio); pero sin que proceda añadir otra cantidad por daño moral –como en la demanda se sostiene–, siendo así que la indemnización diaria fijada para la situación de Incapacidad Temporal por la Tabla V del Anexo invocado por la recurrente, lo es «incluidos daños morales» (la corrección al alza sólo está prevista por factores económicos).

c).- Al margen de esta obligada coherencia en lo que se refiere al resarcimiento de daño moral por el periodo de IT (la elección de las bases de cálculo comporta la aceptación de los resultados obtenidos en aplicación de aquéllas), tampoco procede cantidad alguna por el mismo concepto y referida a periodo posterior, ya que no solamente no está acreditada secuela alguna (a ella parece referirse la demanda cuando alude a la persistencia de «miedo insuperable»), sino que el examen de las actuaciones muestra que el proceso psicológico sufrido por la trabajadora (estrés postraumático) ya estaba en franca recesión en fecha muy anterior a la presentación de la demanda; así, el informe emitido en 18/01/05 por la Psicóloga que trataba a la actora (folio 37) refiere que el problema «ha remitido notablemente, aunque aún quedan pendientes algunos aspectos»; y el Equipo Psicosocial de los Juzgados de Vitoria (folios 91 1 93) refiere – en 25/02/05– que el pronóstico es favorable.

Sexto.- Conforme a todo lo indicado y en coincidencia con el estudiado dictamen del Ministerio Fiscal, la Sala resuelve que la doctrina ajustada a Derecho es la contenida en la decisión de contraste, debiendo ser revocada la recurrida. Sin costas en ninguno de los trámites (art. 233.1 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Estimamos el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la representación de Doña LAURA D.y la Central Sindical ELA contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco en 06/Junio/2006 (recurso de Suplicación 856/06), que revocamos parcialmente, declarando el derecho de la trabajadora accionante a ser indemnizada por daño moral en la cuantía de seis mil ciento noventa y cuatro euros (6.194 €), a cuyo pago condenamos al demandado «AYUNTAMIENTO DE ALEGRÍA-DULANTZI», manteniendo los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida. Sin costas en ambos recursos.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.