

M.^a del Mar CABREJAS GUIJARRO
Magistrada

• **ENUNCIADO:**

Francisca C. fue despedida en aplicación de la potestad sancionadora de la empleadora de su puesto de trabajo, alcanzando un acuerdo con la empresa en acto de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en el que, tras reconocer la empresa empleadora la improcedencia de despido, indemnizó a la empleada. Francisca C. interpuso con posterioridad una demanda en reclamación de una indemnización por los daños morales a dicha empresa, ocasionados como consecuencia de las alegaciones contenidas en la carta de despido, que calificó de falsas e insultantes y que atentaron contra su derecho al honor.

• **CUESTIONES PLANTEADAS:**

1. Cosa juzgada: acuerdo ante el SMAC.
2. Tutela del derecho al honor: carta de despido disciplinario.

• **SOLUCIÓN:**

1. La cuestión que se suscita se concreta en la posibilidad de plantear una reclamación de daños y perjuicios con fundamento en la Ley Orgánica 1/1982, de Protección del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, por las alegaciones contenidas en una carta de despido, una vez que la trabajadora ha sido indemnizada como consecuencia del resultado de someter al SMAC la calificación de su despido.

En este punto conviene recordar que el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que «Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencia».

Se cuestiona pues la concurrencia de la recepción de cosa juzgada a partir del acuerdo alcanzado en conciliación, y a este respecto procede recordar que el Tribunal Supremo (TS) en Sentencia de 26 de octubre de 2001 estableció que «La cuestión que plantea el presente recurso de casación para Unificación de Doctrina versa sobre el valor y el alcance de lo acordado en una conciliación extrajudicial previa a un proceso de despido, y sobre el cauce jurisdiccional adecuado para exigir su cumplimiento. En concreto, se trata de determinar si el trabajador que ha llegado a un acuerdo de conciliación puede interponer en un proceso declarativo posterior demanda de reclamación de cantidad derivada de la controversia resuelta por conciliación, sea la misma cuantía o en cuantía distinta a la prevista en acuerdo de avenencia. La solución correcta a la cuestión controvertida es la que ha dado la sentencia de contraste, por lo que el recurso debe ser estimado. Las razones en que se apoya esta decisión, que son sustancialmente las mismas que indica la sentencia de contraste, se pueden expo-

ner como sigue: 1) la avenencia en la conciliación extrajudicial o previa al juicio entre un trabajador y un empresario constituye un supuesto especial de contrato de transacción (STS de 1 de diciembre de 1986); como tal contrato de transacción persigue una finalidad de "evitación del proceso" ...; 3) tal finalidad de la conciliación extrajudicial se ha reforzado, a partir de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, mediante la atribución a la avenencia en conciliación la condición de título que lleva aparejada la ejecución ...; 4) en consecuencia, el cumplimiento de lo acordado en conciliación previa al juicio debe hacerse valer por la vía de la ejecución de sentencia (STS de 16 de marzo de 1995).»

2. Por lo que al carácter atentatorio al derecho al honor del trabajador respecto a las manifestaciones vertidas en una carta de despido disciplinario la Sentencia del TS de 30 de abril de 1997 estableció que «... En su fundamentación se sostiene que la empresa está investida legalmente de la potestad sancionadora dentro de la relación de trabajo, y que por ello procedió al despido de la trabajadora en la forma y modo que se previene legalmente, por lo que es legítimo que se expresen en la carta de despido los hechos que lo motivó (art. 58.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); que es lógico que el sancionado se vea afectado por las expresiones que se vierten en aquella carta, pero son las usadas en las propias leyes laborales, como el art. 54 del citado Estatuto, entre otras, sin que ello suponga atentado al honor, pues esta Sala ha dicho que del aspecto disciplinario es insegregable cierto demérito del trabajador y nunca puede tener naturaleza elogiosa o laudatoria».

Por su parte la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 13.ª, en Sentencia de fecha 22 de octubre de 1993 afirmó que «Al menos en tres sentencias de esta Sala se enfrenta al problema de las expresiones vertidas en las cartas de despido de trabajadores por sus respectivas empresas, como sanción disciplinaria. Se manifiesta en ellas:

a) Que la protección jurisdiccional, tanto antes como después de la LO 1/1982, debe ser dispensada haciendo aceptación de la índole, características y circunstancias concurrentes en cada caso concreto, sin que sea legítimo, en supuestos de ofensas al honor inferidas mediante expresiones verbales o escritas, el absolutizarlas, extraerlas y desligarlas del contexto, debiendo estarse siempre a la totalidad, para así inducir al verdadero sentido, siendo obligado así mismo, el tener en consideración el objeto y la finalidad perseguida.

b) Que según la STC de 14 de junio de 1983 "el derecho al honor no puede constituir ni constituye obstáculo alguno para que a través de expedientes administrativos o procesos judiciales, seguidos con todas las garantías, se pongan en cuestión conductas sospechosas de haber incurrido en ilicitud, pues el daño que el honor de que sigue tal conducta puede sufrir no se origina en los procedimientos, sino en la propia conducta y ni la CE, ni la ley pueden garantizar al individuo contra el deshonor que nazca de sus propios actos".

c) Generalizando, que el derecho deber de información entre las empresas y trabajadores hace extremadamente difícil que, atendidos el fin y destinatarios de los escritos, se pueda imputar a la empresa el designio de atentar contra el honor del sancionado, ya que del aspecto disciplinario es insegregable cierto demérito del trabajador y nunca puede tener naturaleza elogiosa o laudatoria».

• **SENTENCIAS, AUTOS Y DISPOSICIONES CONSULTADAS:**

- **RDLeg. 521/1990 (TALPL), art. 68.**
- **STC de 14 de junio de 1983.**
- **SSTS de 16 de marzo de 1995 y 26 de octubre de 2001.**
- **SAP de Madrid, Sección 13.ª, de 22 de octubre de 1993.**